

REVISTA INTERNACIONAL
CONSINTER
DE DIREITO

*Publicação Semestral Oficial do
Conselho Internacional de Estudos
Contemporâneos em Pós-Graduação*

ANO VIII – NÚMERO XV

2º SEMESTRE 2022

**EL IMPACTO DE LA REVOLUCIÓN
TECNOLÓGICA EN EL DERECHO**



Europa – Rua General Torres, 1.220 – Lojas 15 e 16 – Tel: +351 223 710 600
Centro Comercial D’Ouro – 4400-096 – Vila Nova de Gaia/Porto – Portugal

Home page: revistaconsinter.com

E-mail: internacional@jurua.net

ISSN: 2183-6396-00015

Depósito Legal: 398849/15

DOI: 10.19135/revista.consinter.00015.00

Editor:

David Vallespín Pérez

Catedrático de Derecho Procesal de la Universitat de Barcelona, Espanha. Su actividad docente abarca tanto los estudios de Grado como los de Doctorado. Ha realizado enriquecedoras estancias de investigación en prestigiosas Universidades Europeas (Milán, Bolonia, Florencia, Gante y Bruselas).

Diretores da Revista:

Germán Barreiro González

Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Espanha. Colaborador Honorífico en el Departamento de Derecho Privado y de la Empresa – Universidad de León (España).

Gonçalo S. de Melo Bandeira

Professor Adjunto e Coordenador das Ciências Jurídico-Fundamentais na ESG/IPCA, Minho, Portugal. Professor Convidado do Mestrado na Universidade do Minho. Investigador do CEDU – Centro de Estudos em Direito da União Europeia. Doutor e Licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

María Yolanda Sánchez-Urán Azaña

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid – UCM, de la que ha sido Vicedecana de Estudios, Espacio Europeo de Educación Superior y de Innovación Educativa y Convergencia Europea.

A presente obra foi aprovada pelo Conselho Editorial Científico da Juruá Editora, adotando-se o sistema *blind view* (avaliação às cegas). A avaliação inominada garante a isenção e imparcialidade do corpo de pareceristas e a autonomia do Conselho Editorial, consoante as exigências das agências e instituições de avaliação, atestando a excelência do material que ora publicamos e apresentamos à sociedade.

REVISTA INTERNACIONAL
CONSINTER
DE DIREITO

*Publicação Semestral Oficial do
Conselho Internacional de Estudos
Contemporâneos em Pós-Graduação*

ANO VIII – NÚMERO XV

2º SEMESTRE 2022

**EL IMPACTO DE LA REVOLUCIÓN
TECNOLÓGICA EN EL DERECHO**

Porto
Editorial Juruá
2022

COLABORADORES

Alfredo Soler del Sol
Cássio Benvenuto de Castro
Daniel Willian Granado
David Francisco de Faria
Deilton Ribeiro Brasil
Denise Tanaka dos Santos
Edgardo Torres López
Edna Raquel Hogemann
Eduardo Oliveira Agostinho
Elaine Cristina Francisco Volpato
Ester Moreno de Miranda Vieira
Everson Alexandre de Assumpção
Fabio Luiz de Oliveira Bezerra
Fernando Rey Cota Filho
Gonçalo S. de Melo Bandeira
Guilherme Henrique Auerhahn
Ignacio García Vitoria
João Batista Guimaraes de Lima
João Cesar de Oliveira Rocha Filho
João Maurício Adeodato

João Paulo Josviak Dresch
Jorge Luis Varona López
Joveny Sebastião Candido de Oliveira
Leonardo Grecco
Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos
Maria Cristina Vidotte Blanco Tarrega
Maria Eugênia Rodrigues Luz
Marilene Araujo
Narbal de Marsillac
Noemi Jiménez Cardona
Paloma Gurgel de Oliveira Cerqueira Bandeira
Paulo Bueno de Azevedo
Paulo Ricardo Schier
Paulo Sergio João
Rafael Baeta Mendonça
Roberta Soares da Silva
Shirlei Castro Menezes Mota
Sonia Cano Fernández
Tais Martins
Tereza Cristina Monteiro Mafra

Integrantes do Conselho Editorial do



Alexandre Libório Dias Pereira

Doutor em Direito; Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Portugal.

Antonio García-Pablos de Molina

Catedrático de Direito Penal da Universidad Complutense de Madrid, Espanha.

Carlos Francisco Molina del Pozo

Doutor em Direito; Professor Titular de Direito Administrativo e Diretor do Centro de Documentação Europeia na Universidade de Alcalá de Henares, Espanha; Professor da Escola Diplomática e do Instituto Nacional de Administração Pública.

Fernando Santa-Cecilia García

Professor Titular de Direito Penal e Criminologia da Universidad Complutense de Madrid, Espanha.

Ignacio Berdugo Gómez de la Torre

Catedrático de Derecho Penal en la Universidad de Salamanca, Espanha.

Joan J. Queralt

Catedrático de Direito Penal da Universitat Barcelona, Espanha.

Jordi García Viña

Catedrático de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Universitat de Barcelona, Espanha.

Manuel Martínez Neira

Doutor em Direito; Professor Titular da Faculdade de Ciências Sociais e Direito da Universidade Carlos III de Madrid, Espanha.

María Amparo Grau Ruiz

Catedrática Acreditada de Derecho Financiero y Tributario – Universidad Complutense de Madrid, Espanha.

María del Carmen Gete-Alonso y Calera

Catedrática de Direito Civil da Universitat Autònoma de Barcelona, Espanha.

Mário João Ferreira Monte

Doutor em Ciências Jurídico-Criminais; Professor Associado com nomeação definitiva na Escola de Direito da Universidade do Minho, Braga, Portugal; membro integrado do Centro de Investigação de Direitos Humanos da Universidade do Minho e Presidente do Instituto Lusófono de Justiça Criminal (JUSTICRIM).

Paulo Ferreira da Cunha

Doutor em Direito; Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Portugal.

ESSA OBRA É LICENCIADA POR UMA LICENÇA *CREATIVE COMMONS*

Atribuição – Uso Não Comercial – Compartilhamento pela mesma licença 3.0 Brasil.

É permitido:

- copiar, distribuir, exibir e executar a obra
- criar obras derivadas

Sob as seguintes condições:



ATRIBUIÇÃO

Você deve dar crédito ao autor original, da forma especificada pelo autor ou licenciante.



USO NÃO COMERCIAL

Você não pode utilizar esta obra com finalidades comerciais.



COMPARTILHAMENTO PELA MESMA LICENÇA

Se você alterar, transformar ou criar outra obra com base nesta, você somente poderá distribuir a obra resultante sob uma licença idêntica a esta.

– Para cada novo uso ou distribuição, você deve deixar claro, os termos da licença desta obra.

➤ Licença Jurídica (licença integral):

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/br/legalcode>

Esta revista proporciona acesso público livre e imediato a todo seu conteúdo em ambiente virtual.

APRESENTAÇÃO

A **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é uma publicação de cariz periódico do **CONSINTER – Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação** que tem por objetivo constituir-se num espaço exigente para a divulgação da produção científica de qualidade, inovadora e com profundidade, características que consideramos essenciais para o bom desenvolvimento da ciência jurídica no âmbito internacional.

Outra característica dos trabalhos selecionados para a **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é a multiplicidade de pontos de vista e temas através dos quais o Direito é analisado. Uma revista que se pretende internacional tem o dever de abrir horizontes para temas, abordagens e enfoques os mais diversos e, através deste espaço, colaborar com um melhor diálogo académico.

Resultado de um trabalho criterioso de seleção, este volume que agora se apresenta destina-se a todos aqueles que pretendem pensar o Direito, ir além da sua aplicação quotidiana, mas sem deixar de lado o aspecto prático, tão característico das ciências.

Capítulo 03

DIREITO PRIVADO

DEMOCRACIA, PLURALIDADE E REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

DEMOCRACY, PLURALITY AND UNION REPRESENTATIVENESS

DOI: 10.19135/revista.consinter.00015.21

Recebido/Received 27/04/2022 – Aprovado/Approved 30/05/2022

Paulo Sergio João¹ – <https://orcid.org/0000-0002-6065-5178>

Resumo

O presente texto, utilizando-se do método dedutivo, a partir de premissas constatadas na história do sindicalismo brasileiro, tem por objetivo contemplar e refletir sobre a evolução das relações de trabalho e seus efeitos no direito coletivo, em especial, no modelo de organização sindical brasileiro, mantido desde 1943, considerando os princípios democráticos constitucionais. A passagem histórica se justifica pela prática que se adotou e que grande influência trouxe na forma de atuação dos sindicatos. Também a Reforma Trabalhista e a pandemia carregaram o sindicalismo com uma responsabilidade na efetiva representação de trabalhadores. Ao final, fica a resposta difícil para o questionamento do modelo mais adequado aos fundamentos constitucionais brasileiros no aspecto trabalhista.

Palavras-chave: organização sindical; pluralidade sindical; democracia sindical; cidadania; reforma sindical.

Abstract

The present paper aims to reflect on the evolution of work relations and its effects on Collective Labor Law, especially on the Brazilian model for labor unions, considering the democratic principles stipulated in the current Constitution. This historical period was chosen due to the practices that were adopted and their deep influence on how unions act. The paper will also analyze how the Labor Reform of 2017 and the Covid-19 pandemic brought the responsibility for the effective representation of the working class back to unions. Finally, it presents an answer for the very pressing question as to the most adequate union model, considering the constitutional principles regarding labor relations in Brazil.

Keywords: trade union organization; union plurality; labor union democracy; citizenship; labor union reform.

Sumário: 1. Introdução; 2. Os Significados jurídico e político da organização sindical; 3. Pluralidade e unidade sindical: movimentos espontâneos; 4. Unicidade sindical – modelo brasileiro: ausência de ideologia sindical na organização por categoria profissional; 5. Reforma Trabalhista da Lei 13.467/17; 6. Para onde vamos e qual é o modelo ideal; 7. Democracia sindical; 8. Qual é o modelo organizacional sindical que permitiria o fortalecimento da democracia? 9. Conclusão; 10. Referências.

¹ Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP (1998). Mestre em Direito Social – Université Catholique de Louvain, Bélgica (1981). Professor do curso de graduação e pós-graduação de Direito da PUC-SP. Coordenador do curso em Especialização do Direito do Trabalho da PUC-SP. E-mail: psergio@psjadvogados.com.br.

Summary: 1. Introduction; 2. The legal and political meanings of union organization; 3. Plurality and union unity: spontaneous movements; 4. Union unity – Brazilian model: absence of union ideology in the organization by professional category; 5. Labor reform – law number 13.467/17; 6. where are we going and what is the ideal model; 7. Union democracy; 8. What is the union organizational model that would allow the strengthening of democracy? 9. Conclusion: 10. References.

“être homme, c’est précisément être responsable”

Antoine de Saint-Exupéry

Terres des Hommes

1 INTRODUÇÃO

A oportunidade de se tratar de tema de relevância para o sistema de organização sindical brasileiro não surge por acaso. O mundo mudou com velocidade incomparável a qualquer fato histórico. A Revolução Industrial, por exemplo, transformou o sistema de produção para o modelo capitalista, mas seus efeitos foram se expandindo ao longo de anos. É tempo de contribuir para a reflexão e reconstrução de nossas instituições, reconhecendo, de plano, as transformações nas relações de trabalho e o encontro de novas formas de agrupamento representativo.

A organização sindical brasileira foi talhada pelo modelo da conveniência política e oportunismo, com falsa liberdade e com forte controle do Estado, desfigurando as origens do próprio sindicalismo em outros países e, também no Brasil, nos primórdios do século XX, com a chegada dos imigrantes europeus.

A democracia de um país se reconhece, muitas vezes, na forma pela qual a sociedade tem acesso à participação nos diferentes setores da vida, ou seja, o modo de dar voz aos grupos sociais, sua diversidade, com liberdade e capacidade de efetiva influência transformadora.

Na questão sindical, ao longo dos anos, ficou evidente que a estrutura sindical, plantada nos idos de 1943, no período do Estado Novo, se afastara de efetiva função social e se transformara em guetos e com donos de sindicatos distanciados da alma que lhe dava condição de sua formação: os trabalhadores. Com raras exceções, implantou-se, entre os trabalhadores brasileiros, o autoritarismo sindical com apropriação interesseira do monopólio legalizado, fortemente sustentado pelo Estado.

Os sindicatos, como fruto do exercício da liberdade sindical dos trabalhadores, devem ser constituídos e identificados como corpo único e suas manifestações deveriam respeitar a vontade coletiva de efetiva representatividade. Em algumas ocasiões, considerando os sindicatos como um corpo que deveria agir de forma articulada e conjunta, presenciamos a cabeça completamente separada do corpo e, com palavras outras, a direção sindical se importava com as funções de mera representação.

Essa acomodação do sindicalismo brasileiro revela grande paradoxo no modelo democrático de participação dos trabalhadores nas grandes decisões dos movimentos sindicais e, partindo do método dedutivo, observadas as transformações das

novas relações de trabalho e do impacto causado pela reforma trabalhista de 2017, questiona-se se a unicidade sindical, sem vinculação ideológica seria, ainda, capaz de efetivar a democratização nas relações sindicais.

Neste momento de início da segunda década do século XXI, observados os fatores que atormentaram a antiga estrutura sindical, houve isolamento inequívoco dos trabalhadores das respectivas representações e o questionamento é inevitável: qual é o modelo de agrupamento de trabalhadores que poderia atender aos princípios democráticos nas relações de trabalho de acordo com a nossa Constituição Federal?

2 OS SIGNIFICADOS JURÍDICO E POLÍTICO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Foi por meio das relações coletivas que o Direito do Trabalho alcançou seu atual desenvolvimento, sempre presente nas complexidades das transformações dos meios de produção e na forma de prestação de serviços com significado jurídico incontestável e especial com a elaboração de normas coletivas.

A manifestação do direito à liberdade sindical passa por condições imprescindíveis para seu reconhecimento. A história do sindicalismo demonstra que nem sempre os trabalhadores gozaram dessa liberdade.

O direito à associação profissional sofreu o impacto da Revolução Francesa de 1789 que, sob o pretexto da liberdade, igualdade e fraternidade, aboliu as corporações de ofício e elevou a coalizão a delito penal. Essa fase de proibição durou em torno de meio século, sendo que a Inglaterra deu início à conquista de direitos políticos e sociais². Seguiu-se depois a fase de tolerância e, a partir das declarações internacionais, houve o reconhecimento de direito humano de formar sindicato, de se filiar ou não a organizações de classe.

Pelo aspecto político, a possibilidade de formar sindicatos livres atrela-se ao reconhecimento do direito ao exercício da liberdade sindical. Portanto, os direitos se completam no sentido de que a ausência de direitos civis políticos exclui *ipso facto* a existência de sindicato livre. São direitos que caminham juntos e são resultado de conquistas históricas, inicialmente regionais (França, Inglaterra, Estados Unidos) e posteriormente mundiais, inseridos em 1919, com a criação da OIT, pelo Tratado de Versalhes. No mesmo sentido, seguiu-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas que se refere ao direito, dentre outros, de formar sindicatos. A liberdade sindical é parte indeclinável da Constituição da OIT, depois consolidada na Convenção 87.

José Francisco Siqueira³ conceitua a liberdade sindical como:

Um direito público subjetivo de liberdade, que significa a consagração do livre direito de organizar atividades sindicais, sem interferências externas, e promover os inte-

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro do, *Compêndio de Direito Sindical*, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2000, p. 43.

³ SIQUEIRA, José Francisco, *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, São Paulo, Ltr, 1991, p. 85.

resses próprios dos representados, com garantia contra atos anti-sindicais praticados contra os trabalhadores ou suas organizações em função da opção sindical.

Nas palavras de Nicolás Válticos “a consequência principal dessa regra é que o Estado não possa impor a existência de uma organização sindical. Cabe aos próprios trabalhadores escolher se, de fato, eles preferem a unidade ou o pluralismo sindical”⁴.

Nem todos os países ratificaram a Convenção 87 da OIT. Almir Pazzianoto Pinto traz a informação de que:

O primeiro país a ratificar a convenção foi o Reino Unido, em junho de 1949. Seguiram-se Noruega e Suécia, no mesmo ano; Finlândia, Holanda, México, Islândia e Áustria, em 1950; Paquistão, Dinamarca, França e Bélgica, em 1951; Guatemala e Cuba, em 1951. A Itália, em 1958. Portugal e Espanha, depois de redemocratizados, em 1977. Atualmente, 147 dos 180 países filiados à organização aderiram à Convenção 87. Os últimos a adotarem essa salutar providência foram Armênia, em 2 de janeiro de 2006; El Salvador, em 6 de setembro; e Vanuatu, ilha de 12.189 km², com 186 mil habitantes, localizada na Polinésia, em 28 de agosto do mesmo ano⁵.

Após a Segunda Guerra Mundial, houve uma inquietação mundial pela sorte dos trabalhadores que foram fortalecidos pela presença de sindicatos capazes de se imporem pela legitimidade adquirida. Primeiro, o fato político do sindicato foi obrigatoriamente reconhecido por pressão dos trabalhadores para a retomada do crescimento econômico dos países beligerantes, e a Europa adotou uma proposta de forma programática de reformas na estrutura das empresas, democratizando as relações internas, para dar aos trabalhadores a participação na gestão das empresas, participação nos lucros, direito ao seguro desemprego, reconhecimento do fato sindical na empresa com delegados sindicais e participação interna por meio de representação de pessoal com delegados de pessoal.

Pelo aspecto jurídico, o Direito do Trabalho passou a se compor como ressonância da pressão dos trabalhadores, tendo como destaque jurídico relevante a autonomia da vontade coletiva e sua prevalência na aplicação dos acordos celebrados.

O reconhecimento do fato político do sindicato e sua atuação legítima na reivindicação de direitos e normas de proteção de seus representados marcaram uma nova etapa nas relações coletivas. Os sindicatos assumem a responsabilidade política de canal de transmissão de valores aos trabalhadores e ao Estado com a finalidade de obtenção de paz social e melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

⁴ VÁLTICOS, Nicolás, “Uma relação complexa: direito do homem e direitos sindicais”, in TEIXEIRA FILHO, João de Lima Teixeira, coord., *Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, São Paulo, Ltr, 1989, p. 68.

⁵ Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/325660/noticia.htm?sequence=#:~:text=A%20It%C3%A1lia%2C%20em%201958,aderiram%20%C3%A0%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%2087%3E>>, Acesso em: 25 jan. 2021.

O reconhecimento do sindicato como porta-voz dos interesses coletivos e que lhe outorga capacidade jurídica de manifestação com autonomia é que permite, por meios legítimos, o exercício do direito à negociação coletiva, consagrado na Convenção 98 da OIT.

No plano regional e local, as negociações coletivas tomaram rumos diferentes. Assim, os países europeus foram mais receptivos em incentivar as negociações e em alterar as estruturas empresariais, dando oportunidade aos trabalhadores por meio de seus representantes à participação quer como delegado de pessoal, quer por meio de comissão de empresa.

Desse modo, os sindicatos carregaram na análise política a imagem de democracia e quanto mais plúrima e espontânea a forma de representação, mais democrático é o reconhecimento do sistema político, pois o triunfo do direito à liberdade sindical é derivado do respeito aos direitos civis, que asseguram a liberdade de ir e vir e o exercício da cidadania.

A Constituição Federal de 1988 (art. 1º) pauta-se no Estado Democrático de Direito e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e, o pluralismo político.

A ideia de pluralismo político implica o reconhecimento de diversidade na organização da sociedade e com a livre manifestação de pensamento que, no campo sindical, seria representada pela possibilidade de criação livre de entidades sindicais.

A Constituição Federal de 1988, todavia, chamada constituição cidadã, no âmbito da organização sindical não foi, como se disse, abrangente. No campo das relações de trabalho, se caracteriza por um rol de garantias individuais aos trabalhadores (art. 7º e incisos) bem como garantias individuais quanto à formação de sindicatos (art. 8º e incisos), o direito à greve (art. 9º) e a representação de pessoal nas empresas (art. 11).

Amauri Mascaro Nascimento⁶ considera que:

A liberdade de criação de entidades sindicais é o marco mais efetivo da democratização do modelo de relações coletivas e se efetiva na dinâmica da vida sindical, de forma bastante eficaz de modo a não afetada pela indeterminação constitucional do órgão competente para registro.

Não foi sem razão, portanto, que a Assembleia Constituinte, em 1988, cuidou de inserir como norma constitucional princípios e direitos fundamentais para o exercício da liberdade sindical.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Eficácia da Constituição sobre os direitos coletivos” in TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord., *Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, São Paulo, Ltr, 1989, p. 174.

3 PLURALIDADE E UNIDADE SINDICAL: MOVIMENTOS ESPONTÂNEOS

O modelo pelo qual se organizam os trabalhadores está diretamente vinculado à forma do exercício da liberdade sindical.

Naqueles países em que não há restrições, adota-se a representação plúrima dos trabalhadores, isto é, a formação de sindicatos tem forte influência ideológica não partidária e espelha, tal formação, a liberdade de pensamento dos trabalhadores. É a situação em que se pode afirmar de formação livre e espontânea dos sindicatos e que estes, considerando seu efeito raiz, funcionam como caixa de ressonância dos trabalhadores. *Bref*, o sindicato é um corpo só e a unidade sindical pode ser uma opção estratégica dos trabalhadores.

Em países como o Brasil, em que a legislação impõe restrição à formação de sindicatos plúrimos e ideológicos, a organização sindical se opera pela unicidade sindical e, por ausência de ideologia política na origem, articula-se por setor de atividade econômica, por meio de categorias profissionais de trabalhadores determinadas pela empresa e sua atividade econômica.

Neste caso, não seria difícil imaginar a incompatibilidade na organização e na representação excludente que surge na unicidade sindical. Além disso, por outro lado, cria-se internamente, nas empresas e em setores de atividade econômica, diversidade de sindicatos, que representam diferentes trabalhadores em verdadeiro pluralismo de representação interna nas empresas.

4 UNICIDADE SINDICAL – MODELO BRASILEIRO: AUSÊNCIA DE IDEOLOGIA SINDICAL NA ORGANIZAÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL

De 1943 até 1988, o modelo sindical foi aquele instituído por Vargas, com a CLT, e que trouxe enorme influência no pensamento sindical brasileiro.

A herança histórica é a do sindicalismo de Estado, que dependia de autorização para seu reconhecimento, que tinha suas contas fiscalizadas pelo Estado que, igualmente, aprovava seus estatutos e fiscalizava as eleições. A contrapartida para os dirigentes sindicais era o benefício da obrigatoriedade do custeio mediante contribuição sindical de um (1) dia de trabalho devida pelos empregados integrantes da chamada categoria profissional do respectivo sindicato. José Carlos da Silva Arouca⁷, ao tratar dos aspectos históricos do sindicalismo, afirma que:

A origem de nossa legislação sindical não é boa. Formou-se com o Estado Novo, cópia do fascismo de Mussolini, juntamente com a Justiça do Trabalho, para substituir os sindicatos na solução dos conflitos coletivos (1). Por isto mesmo proibiu-se a greve. O modelo corporativo prendia-se à intervenção do Estado no domínio econômico.

⁷ AROUCA, José Carlos da Silva, *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)*, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2019, p. 22.

O desvio de intenções não tardou a surgir e os sindicatos, salvo raros casos e em momentos históricos marcados, estiveram a serviço do poder político, atuando como colaboradores do poder público federal. O sindicato era um *longa manus* do Estado que nunca desejou um sindicalismo forte, razão pela qual legislou intensamente sobre todos os aspectos da vida laboral, esvaziando o associativismo na luta por melhores condições.

Os sindicatos viviam de uma falsa legitimidade, com frágil adesão dos trabalhadores que diziam representar, exceto naqueles casos em que os sindicatos conseguiam atrair trabalhadores pelos serviços assistenciais que prestavam aos associados.

A Constituinte de 1988 foi a grande oportunidade de ratificar a Convenção 87 da OIT e de transformar o que já se conhecia como sindicalismo brasileiro, suas fraquezas e inconsistências. A grande temática envolvia riscos de não preparar uma nova forma de organização sindical para o futuro. Optou-se pela continuidade com maior reforço à unicidade sindical e o monopólio de representação baseado no conceito de categoria profissional já desgastada e com inusitadas disputas judiciais pela representação de trabalhadores, cuja finalidade era exclusivamente obter a contribuição sindical obrigatória.

A Constituição Federal de 1988 rompeu efetivamente com controles anteriormente adotados, como a não intervenção do Estado, o compromisso de permitir a formação livre de sindicatos, sem previsão legal ou condições para sua formação (art. 8º, I). A partir de então, a formação de sindicato passou a gozar de ampla liberdade, inclusive, no nosso sentir, quanto ao abandono da forma rígida envolvendo apenas a categoria profissional especificamente vinculada à atividade empresarial.

Ipso facto et ipso jure, extinguiu-se a Comissão de Enquadramento Sindical, prova inofismável da intervenção do Estado, cuja finalidade, no antigo regime, era a de orientar a formação de sindicatos de acordo com o também extinto Quadro de Atividades e Profissões (art. 577 da CLT).

Deste modo, a Constituição Federal resgatou princípios fundamentais em torno do exercício da liberdade sindical, mas retirou o oxigênio da formação sindical livre, mantendo o monopólio à moda antiga, impedindo que trabalhadores formassem novos sindicatos ideológicos para a defesa de seus interesses. Não tardariam a ocorrer cisões por desmembramento de categorias ou formação de novos sindicatos.

Thiago Barison de Oliveira observa com propriedade que:

O art. 8º, incs. I e II, da CF/88, retirou das mãos do Poder Executivo a última palavra sobre quem não é sindicato oficial, representante monopolístico de uma “categoria”, em certa base territorial, não inferior a um município, passando, aparentemente, essa definição para as mãos dos próprios trabalhadores. Os sindicatos legalistas viram nisso a democratização da estrutura, esquecendo-se que, em última instância, havendo conflitos entre sindicatos oficiais que pretendem representar a mesma categoria, decidirá o Poder Judiciário quem é o detentor do monopólio legal – e quem será o arrecadador do tributo sindical. Deu-se início a uma corrida pela criação de novas entidades. Uma vez que a divisão social do trabalho é uma constante no capitalismo,

*as possibilidades de desmembramento das categorias gerais em outras tantas mais específicas tendem ao infinito. O crescimento do número de sindicatos explodiu*⁸.

Portanto, pode-se afirmar que os princípios do exercício da liberdade sindical, contidos na Convenção 87 da OIT, foram sufocados pela manutenção do monopólio das antigas entidades, nascidas pelas mãos do Estado, preservando a unicidade sindical.

A desestruturação dessa herança do passado, a partir da reafirmação pela Constituição Federal, encontrou várias dificuldades e uma delas tem sido a constante intervenção da Justiça do Trabalho para decidir critérios de representação ainda baseados na categoria profissional, assumindo papel que anteriormente à Constituição Federal era atribuição da Comissão de Enquadramento Sindical. Tais conflitos demonstraram sempre uma divergência de classe na formação sindical.

A diferença entre o período anterior e posterior à Constituição de 1988 é que, naquela época, a decisão para enquadramento sindical era administrativa e, a partir de 1988, aumentou a judicialização desse tipo de conflito, e a representação passou a ser concedida por sentença judicial em diversos casos, dado que houve uma corrida à criação de novos sindicatos chamados oficiais e que independem da vontade dos trabalhadores.

De acordo com Arion Sayão Romita⁹:

No Brasil, o modelo democrático de organização sindical não foi acolhido pela Constituição de 1988. Na verdade, a Constituição virou as costas aos novos rumos que o progresso social evidencia em toda parte. Não adotou o modelo democrático de sindicalismo. É certo que consagrou a autonomia sindical, porém apenas no sentido de eliminar a autorização do Estado para a fundação de sindicato e de vedar o Poder Público à interferência e à intervenção na organização sindical (art. 8º, I)". Quanto ao mais, conservou tudo o que fora consagrado pela Carta do Estado Novo de 1937, mantido pelas Constituições posteriores. Prevaleceu o princípio da unicidade sindical e da representação por categorias profissionais e econômicas, à moda do corporativismo italiano, ultrapassado em sua terra de origem, porém mais vivo do que nunca no Brasil.

Alguns se justificam na orientação que foi dada pela constituinte com a afirmação de que os trabalhadores não teriam maturidade para escolher seus sindicatos e que muitos sindicatos existentes sucumbiriam no pluralismo sindical, fala esta que reproduz a mais pura verdade da pouca relevância de algumas entidades sindicais.

⁸ OLIVEIRA, Thiago Barison de, "Estratégias jurídicas para o controle estatal dos sindicatos no Brasil" in KASHIURA JUNIOR, Celso Naoto, AKAMINE JÚNIOR, Oswaldo, MELO, Tarso, org., *Para a crítica do Direito: reflexões sobre teorias w práticas jurídicas*, 1ª ed., São Paulo, Outras Expressões, Editorial Dobra, 2015, p. 531.

⁹ ROMITA, Arion Sayão in TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.), *Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, São Paulo, Ltr, 1989, p. 207.

5 REFORMA TRABALHISTA DA LEI 13.467/17

A Lei 13.467/17, chamada lei da reforma trabalhista, foi de suma importância para as relações coletivas de trabalho, pois colocou as entidades sindicais no enfrentamento franco e verdadeiro de sua própria existência enquanto representatividade de categorias. A reforma trabalhista gerou forte instabilidade econômica porque a contribuição sindical, que era obrigatória, passou a ser facultativa.

A partir dessa reforma, a legitimidade da representação, sempre questionada em razão da frágil adesão dos trabalhadores à sindicalização, ficou mais exposta e as entidades passaram a se manter por uma herança de papel que a qualquer momento poderia ser questionada.

Em palavras outras, o vínculo jurídico que sustentara as entidades sindicais ao longo dos anos, pré e pós-Constituição Federal de 1988, foi a contribuição sindical cujo direito era reconhecido pelo Ministério do Trabalho. De consequência, se a contribuição sindical passou a ser espontânea, desfez-se a outorga de código sindical que habilitava os sindicatos a receberem as contribuições.

Aliás, essa quebra de vínculo jurídico já havia ocorrido quando da aprovação da lei das centrais sindicais (n. 11.648/2008) que desviou 10% dos valores apurados pelo Ministério do Trabalho, na conta Emprego e Salário. Naquele momento, a contribuição sindical confirmara sua impropriedade e tirava dos trabalhadores parte do salário de um (1) dia para custear a ideologia de centrais com as quais, certamente, nem todos os trabalhadores concordavam. Depois, o princípio da unicidade sindical, em qualquer grau, foi rompido pelo Ministério do Trabalho ao permitir, pela Portaria n. 186 de 4 de abril de 2008, a pluralidade de entidades de grau superior, federações e confederações.

Desta feita, o impasse jurídico de legitimidade de representação não passa mais pelos critérios burocráticos anteriores e, ainda, entre sindicatos concorrentes a discussão deixou de ser relevante.

Chegamos, portanto, à única condição de reconhecimento de representatividade sindical: a legitimidade ideológica para a união de trabalhadores que poderão se agrupar por qualquer meio, criando entidades maiores, com mais diversidade interna, tratando de todos sem discriminação por categorias.

O aspecto fático relevante posterior à reforma trabalhista foi o encerramento de algumas entidades sindicais e o retorno por meio de fusões, inclusive com regulação pelo Ministério da Justiça, Portaria 501, de 30 de abril de 2019. E aqui se encontra a certeza de que a organização sindical por categoria foi abandonada, prevalecendo o interesse de grupos.

Neste início da terceira década do século XXI, o quadro da organização sindical apresenta uma tendência muito forte de seu enfraquecimento, levado ainda pela surpresa da pandemia do novo coronavírus que tirou os trabalhadores de circulação e dificultou ainda mais a comunicação. As medidas de urgência para enfrentar a crise econômica e de desemprego distanciaram, na maioria dos casos, a influência de dirigentes sindicais.

Almir Pazzianotto Pinto, nos Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho 2020, referindo-se aos efeitos da Lei n. 13.467/17, nas relações coletivas assevera que:

Trouxe novas e maiores responsabilidades para sindicatos profissionais. Com a prevalência do negociado sobre o legislado foi dilatado o espaço da negociação. A pandemia do coronavírus acentuou a posição de inferioridade das classes trabalhadoras. Os termos de incorporação às legiões de desempregados e desalentados, a situação de penúria dos sindicatos, a extinção do Ministério do Trabalho, converteram a manutenção do emprego, com salários rebaixados, em luta desesperada pela sobrevivência¹⁰.

A nova economia da chamada Quarta Revolução Industrial obrigou as empresas e empregados a novos modelos de trabalho prestado a distância, dificultando mais uma vez a identificação de grupos. A revolução tecnológica, somada à competição de mercado e à pandemia, gerou a individualização do direito do trabalho e fragilizou o interesse coletivo de classe do ponto de vista fático e real e deslocou para o ambiente da empresa as preocupações mais adequadas à sustentabilidade de empregos e do negócio.

Os sindicatos sobrevivem por força da lei que lhes deu a condição de parte essencial nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF) e se mantêm, ainda, como único meio de segurança jurídica para as empresas.

A reforma trabalhista, além de ter atingido os sindicatos pelo aspecto financeiro, também se direcionou para maior responsabilidade nas negociações coletivas que foram ampliadas para albergar o princípio de que o negociado prevaleceria sobre o legislado com maior valorização da autonomia privada coletiva. Isto significa que o direito coletivo se colocou em patamar diverso pelo qual se pretende dar mais segurança jurídica às normas coletivas, impedindo ou restringindo a atuação da Justiça do Trabalho (art. 8º, § 3º, da CLT).

Efetivamente, a referência do § 3º, do art. 8º, da CLT, às condições de validade do negócio jurídico do art. 104 do Código Civil, remete aos requisitos essenciais no âmbito coletivo: capacidade das partes (assembleia) objeto e forma. Deste modo, a manifestação coletiva é a base de sustentação de qualquer negociação coletiva que pode ser aplicada em situações diversas e não apenas na trabalhista.

No passado, a autonomia privada coletiva gozava de certa relatividade e perdia o efeito normativo diante de questionamento de empregados em ações individuais, sustentando prejuízo de ordem individual, desvirtuando os princípios próprios do direito coletivo, especialmente com deslocamento da forma de proteção social, interpretação que enfrenta resistência nos meios jurídicos, acostumados ao

¹⁰ BELMONTE, Alexandre Agra, CARREIRO, Luciano, FREDIANI, Yone, *X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e futuro do direito do trabalho*, Anais do Congresso, São Paulo, Matrioska Editora, 2020, p. 196.

sindicato frágil e irresponsável. Neste sentido, Luciano Martinez¹¹ observa que “o dispositivo subestima a missão institucional dos magistrados e arvora-se a fronteira de atuação jurisdicional” e cita exemplo caricato, com o qual diverge-se, com o seguinte questionamento: “como aceitar uma convenção ou acordo coletivo que, no transcurso da negociação coletiva, desprestige o direito fundamental à proteção à maternidade?”.

De fato, nas relações individuais prevalece a proteção do trabalhador com as garantias básicas previstas em lei. Nas relações coletivas, a norma de proteção deixa de ser o trabalhador em sua individualidade para atingir o grupo de trabalhadores e, neste aspecto, é que deve ser observada a decisão manifestada pelos trabalhadores em assembleia. Por aqui, não se olha a árvore, mas se contempla a floresta, isto quer dizer que a proteção é do conjunto de trabalhadores que, no momento determinado, se solidarizam em benefício de todos. Assim é, por exemplo, na hipótese de redução de salário prevista na CF, art. 7º, IV, em que o bem a ser protegido é o emprego e, por consequência, a garantia de emprego.

O que se espera nas relações coletivas é que os atores sociais ajam com responsabilidade que contamine todos os integrantes da tomada de decisão normativa, sem expectativa de que depois o Judiciário venha a resolver as dúvidas. Em outras palavras, as normas coletivas devem trazer segurança jurídica e não criar campos de litigiosidade futura.

6 PARA ONDE VAMOS E QUAL É MODELO IDEAL

Este início de século tem imposto à organização dos trabalhadores um desafio jamais enfrentado porque se depara com situações adversas: crise econômica, desemprego, enfraquecimento do direito do trabalho que passa por uma individualização de um lado e pelo surgimento de novos tipos de prestação de serviços e um grande número de trabalhadores informais, considerados como aqueles que não têm carteira de trabalho com anotação do contrato e que se colocam à margem de qualquer possibilidade de proteção social.

Então, antes de saber para onde vamos, precisamos ter consciência de onde estamos e quais as razões do momento vivido.

O ponto atual do direito do trabalho é de certa perda de prestígio, com questionamentos se ele efetivamente suporta uma sobrevivência à moda antiga da luta entre capital e trabalho ou se a força de trabalho, cada vez mais reduzida e distanciada pelo avanço tecnológico, representa uma forma de proteção dos trabalhadores.

O impacto das alterações trazidas pela reforma trabalhista, a evolução tecnológica, outros modelos de contrato de trabalho, o isolamento decorrente da pandemia e a crise de desemprego avolumada exigem de todos a reconstrução de modelos: desde a forma de negociação como o modelo de agrupamento de interesses.

¹¹ MARTINEZ, Luciano, *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou, CLT comparada e comentada*, 2ª ed., São Paulo, Saraiva Educação, 2018, p. 27.

Os sindicatos já não são os únicos capazes de representar o ser coletivo, e a herança legal de representação parece que seria superada pela pluralidade com legitimidade de grupos representativos, qualquer que seja a sua forma, que devem sustentar a capacidade para negociar nos termos do art. 104 do CC, referido no art. 8º da CLT.

O sindicato como resultado da manifestação do direito à liberdade sindical somente pode ser reconhecido no modelo político do Estado Democrático de Direito, tal como enunciado na CF de 1988.

A empresa se transforma em local de exercício da cidadania com relações que importam no crescimento da produtividade e desenvolvimento com melhorias de condições sociais. O local de trabalho, em razão da desigualdade entre as empresas e a peculiaridade de cada ambiente, passou a ocupar destaque nas relações coletivas, se sobrepondo às negociações no âmbito da categoria que, por ser genérica, nem sempre atende aos interesses de todos, empregados e empregadores.

Neste passo, os trabalhadores e sindicatos estão prestes a encontrar uma forma de ressonância no avanço dos direitos trabalhistas, com maior pluralidade de representação ampla sem restrição que a identificação por categoria impõe. No local das empresas, encontram-se trabalhadores que, antes de se identificarem por categoria, unificam os interesses no local de trabalho.

Os sindicatos, nesta terceira década do século XXI, parece que devem se reinventar de modo orgânico, plúrimo e espontâneo para reencontrar suas origens, mas sempre respeitando as instituições que garantam o pleno exercício da democracia e sejam instrumento de autoritarismo.

7 DEMOCRACIA SINDICAL

A manifestação democrática na organização sindical deveria partir do reflexo do sindicalismo livre e que permitisse a diversidade ideológica e de organização. A pluralidade é condição para o exercício da democracia e do Estado Democrático de Direito.

Neste sentido, as entidades sindicais entre nós ainda se alimentam da herança do modelo corporativista do Estado Novo, com algumas variáveis.

A proposta de buscar uma forma adequada de uma democracia plúrima passaria pela reforma do texto constitucional e talvez este seja um grande entrave para mudanças estruturais e um risco de oportunismo para alguns. Jairo Nicolau, no Prefácio que faz do livro “Como as democracias morrem”¹², observa que a tolerância mútua e a reserva institucional são duas regras decisivas para o funcionamento de uma democracia. Segundo ele:

¹² NICOLAU, Jairo in LEVITSKY, Steven, ZIBLATT, Daniel, *Como as democracias morrem*, 1ª ed., Rio de Janeiro, Zahar, 2018, p. 10, Trad. Renato Aguiar.

Tolerância mútua é reconhecer que os rivais, caso joguem pelas regras institucionais, têm mesmo direito de existir, competir pelo poder e governar. A reserva institucional significa evitar as ações que, embora respeitem a letra da lei, violam claramente o seu espírito. Portanto, para além do texto da Constituição, uma democracia necessária de líderes que conheçam e respeitem as regras informais.

Assim, a democracia sindical não se satisfaz com a afirmação formal de que está assegurada a liberdade de associação profissional ou sindical (art. 8º, caput, da CF) se, efetivamente, se coloca na prática no autoritarismo unitário e exclusivista, fomentando micro-organizações em que a democracia ainda é jejuna. Não se aprende a opinar pela pluralidade democrática na via única que se acomodou.

Os estatutos dos sindicatos devem ser transparentes e qualquer tentativa de perpetuação no poder deve ser rechaçada e, neste ponto, muita dose de coragem e de desprendimento será necessária. Romper com o passado histórico que contraria qualquer princípio democrático não é tarefa fácil.

Para que haja democracia na manifestação dos trabalhadores para a formação de sindicatos, deve ser assegurada a liberdade sem limitações de base territorial ou de identificação por categoria, modelo que contraria os interesses comuns dos trabalhadores que devem estar sintonizados com a organização sindical que sinalizaria, tal como uma bússola, o caminho da visibilidade relevante e determinante de todos.

Isso implica mudança de cultura da organização e que abrandaria a imagem de sindicato como instituição distante e autoritária relativamente aos seus representados.

O amadurecimento da organização sindical já existe, merecendo apenas o desapego à estrutura da unicidade sindical a fim de que se possa conviver com o pluralismo sindical, permitindo a diversidade de organizações e de representações nos locais de trabalho sem exclusivismos de reserva política, permitindo o exercício democrático da liberdade de escolha.

No campo, portanto, da organização sindical, eventual revisão constitucional poderia apenas eliminar os incisos do art. 8º e as referências que faz à categoria profissional, deixando que as associações possam produzir maior segurança jurídica nas negociações coletivas.

Finalmente, é momento de se refletir sobre a intervenção frequente do Judiciário Trabalhista nas relações coletivas, exercendo seu poder de mediador, árbitro ou julgador e os efeitos que produz no crescimento seguro e independente de solução de conflitos coletivos de trabalho.

8 QUAL É O MODELO ORGANIZACIONAL SINDICAL QUE PERMITIRIA O FORTALECIMENTO DA DEMOCRACIA?

O questionamento não é retórico entre nós porque reflete o reconhecimento de que o sindicalismo brasileiro tem demonstrado, com raras exceções, apego ao modelo corporativo, com fragilidades se não como instituição, mas como significado social e político.

Não há modelo organizacional sindical que possa ser imposto ou previamente programado de tal forma que seja ajustado aos interesses de quem venha a ele se inserir. A origem do modelo é orgânica e espontânea ou, em palavras outras, “é necessário se deslocar o eixo de referência legitimadora dos sindicatos, retirando-o do aparato de Estado e passando-o aos trabalhadores”¹³.

Na esteira da construção de modelos de democracia laboral, H. Nascimento Rodrigues¹⁴ observa que:

As sociedades democráticas caracterizam-se pelo reconhecimento e pautam-se pela garantia efetiva de exercício dos direitos fundamentais do homem. Significa que adere aos princípios da “Declaração Universal dos Direitos do Homem”, do “Pacto relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais” e do “Pacto e Protocolo relativos aos direitos civis e políticos”.

E, mais adiante adverte que “*é irrecusável o reconhecimento de que sem liberdades políticas e cívicas – numa palavra, sem a existência de uma Democracia pluralista – não há liberdades fundamentais*”¹⁵.

Assim, a organização pelos trabalhadores em sindicatos passa necessariamente pela democracia plúrima, sem restrição de escolha ou de formação, direito este que nossa Constituição Federal sufocou.

O direito à organização sindical está condicionado à forma pela qual se dá o reconhecimento do direito à liberdade sindical, de natureza individual que se manifesta coletivamente, isto é, pelo agrupamento de trabalhadores interessados na associação profissional ou sindical com fortalecimento legítimo destas entidades que passam a ser identificadas como autônomas e desvinculadas do estado.

Os sindicatos são organizações formadas pelos trabalhadores que, pretendem, por eles, defender os interesses que importam ao grupo e, portanto, de forma coletiva e não necessariamente dentro da estrutura jurídica.

A base de um modelo organizacional adequado é aquela que tem raiz na manifestação livre de escolha e essa é a razão jurídica essencial de sustentação de legitimidade e que dá capacidade para os atos de representação e de negociação em nome dos trabalhadores. Não se poderia negar a manifestação coletiva de qualquer origem a grupos que se apresentem de forma legítima.

¹³ OLIVEIRA, Thiago Barison de, “Estratégias jurídicas para o controle estatal dos sindicatos no Brasil” in KASHIURA JUNIOR, Celso Naoto, AKAMINE JÚNIOR, Oswaldo, MELO, Tarso, org., *Para a crítica do Direito: reflexões sobre teorias w práticas jurídicas*, 1ª ed., São Paulo, Outras Expressões, Editorial Dobra, 2015, p. 543.

¹⁴ RODRIGUES, H., Nascimento, *A inevitabilidade do diálogo social*, Coimbra, Editora Almedina, 2003, p. 137.

¹⁵ RODRIGUES, H., Nascimento, *A inevitabilidade do diálogo social*, Coimbra, Editora Almedina, 2003, p. 136-137.

9 CONCLUSÃO

De tudo que se expôs são inexoráveis algumas constatações observadas pela pesquisa:

1. O sindicalismo brasileiro, forjado em 1943, vinculado à estrutura corporativa de Estado, sempre esteve sustentado por pilares falsos e pouco representativos de efetiva manifestação dos trabalhadores, em especial pela sustentação econômica por meio de contribuição compulsória, desvinculada do interesse voluntário dos trabalhadores;
2. A unicidade sindical foi oficializada por lei e serviu em momentos políticos diversos de instrumento de controle político de todos os segmentos ideológicos;
3. A unicidade sindical e a forte intervenção do Estado na concessão de benefícios aos trabalhadores, com uma legislação abundante, trouxe inequívoca falta de sintonia ao comando da organização e, além disso, impediu o exercício e amadurecimento da democracia sindical;
4. A Constituição Federal de 1988 assegurou a liberdade de associação profissional e sindical, mas restringiu de modo paradoxal a liberdade de formação de sindicatos, sufocando o exercício político livre e, aquilo que poderia parecer transformador, manteve-se no modelo do sindicato oficial de 1943;
5. A Reforma Trabalhista, com a revogação da obrigatoriedade da contribuição sindical, despiu a organização sindical, expondo-a, de modo avassalador, diante da constatação, com raras exceções, da sua fragilidade na adesão de trabalhadores;
6. O Estado Democrático de Direito, garantidor do exercício dos direitos civis e políticos, espelha democracia plúrima e, desta forma, devem se manifestar organizações relevantes socialmente como os sindicatos;
7. Deve caber aos trabalhadores o encaminhamento do modelo de organização sindical, apartidária, ideológica e profissional, única ou plúrima, mas sempre por decisão espontânea e orgânica dos próprios interessados;
8. O Judiciário Trabalhista, de modo perverso, tem contribuído para a continuidade do modelo antigo, legalista, com decisões em torno de disputas por sindicatos na discussão da representação de trabalhadores, cuja tarefa cabe apenas aos próprios interessados por meio da criação de sindicatos representativos e legítimos;
9. Também, embora inegável a contribuição da Justiça do Trabalho na solução de conflitos, é questionável sua forma de atuação que parece inviabilizar novas responsabilidades representativas;
10. Enfim, o modelo de representação sindical não deveria ser pautado em lei porque estaria em manifesta oposição ao exercício do direito da liberdade sindical da Convenção 87 da OIT;

11. O efeito e a sustentação da validade jurídica de negociações coletivas que poderiam surgir com entidades não oficiais independem de previsão legal, mas antes se vinculam à boa-fé dos contratantes e à responsabilidade inerente ao ser humano e ao reconhecimento do ente coletivo com capacidade jurídica.

10 REFERÊNCIAS

- AROUCA, José Carlos da Silva, *Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)*, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2019.
- BELMONTE, Alexandre Agra, CARREIRO, Luciano, FREDIANI, Yone, *X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e futuro do direito do trabalho*, Anais do Congresso, São Paulo, Matrioska Editora, 2020.
- LEVITSKY, Steven, ZIBLATT, Daniel, *Como as democracias morrem*, 1ª ed., Rio de Janeiro, Zahar, 2018. Trad. Renato Aguiar.
- MARTINEZ, Luciano, *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*, 2ª ed., São Paulo, Saraiva Educação, 2018.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro do, *Compêndio de Direito Sindical*, 2ª ed., São Paulo, LTr, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Eficácia da Constituição sobre os direitos coletivos” in TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord., *Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, São Paulo, Ltr, 1989.
- OLIVEIRA, Thiago Barison de, “Estratégias jurídicas para o controle estatal dos sindicatos no Brasil” in KASHIURA JUNIOR, Celso Naoto, AKAMINE JÚNIOR, Oswaldo, MELO, Tarso, org., *Para a crítica do Direito: reflexões sobre teorias w práticas jurídicas*, 1ª ed., São Paulo, Outras Expressões, Editorial Dobra, 2015.
- RODRIGUES, H. Nascimento, *A inevitabilidade do diálogo social*, Coimbra, Editora Almedina, 2003.
- ROMITA, Arion Sayão in TEIXEIRA FILHO, João de Lima, coord., *Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, São Paulo, Ltr, 1989.
- SIQUEIRA, José Francisco, *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, São Paulo, Ltr, 1991.
- VÁLTICOS, Nicolás, “Uma relação complexa: direito do homem e direitos sindicais” in TEIXEIRA FILHO, João de Lima Teixeira, coord., *Relações Coletivas de Trabalho, Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, São Paulo, Ltr, 1989.