XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

SINDICALISMO E RELAÇÕES COLETIVAS NO SETOR PRIVADO E NO SETOR PÚBLICO

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA

MARIA ROSARIA BARBATO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

S616

Sindicalismo e relações coletivas no setor privado e no setor público [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo Da Silva, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-139-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Sindicalismo. 3. Relações coletivas. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG). CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

SINDICALISMO E RELAÇÕES COLETIVAS NO SETOR PRIVADO E NO SETOR PÚBLICO

Apresentação

Sindicalismo e relações coletivas no setor privado e no setor público

O grupo de trabalho "Sindicalismo e Relações Coletivas no setor privado e no setor público" se articula a partir de uma temática específica de estudo, que foge às classificações tradicionais das disciplinas jurídicas. Tal opção se assenta em uma concepção teórico-metodológica que privilegia uma abordagem interdisciplinar do fenômeno estudado o sindicalismo e as relações coletivas que não se esgota nas fronteiras definidas do Direito do Trabalho ou do Direito Coletivo do Trabalho.

O foco nas relações coletivas nos setores público e privado pretende romper com tal dicotomia clássica e que não mais se sustenta no início deste século XXI. Objetiva perceber a complexidade do fenômeno do sindicalismo no Brasil, em que distintas trajetórias históricas e políticas (estimuladas pelos marcos normativos absolutamente diferenciados com os quais foi maturada a atuação sindical nos espaços da administração pública direta e autárquica e das relações de emprego no setor privado) se apresentam.

Falar em relações coletivas envolve uma opção metodológica distinta já que pressupõe o reconhecimento de novas fontes de produção jurídica, que transbordam o campo das relações de emprego e das regras estatais (Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Relações Coletivas de Trabalho. São Paulo, LTr, 2008, p.30). Segundo Giuliano Mazzoni, relação coletiva de trabalho é a relação entre coletividades de fato ou sujeitos de direito, na qual se considera também a participação do indivíduo, porém como membro de uma coletividade; tal relação pressupõe, no campo do trabalho, os interesses coletivos de empregadores e trabalhadores. (Relações Coletivas de Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972, p. 110), sendo certo que o direito correspondente se caracteriza por regras de caráter instrumental, organizativo e preceptivo (Gino Giugni, Introduzione allo studio della autonomia collettiva. Milano, Giuffrè Editore, 1977). Assim, intrínseco ao estudo das relações coletivas está a compreensão das relações de força, das disputas de poder, do contexto sócio-político e econômico na qual se desenvolvem. Deste modo, a interdisciplinaridade é consubstancial ao campo de análise e a proposta inovadora do Grupo de Trabalho apresentada pela docente coordenadora, Maria Rosaria Barbato, vinculada à

Universidade Federal de Minas Gerais, visa permitir a troca de saberes e reflexões a partir de um campo analítico e não de uma disciplina jurídica estruturada.

Registre-se que o movimento sindical - embora abalado diante da restrição de seu campo de representação pelo encolhimento dos vínculos empregatícios e sua dificuldade em representar segmentos atípicos e setores excluídos do mercado de trabalho - permanece como ator relevante (e que merece ser estudado), apesar de tantas leituras que decretavam seu declínio permanente em direção à extinção, como bem observam David Cattani e Silvia Maria de Araújo: Entretanto, os necrológios pessimistas e as acerbadas críticas às insuficiências da ação sindical desconsideram o caráter insubstituível dos sindicatos na defesa dos trabalhadores e sua atuação histórica em assegurar a dignidade do e no trabalho. Verifica-se que a propalada crise do sindicalismo mais se inscreve no caráter original de representação dos trabalhadores, do que significa uma efetiva derrocada da instituição sindical. Atualmente, configura-se uma fase de transição para a atuação sindical, de busca de bandeiras reivindicatórias amplas, não mais centradas na questão salarial, para fazer frente às identidades sindicais em mutação... (Sindicalismo contemporâneo. In: David Cattani e Lorena Holzmann (Orgs.) Dicionário de trabalho e tecnologia. 2ª ed. Revista e ampliada, Porto Alegre, RS, Zouk, 2011, p. 332).

A complexidade do campo de análise é desafiadora e nos inspira a persistir destacando a importância do estudo do sindicalismo para a democracia e para a distribuição efetiva dos recursos de poder nas sociedades contemporâneas. Quiçá se consolide a proposta no âmbito do CONPEDI, e que seja acompanhada de uma progressiva melhoria dos trabalhos, de modo a permitir a consolidação dos densos debates que ocorreram no grupo, facilitado pela boa relação entre tempo de apresentação e número de inscritos.

O livro que ora se apresenta contém trabalhos que foram selecionados por avaliadores escolhidos pelo CONPEDI para serem apresentados ao Congresso de Belo Horizonte, sob organização da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), da Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC) e da Escola Superior Dom Helder Câmera. Destacamos os quatro primeiros os artigos apresentados como representativos da pluralidade das discussões. Partindo de uma compreensão de que o Direito o Trabalho é fruto de lutas sociais por justiça redistributiva, e da existência de uma falta de legitimação dos movimentos sociais tradicionais que se organizam em torno da busca da justiça distributiva, os autores de O sindicalismo no século XXI: entre a necessidade de redistribuição de bens materiais e o clamor pelo reconhecimento das diferenças - Italo Moreira Reis e Maíra Neiva Gomes - propõem um diálogo entre os principais teóricos do Princípio do Reconhecimento Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser para buscar construir um conceito de justiça, que

englobe as dimensões da necessidade de redistribuição de bens materiais e do reconhecimento das diferenças. Os autores pretendem oferecer instrumentos que possam auxiliar o sindicato, principal fonte material do Direito do Trabalho, a edificar um conceito interpretativo da dignidade, capaz de atender os anseios das minorias sociais, hoje invisíveis às teorias homogeneizadoras, que construíram os princípios norteadores deste ramo das ciências jurídicas. Em As entidades sindicais como intérpretes da norma na sociedade aberta de Peter Häberle, Manuela Corradi Carneiro Dantas e Tacianny Mayara Silva Machado analisam o papel das entidades sindicais enquanto intérpretes da norma na sociedade aberta proposta por Peter Haberle na defesa dos interesses de seus representados, considerando-se seu papel inestimável na atuação coletiva e sua finalidade institucional para atuar de forma ativa na interpretação da Constituição e das legislações ordinárias.

A professora Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis apresenta seu artigo A projeção do direito coletivo do trabalho no mundo rural: da vulnerabilidade à sustentabilidade escrito em coautoria com Awdrey Frederico Kokol no qual a temática do trabalho rural emerge com força e relevância. Segundo os autores, o trabalho tem como objetivo a análise do amparo jurídico conferido aos trabalhadores do mundo rural em sua perspectiva individual e coletiva, considerando a exploração de um setor com baixo índice de escolarização e enfraquecimento das organizações sindicais dos trabalhadores rurais. Além dessa realidade, a pesquisa constata uma série de problemas que dificultam o engajamento dos jovens canavieiros à entidade de classe, dos quais cabe destacar: a grande mobilidade dos trabalhadores que trocam de empregador e de cidade de uma safra para outra e, o mais complicado, a que diz respeito ao rígido controle exercido pelos capatazes, empreiteiros e usineiros sobre os trabalhadores. Constata-se ainda a complexidade das relações coletivas no âmbito da organização sindical, o que todavia, não tem impedido as organizações de se envolverem em projetos tripartites como o Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na Cana-de-Açúcar e a agenda do Trabalho Decente. A pesquisa demonstra que as relações que envolve o mundo rural do cortador de cana demandam muito mais do que o amparo jurídico do direito trabalhista, exigindo o debate de toda a sociedade sobre um projeto real de sustentabilidade.

Registramos ainda o interessante estudo sobre Sindicato por empresa e a estrutura sindical brasileira do Dr. Renan Bernardi Kalil, mestre em Direito pela USP, no qual realiza a abordagem das particularidades da forma organizativa estabelecida por tal critério de agregação e apresenta como a doutrina compreende a organização dos trabalhadores dessa maneira e a compatibilidade do referido critério com o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Além destes artigos, registramos o ensaio A atualização da ação sindical para os desafios da contemporaneidade de autoria de Márcia Regina Lobato apresentado em co-autoria com o professor Vitor Salino de Moura Eça, no qual os autores advertem a necessidade do Brasil incorporar na ordem jurídica a Convenção Internacional 87 da OIT. Além do papel que deve desempenhar o sindicalismo no momento atual, diante dos desafios que vive o Pais: crise social, econômica e política e, especificamente na defesa da classe trabalhadora, mediante a manutenção e promoção dos postos de trabalho.

Em As Contribuições Sindicais e a Liberdade sindical do Trabalhador Celetista de Rubens Patruni Filho, o autor questiona a liberdade sindical prevista na norma constitucional no caput do art. 8° da CF/88 e, paradoxalmente a exigência compulsória das contribuições sindicais aos trabalhadores não associados às entidades sindicais. Para o autor, trata-se de um fato que por si só, representa o cerceamento da mencionada liberdade prevista no texto constitucional. Já no artigo intitulado Reflexões sobre o Impacto da compulsoriedade da Contribuição Sindical, as autoras Deborah Delmondes De Oliveira , Daniela Ramos de Oliveira dos Santos defendem a manutenção da contribuição sindical por considerá-la um meio de sustentação da estrutura sindical. As articulistas esboçam a preocupação com a fragilidade de muitas entidades de classe, na manutenção de seus das atividades de representação da categoria que, apenas sobrevivem com a mencionada contribuição, em decorrência da baixa taxa de associados aos sindicatos representativos da categoria dos trabalhadores assalariados. Por fim, foi apresentado o artigo Responsabilidade Civil do Sindicato pela greve de Renato Chagas Machado, sob orientação do Prof. Dr. Marcos Villatore. O autor no seu artigo destaca que não existe um direito absoluto. Portanto adverte, que a greve, apesar de representar o direito de autotutela dos trabalhadores, reconhecido constitucionalmente nos ordenamentos jurídicos dos países democráticos, é passiva de reparações de danos, caso provoque prejuízos ao patrimônio da empresa ou se constate a greve abusiva. Todavia, cabe ao sindicato responder objetivamente e solidariamente pelos danos causados pelos grevistas envolvidos no movimento paredista.

Um conjunto de artigos de matizes distintas, inspirados por metodologias diferenciadas, que expressam concepções metodológicas e doutrinárias diferenciadas e que registram estágios distintos das trajetórias de seus autores e dos debates acadêmicos atualmente existentes na pluralidade de instituições de ensino de Direito em nosso país.

Belo Horizonte, novembro de 2015.

Maria Rosaria Barbato - Universidade Federal de Minas Gerais

Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis - Universidade Metodista de Piracicaba

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - Universidade Federal do Rio de Janeiro

Coordenadoras do Grupo de Trabalho

SINDICATO POR EMPRESA E A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA

ENTERPRISE UNION AND THE BRAZILIAN SYNDICAL STRUCTURE

Renan Bernardi Kalil

Resumo

O ordenamento jurídico brasileiro consagrou a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 a liberdade sindical e a unicidade sindical. O novo regramento constitucional demandou a análise de uma série de questões relacionadas com as dimensões da liberdade sindical, como a liberdade de organização. O estudo dos critérios de agregação de trabalhadores de uma determinada entidade sindical, relacionada com essa matéria, trata das possibilidades que se admite a reunião de um determinado grupo para a fundação de um sindicato. Dentre esses critérios, aponta-se o sindicato por empresa. Nessa linha, será realizada a sua abordagem, as suas particularidades, as diversas formas pelas quais a doutrina compreende a organização dos trabalhadores dessa maneira e a compatibilidade do referido critério com o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Palavras-chave: Sindicatos, Liberdade sindical, Unicidade sindical, Constituição federal

Abstract/Resumen/Résumé

The Brazilian Law establishes in the Federal Constitution of 1988 the freedom of association and the syndical unicity. The new constitutional rules demands analysis of lots of subjects related to dimensions of freedom of association, such as freedom of organisation. The study of workers aggregation standards in a union consider the possibilities of reunion of a group to the creation of a syndical entity. Between this standards, we points to the enterprise union. In this way, this article will analysis enterprise union, the views of doctrine about this kind of workers organisation and if the Brazilian Law admites the foundation of enterprise union.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Unions, Freedom of association, Freedom of organisation, Federal constitution

1. Introdução

A estrutura sindical brasileira foi consolidada no Brasil durante o Governo de Getúlio Vargas, sob forte influência do corporativismo italiano. As principais características que moldaram as entidades sindicais foram: a unicidade sindical; a criação de sindicatos por categorias; o financiamento das entidades por meio da contribuição sindical compulsória; o monopólio de representação a partir do conceito de categoria; o sistema confederativo; a necessidade de autorização do Poder Executivo para a fundação de sindicatos. Eram inúmeros os dispositivos legais que permitiam a intervenção e a interferência do Poder Público nas entidades sindicais.

O modelo brasileiro se manteve praticamente inalterado até a promulgação da Constituição Federal de 1988. O novo texto constitucional introduziu novos elementos que contribuíram para democratizar as relações coletivas de trabalho no país, como a inviabilidade do Poder Público se imiscuir nos sindicatos (art. 8º, I). Apesar da existência de avanços, foram mantidos dispositivos que limitam a liberdade sindical e que conservaram elementos corporativistas no ordenamento jurídico, como a unicidade sindical, o monopólio de representação e a categoria como critério para organizar entidades.

A coexistência de dispositivos que garantem a democracia sindical com elementos corporativistas faz com que uma série de questões relacionadas a possibilidades no âmbito das relações coletivas de trabalho sejam objeto de debate. O formato da organização sindical a partir da Constituição Federal de 1988 é uma das matérias que demanda uma análise apurada para se verificar os contornos dos limites colocados pelo texto constitucional.

A organização sindical trata das opções relacionadas à estruturação das entidades sindicais. Dentre os temas organizacionais existentes, pode-se apontar como exemplo o critério de agregação de trabalhadores para a criação de uma entidade sindical, ou seja, o elemento utilizado como traço distintivo para estabelecer uma identidade entre os atores sociais que pretendem formar um sindicato.

Há algumas maneiras pelas quais trabalhadores se reúnem em organizações com o objetivo de promover os seus interesses e de defender os seus direitos. A criação de sindicatos por empresas é um dos critérios de agregação apontados pela doutrina e verificados na experiência de determinados países.

O presente artigo tratará do sindicato por empresa, abordando as suas particularidades, as diversas formas pelas quais a doutrina compreende a organização dos trabalhadores dessa maneira, a compatibilidade do referido critério com o ordenamento

jurídico trabalhista brasileiro, bem como a forma pela qual a legislação trata do modelo sindical brasileiro.

Esse trabalho consiste em um estudo jurídico da estrutura sindical brasileira e das perspectivas apresentadas para a criação de um sindicato por empresa. O método de procedimento a ser utilizado será a dogmática relacionada ao campo do conhecimento empregado nesse estudo. As técnicas de pesquisa usadas serão: a) consulta de fontes primárias (legislação nacional e internacional); b) consulta de fontes secundárias (pesquisa bibliográfica); e c) uso de dados quantitativos (relatórios de órgãos oficiais).

2. A estrutura sindical brasileira

As entidades sindicais são gênero das quais são espécies, conforme o ordenamento jurídico brasileiro, os seguintes entes: os sindicatos, as federações, as confederações e as centrais sindicais. As três primeiras são entidades de 1º, 2º e 3º graus, respectivamente, e representam tanto categorias profissionais, profissionais diferenciadas, econômicas e profissionais liberais. As centrais sindicais representam apenas os trabalhadores, sendo que não há previsão de entidade semelhante que represente os empregadores (KALIL, 2012). O conceito de cada uma será apresentado a seguir, bem como o critério de agregação eleito pelo ordenamento jurídico brasileiro.

2.1. Os sindicatos

Orlando Gomes e Elson Gottschalk afirmam que os sindicatos podem ser conceituados de duas formas: sintética ou analítica. O conceito sintético teria a função de apresentar ao leigo a figura do sindicato, sem detalhar suas características. Sinteticamente, o sindicato "é uma associação livre de empregados ou de empregadores ou de trabalhadores autônomos para a defesa dos interesses profissionais respectivos" (GOMES; GOTTSCHALK, 1994, p. 547).

Por outro lado, o conceito analítico pretende ir além e enunciar elementos importantes. Segundo os autores,

> "sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com

> vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho" (GOMES; GOTTSCHALK, 1994, p. 547).

Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 283) coloca a ideia do sindicato, a partir de concepções privatistas, como sujeito coletivo. Trata-se de entidades que são "entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses" (NASCIMENTO, 2008, p. 282). Ainda, destaca que "é sujeito coletivo porque é uma organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas; tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio, filiados, estatutos, tudo como uma pessoa jurídica" (NASCIMENTO, 2008, p. 282).

Maurício Godinho Delgado entende que "o sindicato consiste um associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores" (DELGADO, 2008, p. 1350).

É importante destacar o caráter perene e com objetivos estabelecidos dos sindicatos. Trata-se de ente que não é constituído para a realização de uma atividade determinada, acabando após a sua consecução. É entidade formada para a promoção e defesa dos direitos e interesses dos integrantes de uma determinada categoria profissional ou econômica. Cabe mencionar que o sindicato não possui finalidade de obter lucro, dado que a razão pela qual motiva os trabalhadores se filiarem à entidade é a solidariedade de classe (KALIL, 2012).

Não há uma definição de sindicato na legislação brasileira. Contudo, as menções feitas aos sindicatos pelos dispositivos legais permite a sua caracterização. O art. 8º, III da Constituição Federal estabelece que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas". O *caput* do art. 511 da CLT estabelece que

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

É relevante ainda pontuar que o ordenamento jurídico brasileiro concentra no sindicato a função de representação e negociação, sendo que as demais entidades sindicais (federação e confederação, respectivamente) podem exercer essas funções em caso de inércia

ou de inexistência do sindicato, conforme previsão, respectivamente, nos art. 617 e art. 611, § 2º da CLT (KALIL, 2012).

Portanto, podemos afirmar que, no Brasil, o sindicato é uma associação de direito privado, criado por decisão de seus membros com o objetivo de representar, promover e defender, de forma permanente, os direitos e interesses da categoria profissional ou econômica representada num dado espaço territorial que deve abranger, no mínimo, um município. A defesa dos direitos dos representados pode ocorrer tanto na esfera administrativa como na judicial (KALIL, 2012).

2.2. As federações

As federações são entidades sindicais de segundo grau, que representam a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Na estrutura sindical brasileira, estão entre o sindicato e a confederação que representa determinada categoria (KALIL, 2012).

2.3. As confederações

As confederações são entidades sindicais de terceiro grau, que representam categorias profissionais, econômicas ou profissionais liberais. Na estrutura sindical brasileira, ocupam o maior grau. Sua criação deve contar com, pelo menos, três Federações da categoria que pretende representar. Ademais, é importante destacar a exigência legal da sede da confederação ser na capital do país, ou seja, em Brasília (DF) (KALIL, 2012).

2.4. As centrais sindicais

As centrais sindicais, instituídas pela Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008 no ordenamento jurídico brasileiro, são entidades de representação geral dos trabalhadores, de abrangência nacional, e possuem como atribuição a coordenação da representação dos trabalhadores e como prerrogativa a participação de negociações em diálogo social de composição tripartite, onde haja interesse dos trabalhadores (KALIL, 2012).

Elas não estão inseridas no sistema confederativo, que é composto pelos sindicatos, federações e confederações. Daí não se falar do grau das centrais sindicais. Entretanto,

possuem uma relação de conexidade com o sistema confederativo. Para Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 267),

> "não há como negar a relação entre as Centrais e as organizações sindicais que estão abaixo delas nem entre os trabalhadores sócios dos sindicatos no território nacionais e as Centrais. Daí ser possível dizer que as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supracategoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical que as suporta".

Portanto, pode-se afirmar que as centrais sindicais não compõem o sistema confederativo, mas fazem parte da estrutura sindical estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro.

2.5. O critério de agregação de trabalhadores para criação de entidades sindicais

A legislação brasileira elegeu como critério de agregação de trabalhadores para a criação de entidades sindicais o conceito de categoria. O principal dispositivo que trata do tema é o inciso II do art. 8º da Constituição Federal: "é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município".

Trata-se de preceito que consagra a unicidade sindical e que cria obstáculos para a organização dos trabalhadores pelas seguintes razões:

> (i) não é possível a existência de mais de uma entidade que represente a mesma categoria na mesma base territorial, o que estabelece o monopólio da representação sindical; (ii) somente se admite o critério de categoria para a agregação de trabalhadores ou de empregadores, fazendo com que haja a necessidade em se promover o enquadramento sindical nos termos dos §§ 1o, 2o e 3o do art. 511 da CLT; (iii) a base territorial da entidade sindical não pode ser menor que a de um município (KALIL, 2013, p. 191-192) .

O conceito de categoria está previsto no art. 511 da CLT. No caso específico dos trabalhadores, o texto prevê no parágrafo segundo do referido artigo que

> "a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

A organização de uma entidade sindical necessariamente a partir da noção de categoria impede que os trabalhadores escolham o critério de agregação que seja mais adequado para a representação de seus interesses. Conforme destaca Ronaldo Lima dos Santos (2009, p. 152),

> "a adoção do critério de agregação profissional por categorias, por exemplo, ao predefinir a área de atuação dos sindicatos, impossibilita que a própria coletividade se auto-organize em derredor da noção de interesse coletivo e delimite seu campo subjetivo (dos indivíduos que comporão a coletividade representada) pelo vínculo de solidariedade em torno desse interesse e não pelo critério legalmente definido. O interesse coletivo, atualmente, é preestabelecido pela dimensão da categoria, quando a base de representação deveria ser determinada pelo interesse a ser perseguido".

Portanto, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro, ao apresentar aos trabalhadores a única possibilidade de se reunirem em uma entidade sindical por meio do conceito de categoria, limita em demasia as possibilidades de organização sindical e afasta desse tema os preceitos democráticos que nortearam a promulgação da Constituição Federal de 1988.

3. Sindicalismo por empresa

A doutrina aponta alguns critérios de agregação de trabalhadores a partir da verificação de casos concretos: sindicatos por categorias, sindicatos por profissões (ou ofícios, sendo que possui uma derivação, que são os profissionais amalgamados), sindicatos por empresa (ou de firmas), sindicatos gerais e sindicatos por ramo (NASCIMENTO, 2008, p. 228-242; BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1365; RAMOS, 2008, p. 96-1021).

Em um ambiente de liberdade sindical, no qual é permitido aos trabalhadores se organizarem conforme os seus interesses, há uma variedade de possibilidades de aglutinação para criação de uma entidade sindical. O principal diploma internacional que trata do tema, a Convenção n. 87 da OIT, enuncia no art. 2º. que "os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, tem o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas". Entendendo a liberdade sindical como uma liberdade complexa e com múltiplas dimensões (NASCIMENTO, 2008, p. 39), aponta-se que o caso versa sobre a liberdade de organização.

Como mencionado, o sindicato de empregados por empresa é um dos critérios pelos quais é possível organizar uma entidade sindical. No caso em tela, a principal característica

que deve ser destacada é a possibilidade do sindicato representar todos os trabalhadores que possuem contrato de trabalho com uma determinada empresa, sem quaisquer distinções, independentemente da função desempenhada. Nesse sentido, Mozart Victor Russomano (1995, p. 99) afirmou que "o sindicalismo de indústria ou de empresa se desenvolve em sentido vertical, alcançando e reunindo todos os trabalhadores da mesma empresa, independentemente do seu nível hierárquico e das funções efetivamente desempenhadas".

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 240), trata-se de uma forma de aglutinação recente de trabalhadores na história do sindicalismo. Octávio Bueno Magano aponta que a organização de trabalhadores em sindicato por empresa é de grande importância prática e que as entidades sindicais surgiram como *shop club* no interior das empresas. Contudo, "como essa tendência original desvirtuou-se com a criação de sindicatos 'amarelos' ou de palha, os trabalhadores passaram a encarar a empresa como base suspeita para as respectivas organizações" (MAGANO, 1981, p. 25).

É importante colocar que a Convenção n. 98 da OIT, no art. 2º, 2, prevê que são atos de ingerência de uma entidade sindical em relação a uma outra

> "todas as medidas que tendam a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um patrão ou uma organização de patrões, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o desígnio de subordinar aquelas organizações a um patrão ou a uma organização de patrões".

Há posicionamento que interpreta o referido artigo como uma proibição à fundação de sindicatos por empresa, partindo do pressuposto que o empregador necessariamente interfere nessa forma de organização dos trabalhadores[1]. Contudo, deve-se pontuar que não é porque se cria um sindicato por empresa que a entidade será necessariamente controlada pelo empregador. A Convenção n. 98 da OIT veda que a empresa se imiscua no sindicato, tornando-o um títere do empregador. Diferente é a organização dos trabalhadores que opta por se organizar tendo como referência a empresa para a qual os membros do sindicato trabalham, visão que é a externada pela OIT.

A Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece em seu parágrafo 334 que "os trabalhadores deveriam poder decidir se preferem formar, em primeiro grau, um sindicato de empresa ou outra forma de organização de base, como um

---

[1] Segundo Paulo Roberto Lemgruber Ebert, "o art. 2o, §§ 1o e 2o da Convenção n. 98 da OIT reprime categoricamente a criação de entidades obreiras por empresas" (EBERT, 2010, p. 107).

[2] De acordo com os autores (BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1366-1368), os conselhos de trabalhadores podem ser

sindicato de indústria ou de profissão" (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

Adiante, o parágrafo 360 da referida Recopilação dispõe que "os trabalhadores deveriam poder, se desejarem, afiliarem-se simultaneamente a um sindicato por ramo e a um sindicato por empresa" (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

John Benson e Howard Gospel afirmam que a classificação tradicional dos sindicatos, como exposto na introdução, é limitada. Para superar a mencionada restrição, os autores entendem que um conjunto de elementos deve ser analisado, sendo estes: (i) como ocorre a administração do sindicato; (ii) como é estabelecida a identificação entre os trabalhadores; e (iii) as formas pelas quais se melhoram a vida dos trabalhadores (BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1365-1382). A partir disto, os autores destacam as principais características dos sindicatos por empresa.

Ponto tido como relevante para a análise, na visão de John Benson e Howard Gospel, é a administração dos sindicatos. Para os sindicatos por empresa, as principais decisões são tomadas no local de trabalho e a organização interna dos trabalhadores é relativamente forte. Ademais, os recursos são oriundos das contribuições dos trabalhadores com contrato de trabalho com a empresa em face da qual o sindicato atua (BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1368).

Em relação à identidade, os autores estabelecem que o enfoque da identificação dos membros dos sindicatos é de grande importância. Os empregados filiados a sindicatos por empresa dariam maior importância aos temas relacionados ao local de trabalho e menos às questões que vão além da empresa, relacionadas às temáticas de conjuntura nacional (BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1368).

Por fim, no tocante aos meios pelos quais os sindicatos procuram melhorar as condições de trabalho, John Benson e Howard Gospel colocam que o principal mecanismo existente é a negociação coletiva. Essa pode ocorrer via sindicato ou por comissão de empregados. Tendo em vista a atuação dos sindicatos por empresa, o desenvolvimento de atividades ocorre no âmbito do empregador individualmente considerado, assim como para estabelecimento, divisão ou unidade (quando se trata de um grupo empresarial), e a negociação abrange assuntos específicos da empresa. No caso da negociação com comissão de empregados, essa pode ser ligada ou não ao sindicato, sendo que, independentemente da

composição da comissão, ocorre com referência no local de trabalho (BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1366-1368)[2].

Em um cenário global no qual se identifica o fenômeno da ampliação da descentralização da negociação coletiva, o sindicato por empresa pode desempenhar papéis importantes, especialmente com o aumento da importância das tratativas realizadas no âmbito da empresa (MIRANDA, 2012, p. 1497-1498), de forma a fazer com que o desdobramento do processo descentralizador que se dá em um determinado país seja enfrentado de forma a garantir a defesa dos direitos e a tutela dos interesses dos trabalhadores.

Há grandes divergências quanto à conveniência em se organizar sindicatos por empresa. Segundo Mozart Victor Russomano (1995, p. 100),

> os argumentos principais apresentados em favor de sindicalização por empresas são, esquematicamente, os seguintes: a) o sindicato por empresa permite a aglutinação associativa de trabalhadores que não possuem profissão qualificada; b) torna-se mais fácil a coordenação dos movimentos e das reivindicações operárias. A convenção coletiva ou a greve podem ser apresentadas aos empregadores em termos uniformes, isto é, com base em problemas idênticos e possibilidades semelhantes de solução; c) é claro que a sindicalização horizontal ou por profissões assegura a homogeneidade dos interesses defendidos pelo sindicato, permitindo a apresentação das reivindicações operárias – em âmbito local, regional ou nacional – de modo uniforme. Não obstante, a sindicalização vertical permite a organização minuciosa do sindicato e, sobretudo, a autotutela direta e imediata dos interesses dos trabalhadores que convivem na mesma empresa e que, independentemente do ofício exercido, permanecem solidários.

Ao analisar esse critério de aglutinação de trabalhadores, Amauri Mascaro Nascimento entende que a crítica que deve ser feita ao sindicato por empresa é a possibilidade de cooptação sindical pelo empregador, fato que poderia ocorrer em pequenas e microempresas, mas que dificilmente ocorreria nas grandes empresas. Por outro lado, compreende que se cria uma situação em que a entidade sindical é mais próxima dos representados, o que pode vir a favorecer seu desempenho na defesa de interesses dos trabalhadores. O autor também afirma que pode haver articulação com sindicatos por categoria ou por ramo econômico em determinados temas, fato que não influiria na sua condição de entidade autônoma em face das demais organizações sindicais (NASCIMENTO, 2008, p. 241).

---

[2] De acordo com os autores (BENSON; GOSPEL, 2008, p. 1366-1368), os conselhos de trabalhadores podem ser legalmente reconhecidos e não podem promover greve, mas sendo os mesmos dotados de caráter de continuidade, envolvem-se na regulação do emprego e possuem uma atuação independente em face do empregador, sendo equivalentes aos sindicatos.

José Dari Krein pontua que os sindicatos por empresa passam a ser indicados como modelo relevante de organização pelo empresariado a partir do advento da reestruturação produtiva, em um cenário em que os empregadores buscam incorporar os trabalhadores aos métodos organizacionais, preferindo negociações atomizadas e descentralizadas, que garantam competitividade à empresa (KREIN, 2001, p. 92). Pontua-se que o sindicalismo por empresa se encaixa na lógica da despolitizar as atividades sindicais, além de retirar da perspectiva negocial imediata as questões relacionadas a projetos políticos que ultrapassem o contrato individual de trabalho (COIMBRA, 2006, p. 176). Coloca-se os sindicatos por empresa como cooperativos e que evitariam o caminho do conflito na medida em que facilitariam a implementação da remuneração por desempenho e com enfoque na produtividade (TRÓPIA, 2004, p. 14-15). Em razão dessas ponderações, identifica-se a existência de sindicatos por empresa com o aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho (KREIN, 2001, p. 116). José Carlos Arouca (2009, p. 239) vê o sindicalismo por empresas como um critério elitista.

Também coloca-se, com a constituição de um modelo de organização dos trabalhadores com referência no sindicato por empresa, a possibilidade de ocorrer a fragmentação dos sindicatos, o que ocasiona a pulverização sindical e, consequentemente, ocasionaria o enfraquecimento da representação dos trabalhadores, fazendo com que a defesa dos direitos e interesses fique prejudicada (FILGUEIRAS, 2008, p. 89; FARIAS; PRAZERES, 2012, p. 3).

Outro fator que merece ser destacado quanto à conveniência do sindicalismo por empresa é a redução ou quebra da solidariedade entre os trabalhadores, que seria decorrente da atenção preferencial a assuntos internos da relação empregado-empresa, abstendo-se de discutir e opinar em questões que diriam respeito aos trabalhadores enquanto classe social. O enfoque exclusivo na empresa em tratativas entre trabalhadores e empregador é apontado como elemento que contribui à perda de sentimento de pertença às condições de trabalho vivenciadas por todos, tornando a visão sobre as questões trabalhistas demasiadamente estreitas.

Exemplo maior de modelo sindical por empresas é o Japão, em que 94% dos sindicatos são organizados a partir desse critério (SHIROMA, 1996, p. 179). Apesar de possuir um elevado número de sindicatos, o montante vem diminuindo nos últimos 20 anos. Em 1989, havia 72.605 entidades sindicais, quantitativo que chegou a 56.347 em 2009. Para efeito de comparação, dos 63 país que a OIT compilou dados a respeito da densidade sindical, apenas a China possui mais sindicatos (em 2010 eram 1.976.000, número que aponta uma

tendência de crescimento, dado que 1990 havia 606.000 entidades sindicais) que o Japão (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2011). A pulverização sindical que existe no Japão é apontada como causa do poder de barganha reduzido dos sindicatos (SHIROMA, 1996, p. 179).

A organização interna do modelo sindical japonês é hierárquica, uma vez que a posição de liderança sindical reflete o cargo ocupado na empresa, ou seja, quanto mais elevado o *status* ocupacional, maior será o destaque no meio sindical. Isso faz com que as seja uma raridade a existência de oposições sindicais (SHIROMA, 1996, p. 179-180). No momento em que o trabalhador é contratado a filiação ao sindicato é automática e caso ocupe a posição de gerente, a empresa exige o desligamento do sindicato (SCHMITT, 1999; SHIROMA, 1996).

No tocante à estrutura sindical, os sindicatos por empresa são as entidades de base, sendo as federações as entidades de 2º. grau que podem se filiar às centrais sindicais nacionais (SCHMITT, 1999). Em relação à expressividade nas empresas, "o sindicalismo é bem organizado nas grandes empresas onde há hegemonia dos sindicatos de direita, filiado a Domei, mas não avança nas pequenas, ligados ao Sohyo" (SHIROMA, 1996, p. 179). Ainda, a autora pontua que

> "as duas maiores centrais sindicais são Domei e Sohyo. Domei tem 2,2 milhões de membros e apóia o Partido Social-Democrata. Esta confederação predomina nas grandes empresas, adotando políticas moderadas. Já os sindicatos de esquerda, ligados a Sohyo, ficam confinados nas pequenas e medias empresas, onde enfrentam políticas abertamente anti-sindicais dos patrões, por exemplo: 2/3 das pequenas e medias empresas não permitem a filiação sindical˜ (SHIROMA, 1996, p. 184).

Importante mencionar que a preferência pelo sindicato por empresa foi um dos instrumentos utilizados pela Toyota na implantação dos métodos de reestruturação produtiva em suas unidades fabris no Japão, junto com o emprego vitalício e o salário por antiguidade (SCHMITT, 1999), o que corrobora a preferência das empresas por esse modelo sindical para a implementação de medidas que flexibilizam o contrato de trabalho. De acordo com Manoel Luiz Malaguti (1996, p. 65),

> "a cooptação da classe operária, no entanto, não foi fácil de obter. A estratégia da Toyota baseou-se numa mescla de força e convencimento, de pressão e concessão, de estímulo e repressão, de autoritarismo e democracia: ao mesmo tempo em que implodia o sindicato da indústria automobilística, permitia a participação dos trabalhadores em algumas decisões da empresa. Num primeiro momento (1953), transformou o sindicato da indústria num sindicato de empresa. Em seguida, descontente com a pouca cooperação

> assim obtida, dissolveu esse sindicato, revisou seus estatutos e estruturas e estimulou a criação de um novo".

Desta forma, nota-se que a adoção do sindicato por empresa possui pontos positivos e negativos. Para que a ação sindical não seja enfraquecida, cabe aos trabalhadores que optem por esse modelo a busca por potencializar os aspectos que favorecem a defesa dos seus interesses de forma mais efetiva e não permitir a implementação de medidas que somente favoreçam os empresários.

4. Os sindicatos por empresa no ordenamento jurídico brasileiro

No Brasil não é possível a criação de sindicatos por empresas. Isso decorre do fato da Constituição Federal, apesar de prever a liberdade sindical no *caput* do art. 8º, enunciar no inciso II do mesmo dispositivo, como já foi mencionado, que a criação de sindicatos deve obedecer aos seguintes requisitos: (i) representação de categoria profissional ou econômica; (ii) na base territorial mínima do município. O posicionamento majoritário da doutrina aponta nessa direção[3].

Percebe-se que o critério para a criação de sindicatos no Brasil não faculta aos trabalhadores a possibilidade de criação de sindicatos por empresa, em face da forma pela qual está estruturada a organização sindical. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, temos uma organização não-espontânea, que é pré-estabelecida pelo Estado, em que o modelo sindical é fechado, restrito e uniforme, não permitindo ao trabalhador a fundação de entidades sindicais por sua livre escolha (NASCIMENTO, 1991, p. 117-118). Para Ronaldo Lima dos Santos (2009, p. 152),

> "o monopólio de representação sindical, com a proibição de mais de uma entidade sindical numa mesma categoria econômica ou profissional na mesma base territorial, impossibilita que a coletividade de trabalhadores possa eleger como representante de seus interesses o sindicato que julgar mais adequado, mais preparado ou mais familiarizado com a tutela do interesse objetivado".

Sendo assim, pelo fato da Constituição Federal estabelecer os critérios balizadores da organização sindical brasileira e esses serem a representação de categoria numa base territorial mínima, o sindicato por empresa afronta dispositivo constitucional, dado que: (i)

[3] Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2008, p. 240), Ronaldo Lima dos Santos (SANTOS, 2009, p. 152), Leda Maria Messias da Silva (SILVA, 2010, p. 107) e José Carlos Arouca (AROUCA, 2009, p. 226).

abrange todos os empregados numa dada empresa, independentemente das atividades desempenhadas pelos trabalhadores; (ii) a base territorial é a empresa.

A mencionada inviabilidade de criação do sindicato por empresa no Brasil decorre do princípio da unicidade sindical, presente no já referido art. 8º, II da Constituição Federal. Tal restrição viola a liberdade sindical e, no caso específico da impossibilidade de fundação de sindicato por empresa, infringe-se a dimensão da liberdade de organização (NASCIMENTO, 1991, p. 118) e contraria o parágrafo n. 334 da Recompilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2006).

Cabe destacar que a possibilidade de se filiar a mais de um sindicato, sendo um deles por empresa, nos termos do parágrafo n. 360 da mencionada Recopilação não existe no Brasil, uma vez que a liberdade de filiação é uma opção singela do trabalhador (RUSSOMANO, 1995), tendo em vista que não é permitido escolher entre sindicatos para se afiliar. É evidenciada, neste caso, a interdependência das dimensões da liberdade sindical, tendo em vista que a violação da dimensão da liberdade de organização restringe a dimensão da liberdade de filiação.

Cumpre pontuar que um dos argumentos utilizados na defesa da unicidade sindical da forma pela qual foi disposta na Constituição Federal de 1988 foi que um ambiente que permitisse a criação de sindicatos por empresa ocasionaria uma pulverização sindical, sendo que a manutenção do monopólio de representação evitaria a fragmentação da representação dos interesses dos trabalhadores (FILGUEIRAS, 2008, p. 92). Contudo, a análise dos números relativos à criação de sindicatos no Brasil pós-1988 demonstra que ocorreu exatamente o contrário.

Conforme a série histórica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1988 o Brasil possuía 9.120 sindicatos. Em 2001, último ano em que foram consolidados dados pelo IBGE, existiam 15.961 entidades sindicais de base no país, o que representa o crescimento de 75% em 13 anos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2001). O aumento do número de sindicatos vai na contramão da tendência mundial. De acordo com os dados da OIT sobre sindicatos, dos 63 países em que foram analisadas informações, em apenas 10 se verifica uma tendência de crescimento da fundação de sindicatos (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2011).

A pulverização sindical no Brasil, que tem como uma das principais causas a busca pela arrecadação da contribuição sindical, - que é compulsória -, produz um impacto negativo, na medida em que afeta a função de representação das entidades sindicais, enfraquece a

representatividade dos sindicatos e debilita a ação sindical na defesa dos direitos trabalhistas (FARIAS; PRAZERES, 2012, p. 20-21). Portanto, nota-se que a manutenção da unicidade em um pretenso contexto de liberdade sindical foi central na fragmentação dos sindicatos no Brasil.

Sendo assim, percebe-se que a pulverização sindical ocorre conforme a disciplina da estrutura sindical e os estímulos apresentados pela legislação. A impossibilidade de criação de sindicatos por empresa não impediu a fragmentação das entidades sindicais, que ocorre desde a redemocratização do país. Enquanto se admitir o financiamento compulsório das entidades sindicais, independentemente da vontade do trabalhador, pouco importará o modelo de organização sindical prescrito no Brasil para efeitos de fragmentação da atuação dos sindicatos.

5. Considerações finais

Desta forma, como foi demonstrado, verifica-se que o sindicalismo por empresa é vedado no Brasil, tendo em vista que prevalece na Constituição Federal a unicidade sindical. Tal fato viola o princípio da liberdade sindical, em sua dimensão de liberdade de organização, consagrado na Convenção n. 87 da OIT.

A limitação das possibilidades de organização dos trabalhadores é negativa, na medida em que condiciona a criação de entidades sindicais somente de uma maneira, não permitindo que se escolha um formato organizacional conforme as conveniências e as particularidades do grupo de interessados diante da realidade e do contexto vivenciados.

O amadurecimento da atuação coletiva dos trabalhadores e a ampliação da democratização das relações sindicais no Brasil perpassa necessariamente pela existência de um arcabouço jurídico que permita aos trabalhadores o exercício da liberdade sindical e a possibilidade de escolher a forma estrutural que melhor atenda às suas necessidades em um dado momento diante de uma determinada conjuntura.

A imposição legislativa do modelo organizacional a ser adotado despreza a experiência dos trabalhadores na relação com o empresariado e menospreza a capacidade coletiva para a definição da melhor maneira de se contrapor ao poder econômico do empregador.

A pulverização sindical, apontada por parte da doutrina como uma das consequências negativas da adoção do sindicato por empresa, decorre da consagração da contribuição sindical compulsória no Brasil, não guardando relação com esse critério de agregação de trabalhadores em uma entidade sindical.

Finalmente, é importante destacar que, independentemente dos argumentos pró e contra que venham a ser mencionados no tocante à conveniência da criação de sindicato por empresa, os trabalhadores é que deveriam definir a pertinência da adoção deste critério de organização sindical, dado que ninguém é mais indicado para estabelecer a melhor forma de defender determinados interesses que os próprios interessados.

6. Bibliografia

AROUCA, José Carlos. Estrutura sindical – é boa para os trabalhadores? *Caderno de debates do Seminário 100 anos de movimento sindical no Brasil*: Balanço histórico e desafios futuros. Mimeo, 2009.

BENSON, John; GOSPEL, Howard. The emergent enterprise union? A conceptual and comparative analysis. *The International Journal of Human Resource Management*. Londres, v. 19, n. 7, Jul 2008.

COIMBRA, Ana Lívia de Souza. *Sindicalismo e cidadania*: análise da participação institucional dos sindicatos dos trabalhadores cutistas em periodo de crise. Tese de doutorado. UFRJ, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. LTr: São Paulo, 2008.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O princípio da liberdade sindical constante da Constituição Federal de 1988 e da Convenção n. 98 da OIT e a proibição de criação de sindicatos de trabalhadores por empresas. *Jornal do 50o. Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010

FARIAS, Regina Sonia Costa; PRAZERES, José Carlos Alves dos. O sistema sindical brasileiro e a pulverização sindical: repercussão na representatividade dos sindicatos. *Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI*, Niterói, 2012, disponível em http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=ec16c57ed363c5ca, acesso em 16.03.2013

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Explicando a desunião*: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988. Dissertação de mestrado. Campinas: Unicamp, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Séries estatísticas & séries históricas* – Sindicatos existentes. Dezembro, 2001. Disponível em: http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=1&op=1&vcodigo=FDT001&t=sindicatos-existentes. Acesso em 17.03.2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Fifth revised edition. Geneva: International Labour Office, 2006.

_____. *Unions 2011*: Trade union membership statistics. Dezembro, 2011. Disponível em http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--en/index.htm. Acesso em 17.03.2013.

KALIL, Renan Bernardi. As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro. Outubro, 2012. Disponível em: http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html. Acesso em 17 ago 2015.\

_____. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. *Revista do TST*, v. 79, v. 3, Brasília, 2013, p. 183-213.

KREIN, José Dari. *O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90*. Dissertação de Mestrado. Unicamp, 2001.

MALAGUTI, Manoel Luiz. A ideologia do modelo japonês de gestão. *Ensaios FEE*, v. 17, Porto Alegre, 1996.

MIRANDA, Fernando Hugo R. A descentralização da negociação coletiva – compreendendo o fenômeno por meio de uma análise comparada da experiência brasileira, francesa e alemã. *Revista LTr*, v. 76, n. 12, Dezembro, 2012, São Paulo.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Direito Sindical*. 2ª edição rev. e ampl. São Paulo: Editora Saraiva, 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical.* 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995

SANTOS, Ronaldo Lima. *Teoria das normas coletivas*. 2ª. Edição. São Paulo: LTr, 2009.

SCHMITT, Carlos Alberto. *Aplicação das técnicas da antropotecnologia na adequação do modelo de qualidade total japonês à realidade brasileira*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, 1999. Disponível em: http://www.eps.ufsc.br/disserta99/schmitt/cap4.html#4.6. Acesso em 17.03.2013.

SHIROMA, Eneida Oto. O modelo japonês e o debate sobre qualificação e controle da força de trabalho. *Perspectiva*, v. 14, n. 26, Florianópolis, jul./dez. 1996.

SILVA, Leda Maria Messias. A liberdade de expressão do empregado no modelo sindical brasileiro. *Jornal do 51º. Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. *O impacto da ideologia neoliberal no meio operário* – um estudo sobre os metalúrgicos da cidade de São Paulo e a Força Sindical. Tese de doutorado. Unicamp, 2004.