

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

**REFORMA SINDICAL: EFETIVIDADE DOS PRINCÍPIOS DA  
LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL E A EXTINÇÃO DA  
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA – CAMINHOS PARA O  
FORTALECIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL E O RESGATE  
DE SUA CREDIBILIDADE.**

Leandro Antonio da Silveira

Presidente Prudente/SP

2013

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

**REFORMA SINDICAL: EFETIVIDADE DOS PRINCÍPIOS DA  
LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL E A EXTINÇÃO DA  
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA – CAMINHOS PARA O  
FORTALECIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL E O RESGATE  
DE SUA CREDIBILIDADE.**

Leandro Antonio da Silveira

Trabalho de Conclusão de Curso, entregue à Secretaria do Centro de Pós Graduação Pesquisa e Extensão das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – T5, sob orientação do Ms. Gilberto Notário Ligerio.

Presidente Prudente/SP  
2013

**REFORMA SINDICAL: EFETIVIDADE DOS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL E A EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL COMPULSÓRIA – CAMINHOS PARA O FORTALECIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL E O RESGATE DE SUA CREDIBILIDADE.**

Leandro Antonio da Silveira

Trabalho de Conclusão de Curso, entregue à Secretaria do Centro de Pós Graduação Pesquisa e Extensão das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – T5, sob orientação do Ms. Gilberto Notário Ligerio.

Presidente Prudente,     /     /     .

2013

## RESUMO

O presente trabalho defende a necessidade de uma reforma sindical ampla, com a ruptura do modelo vigente, em que prevalece o princípio da unicidade sindical, substituindo-a pelo modelo que contemple o princípio da liberdade e autonomia sindical, assim entendida aquela que permite a existência de mais de um sindicato dentro de uma mesma base territorial, ou seja, a pluralidade sindical, além da extinção da contribuição sindical compulsória. Analisou o modelo sindical atual, através do estudo de vasta legislação correspondente e seus aspectos históricos. Pesquisou os motivos pelos quais o movimento sindical brasileiro foi perdendo a credibilidade ao longo dos tempos e apontou como saída a reforma sindical defendida neste estudo. Desenvolveu seu corpo textual em debruçada análise bibliográfica e da legislação internacional, sobretudo da Organização Internacional do Trabalho, além de analisar dados expostos em seminários e em reportagens publicadas pela imprensa. Apresentou o Fórum Nacional do Trabalho, os seus objetivos e finalidades e defendeu a aprovação do Projeto de Emenda à Constituição e Projeto de Lei de Relações Sindicais, ambos debatidos e criados neste fórum. Explicou as alterações propostas por estes projetos e reiterou a defesa de sua tramitação, votação e aprovação pelo Congresso Nacional. Observou no contexto que a rica história do sindicalismo no Brasil merece destaque e proteção, e que o resgate da imagem de entidade combativa e de respeito só renascerá com reformas profundas. Analisou ao fim que as negociações coletivas carecem nos dias atuais de autonomia pela falta de credibilidade das entidades sindicais e das pessoas que hoje estão à sua frente, algo que só será revertido com a modernização do modelo vigente.

**Palavras-chave:** Reforma Sindical. Unicidade Sindical. Liberdade Sindical. Pluralidade Sindical. Contribuição Sindical.

## ABSTRACT

This paper advocates the need for a broad union reform, the breaking of the current model, in which the prevailing principle of one union, replacing it with the model that includes the principle of freedom of association and autonomy, so understand that allowing the existence of more than one union within the same territory, ie the union plurality, and the extinction of compulsory union. Analyzed the current union model, through the study of relevant legislation and its vast historical aspects. Researched the reasons why the Brazilian labor movement was losing credibility over time and pointed out how the union reform advocated in this study. Developed its textual body leaning on literature review and international law, particularly the International Labour Organization, and analyzing data presented in seminars and media reports. Presented the National Labor Forum, its goals and definitions and advocated the adoption of the Draft Amendment to the Constitution and the Bill of Union Relations, both created and debated in this forum, explained the proposed changes for these projects and reiterated his defense processing, vote and approval by Congress. Observed in the context that the rich history of trade unionism in Brazil and deserves protection, and that the rescue image entity combative and respect only reborn with reforms. Analyzed to end collective bargaining to lack these days of autonomy by the lack of credibility of the unions and the people who today are on the front, something that can only be reversed with the modernization of the current model.

**Keywords:** Union Reform. Uniqueness Union. Freedom of Association. Plurality Union. Union Contribution.

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS**

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNRT – Conselho Nacional de Relações do Trabalho

FNT – Fórum Nacional do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC - Projeto de Emenda à Constituição

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>2 DIREITO SINDICAL. EVOLUÇÃO HISTÓRICA</b> .....	10
2.1 Conceito .....	18
2.2 Definição de Sindicato .....	19
2.3 Natureza Jurídica .....	21
2.4 Órgãos do sindicato .....	22
2.5 Formações e Funções do Sindicato .....	24
<b>3 FONTES DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS</b> .....	27
3.1 Contribuição Confederativa, Assistencial e a Mensalidade Sindical .....	27
3.2 A anacrônica Contribuição Sindical compulsória .....	32
<b>4 LIBERDADE SINDICAL</b> .....	36
4.1 Conceito. Dimensões .....	37
4.2 Unicidade e Pluralidade Sindical .....	40
4.3 A Liberdade Sindical sob a ótica da OIT .....	42
4.4 O modelo de Liberdade Sindical contraditório adotado pelo Brasil .....	45
4.5 Por que se multiplicam sindicatos no Brasil mesmo no sistema de Unicidade Sindical? .....	47
<b>5 FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO DE 2004. OBJETIVOS E FINALIDADES</b> .....	52
5.1 O Projeto de Emenda Constitucional e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais produzidos pelo Fórum Nacional do Trabalho .....	55
5.2 O Fim da Unicidade Sindical e a Liberdade Sindical amparada no requisito da Representatividade .....	56
5.3 Exclusividade de Representação. Regras de Transição .....	58
5.4 Personalidade Sindical. Conceito e requisitos .....	59
5.5 Da Estabilidade dos Dirigentes Sindicais .....	60
5.6 As novas fontes de custeio das entidades sindicais .....	61
5.7 A extinção da Contribuição Sindical compulsória .....	63
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	65
<b>7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	68
<b>8 ANEXOS</b> .....	70

## 1 INTRODUÇÃO

Entendemos que o país necessita urgentemente de reformas estruturais para buscar uma evolução contínua e programada, com distribuição de renda sem políticas assistencialistas e populistas e igualdade de oportunidades a todos, com acesso à educação integral e de qualidade, saúde, lazer e trabalho digno, ou seja, progresso com inclusão social.

Dentre essas reformas, elegemos a sindical como tema a ser pesquisado e a primeira constatação do nosso estudo foi no sentido de que o fortalecimento das entidades sindicais só será possível com reforma da legislação e a ruptura com o modelo vigente.

As manifestações populares históricas ocorridas no último mês de junho de 2013, que arregimentaram uma quantidade enorme em pessoas em todas as unidades da federação, sem a participação de partidos políticos ou centrais sindicais, trouxeram a tona o descontentamento da população com relação à corrupção, a impunidade e a falta de estrutura de um país que praticamente não apresenta atividade legislativa e, conseqüentemente, não evolui.

Todos os tipos de reformas necessárias ao desenvolvimento do país foram lembradas e cobradas pela população, tais como a reforma política, tributária, administrativa, trabalhista e a reforma sindical, que chegou a ser discutida amplamente e aprovada no Fórum Nacional do Trabalho<sup>1</sup> na década passada, mas hoje dorme em berço esplêndido em uma das gavetas do Congresso Nacional.

Entendemos que a inoperância dos Poderes constituídos está levando o Brasil a um estado de insolvência administrativa sem precedentes. Se o Poder Legislativo não legisla, o Poder Executivo, através de Medidas Provisórias cria uma

---

<sup>1</sup> Fórum Nacional do Trabalho foi criado no ano de 2004, no governo Lula para debater e apresentar uma proposta concreta de reforma sindical. Foi composto por integrantes do Governo, representantes dos trabalhadores e dos empresários e gerou um Projeto de Emenda à Constituição e um Projeto de Lei Sindical que foi enviado ao Congresso Nacional no ano de 2005 e encontra-se na Câmara de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados.



legislação remendada, e o Poder Judiciário, quando provocado diante de uma lacuna legal, se vê obrigado a legislar por uma via alternativa.

Dessa forma, os três Poderes, cada um a seu modo, invade a esfera de competência do outro, ferindo o sagrado princípio fundamental da independência e harmonia dos Poderes, positivado na CF/88.

Partindo destas conclusões, buscamos dar enfoque à necessidade de reforma da legislação sindical, fazendo uma análise do modelo vigente e suas imperfeições, à luz do que preconiza a comunidade jurídica internacional, a Organização Internacional do Trabalho, que se manifesta sobre o tema através da Convenção Internacional 87 e 98, além do levantamento bibliográfico e de abordagens realizadas em seminários e pela imprensa.

Reconhecendo a importância histórica do sindicalismo no mundo contemporâneo, buscamos apresentar no capítulo 2 uma breve análise da evolução do sindicalismo, primeiramente na Europa, berço do sindicalismo, e a sua chegada ao Brasil no início do século XX.

Ainda neste mesmo capítulo, trouxemos as definições de direito sindical e de sindicato, discorremos sobre a natureza jurídica destas entidades, os órgãos que compõem a sua estrutura e finalizamos com noções gerais sobre as formas de fundação e as funções de um sindicato.

No capítulo 3 demos enfoque às fontes de custeio das entidades sindicais. Analisamos primeiramente a contribuição sindical compulsória, que mereceu especial destaque, além de discorrer sobre a contribuição confederativa, assistencial e a mensalidade sindical.

A liberdade sindical foi abordada no capítulo 4 desta pesquisa, que ainda discorreu sobre os princípios da pluralidade e unicidade sindical com ampla citação bibliográfica, além da análise sobre a multiplicação dos sindicatos no Brasil mesmo vigorando o princípio da unicidade sindical.

O capítulo 5 dissecou os objetivos e finalidades do Fórum Nacional do Trabalho, os projetos de Emenda à Constituição 369/2005 e o Projeto de Lei de

Relações Sindicais, nascidos no aludido fórum, as alterações que estes projetos trarão no ordenamento jurídico brasileiro e suas consequências.

As considerações finais reforçam a ideia central do tema pesquisado, defendendo a necessidade da mudança do modelo vigente, com uma reforma sindical que contemple principalmente o fim da unicidade sindical e a extinção da contribuição sindical compulsória, substituídas por um modelo que permita a pluralidade sindical e adote fonte de custeio autônoma e facultativa para as entidades sindicais, baseada no critério da meritocracia.

## 2 – DIREITO SINDICAL. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A história comprova que o homem, dentro do seu estágio evolutivo, sempre demonstrou a necessidade de viver em comunidade, organizar-se coletivamente, bem como, agregar-se aos seus semelhantes para alcançar os seus objetivos.

Este pensamento de agregação do ser é definido de forma magistral pelo professor José Martins Catharino (1982) apud José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 25):

[...] no tempo e no espaço, de modo absoluto, nada está isolado. O que existe, coexiste, em evolução. O ser humano, componente de um todo planetário, nele está vitalmente integrado, no seu *habitat* cósmico e no meio social, em relação com os seus semelhantes mais próximos [...] O eremita, por sua própria vontade, e Robinson Crusóé, por contingência, são exceções. A misantropia é patológica e, às vezes, caricata.

Ainda, segundo José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 25):

O associativismo humano deve ter encontrado razão de ser no instinto de defesa. Mas, na medida do desenvolvimento do raciocínio, fruto do poder superior da inteligência, esse associativismo rudimentar se expandiu para outros campos de motivação, gerando as primeiras sociedades organizadas sobre bases de afinidade, afetividade e, sobretudo, de interesses, os quais, exigindo disciplina, inspiraram a formação do direito.

Neste contexto, as relações humanas constituíram-se historicamente, adequando-se às realidades de cada tempo até alcançarem o século XVIII, sendo este decisivo no tocante a transformações que ficariam marcadas para sempre na história.

O advento da Revolução Industrial surgida na Inglaterra no século XVIII, a multiplicação das máquinas e o seu uso desenfreado substituíram o artesão, entrando em campo o agora denominado operário, nascendo a partir de então uma nova classe social: o proletariado.

De acordo com José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 37), “a formação do proletariado foi causada pela concentração dos trabalhadores nos centros constituídos pelas instalações das fábricas e por sua reação natural à exploração desenfreada da energia individual [...]”.

A organização corporativista se tornava cada vez mais forte. Os detentores dos meios de produção não encontravam limites para explorar a massa proletariada, impondo-lhes condições gerais de trabalho sub-humanas, sobretudo no que diz respeito à jornada extenuante e salário aviltante, configurando quase que um retorno aos primórdios do sistema escravocrata.

Todo este panorama fez nascer no proletariado a revolta e a indignação, bem como a constatação de que sozinhos não alcançariam melhorias. Daí iniciou-se o processo de associação da classe trabalhadora e o nascimento do sindicalismo.

A igreja católica exerceu grande influência no surgimento do sindicalismo quando o então Papa Leão XIII, emitiu a encíclica *De Rerum Novarum* (1891)<sup>2</sup>, que demonstrou toda a preocupação da igreja com a questão social diante da voracidade do capitalismo, impondo aos ricos e aos patrões o dever de respeitar o operário e não trata-lo como escravo, reconhecendo a dignidade humana e o trabalhador como cristão e filho de Deus.

Esta importante intervenção da igreja católica afirmada neste documento histórico, observa ainda a necessidade de se respeitar o direito do trabalhador a um salário que lhe permita uma vida digna:

---

<sup>2</sup> A Encíclica escrita pelo Papa Leão XIII, foi uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições da classe trabalhadora durante a Revolução Industrial. *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas).

Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver, cheguem inclusive a acordar cifra do salário; acima da sua livre vontade está uma lei natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se, constrangido pela necessidade ou forçado pelo receio dum mal humor, aceita as condições duras que por outro lado não lhe seria permitido recusar, porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, então é isto sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta.<sup>3</sup>

Aludida carta destaca ainda a preocupação em garantir aos operários jornada de trabalho digna, afirmando que:

[...] não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo que as forças permitem. Assim, o número de horas do trabalho diário não deve exceder as forças dos trabalhadores e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, as circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.<sup>4</sup>

As jornadas de trabalho exigidas eram extenuantes, sem nenhum tipo de controle ou de contrapartida aos trabalhadores.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 19):

A liberdade de fixar a duração diária de trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinções entre adultos menores, mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosas ou não.

Reiterando, a igreja católica foi decisiva no surgimento do Direito do Trabalho, sobretudo ao dar ênfase aos temas “salário digno e jornada de trabalho”, e com os desdobramentos ocorridos após a edição da *Rerum Novarum*.

---

<sup>3</sup> Texto obtido no site: Disponível em <<http://www.mortfor.org.br/rerum-novarum-2/#Dignidade>>. Acesso em 21 mar. 2013.

<sup>4</sup> *Idem*.

Dentro desse contexto histórico, outro importante fator a ser destacado é o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, OIT, em 1919, concebida no Tratado de Versailles após a primeira parte do grande conflito armado mundial e em decorrência deste.

Alguns estudiosos entendem que o surgimento desta importante organização, além de amplamente influenciada pelo desfecho temporário do primeiro grande conflito armado universal, teve também como baliza a manifestação do Sumo Sacerdote e da sua encíclica *De Rerum Novarum*, de grande projeção naquele período.

No Brasil, os impactos da Revolução Industrial não foram os responsáveis diretos pelo surgimento do sindicalismo, tendo em vista que fomos colonizados por um longo período e nossos colonizadores, o reino de Portugal, não fez parte do grande eixo industrial formado em seu princípio por França e Inglaterra.

De acordo com José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 58), Portugal esteve “inclinado para a grande navegação e o comércio e responsabilizou-se, junto com a Espanha, pelo ciclo histórico dos grandes descobrimentos, que alargaram os horizontes das civilizações [...]”.

Assim, podemos citar como importantes fatores internos que fomentaram a ideia do sindicalismo no Brasil, a abolição da escravatura em 1888, que iniciou, mesmo que de forma tímida, o processo de humanização das relações de trabalho, onde o homem (escravo) deixou de ser tratado como objeto, mercadoria comercializada em mercados e leilões; a instauração do regime republicano no ano de 1889 e a grande influência migratória no início do século XX.

Parafraseando José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 67), “[...] as influências migratórias do início do século XX exerceram protagonismo na aceleração do movimento sindical pátrio”.

Naquele momento histórico os trabalhadores brasileiros, ainda receosos e desinformados, necessitavam de orientação para nortear as suas ações reivindicatórias, sobretudo para se constituírem em associação sindical e se fortalecerem frente ao setor patronal.

De acordo com José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 67):

Ao encontro dessa compreensível desorientação vieram as primeiras correntes migratórias de trabalhadores europeus, sobretudo italianos e alemães, constituídas até a deflagração da I Guerra Mundial. Esses trabalhadores chegaram embebedos do triunfo do sindicalismo, nos últimos anos do século XIX, inclusive do comentado anarcosindicalismo italiano, que entrelaça o vigor da luta para a redenção do proletariado com o ideário político tendente a derrubar as estruturas então estabelecidas e, para eles, carcomidas pela falta de sintonia com os novos tempos da sociedade industrial.

Arrematando o tema, o mesmo autor (2002, p.67), destaca:

Assim, o incipiente operariado brasileiro teve a oportunidade de estimular sua formação sindical, captando ao vivo as razões da agitação trabalhista verificada nas três primeiras décadas deste século, reflexo de um estado de agitação por que passaram os operários europeus e americanos no século passado, antes da conquista da liberdade sindical.

No Brasil, assim como em outros países, as corporações de ofício e as associações precederam os sindicatos. Estas entidades reuniam em seus núcleos empregadores e trabalhadores. “Eram poderosas. Regulavam preços dos produtos, produção, margens de lucros e elaboravam regras gerais de profissão.” (NASCIMENTO, 2011, p. 66).

Não há dúvida de que estas organizações, com tais atividades e objetivos, não estavam alinhadas com os anseios dos operários, que não se sentiam representados pelas mesmas, exurgindo daí as associações sindicais, que separaram a classe trabalhadora da classe patronal.

Neste dado momento histórico, o sindicato emerge como “a bifurcação da corporação; o sindicalismo colocou, em entidades separadas, trabalhadores, de um lado, e empregadores, de outro lado, ao contrário das corporações”. (NASCIMENTO, 2011, p. 67).

Ainda segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, pg. 114 e 115):

[...] a palavra sindicato foi generalizada a partir de 1903, com o advento do Decreto nº 979 de 1903, que permitiu a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais. Posteriormente, no ano de 1.907, surgiu o Decreto nº 1.637 que organizou o sindicalismo urbano de trabalhadores e profissões similares ou conexas.

Neste cenário, em 1930 o Brasil iniciou uma nova era, denominada era Vargas ou República Nova<sup>5</sup>.

De acordo com José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 72):

Tendo como centro a criação, pelo Decreto nº 19.433, de 23.11.30, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os dois governos de Vargas na década de 30 [...], nos deram toda a legislação trabalhista que, pouco antes de sua primeira queda, em 1945, foi sistematizada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

As constituições promulgadas neste período (1934 e 1937) trouxeram grande insegurança ao Direito do Trabalho, sobretudo ao Direito Sindical, uma vez que a primeira, sob a égide de um sistema socialista, consagrou a pluralidade sindical e a autonomia do sindicato (artigo 120, parágrafo único)<sup>6</sup>, enquanto que a segunda, que substituiu ditatorialmente a primeira, impôs a unicidade sindical e o condicionamento de seu funcionamento à autorização do Estado (art. 138)<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> A Era Vargas é o nome que se dá ao período em que Getúlio Vargas governou o Brasil por 15 anos ininterruptos (de 1930 a 1945). Essa época foi um divisor de águas na história brasileira, por causa das inúmeras alterações que Vargas fez no país, tanto sociais quanto econômicas.

Disponível em <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Era\\_Vargas](http://pt.wikipedia.org/wiki/Era_Vargas)>. Acesso em 04 abr. 2013.

<sup>6</sup> Constituição Federal de 1934, art 120: Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Texto obtido no site: Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao34.htm)>. Acesso em 04 abr. 2013.

<sup>7</sup> Constituição Federal de 1937, art. 138: A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em: 04 abr. 2013.



A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, instituída pelo Decreto-Lei n. 5.453, de 1º de Maio de 1943, reuniu todos os textos legais regulamentadores das relações trabalhistas existentes até então, trazendo uma ou outra inovação, e se tornou a principal legislação trabalhista brasileira, em vigor até os dias atuais, com alterações pontuais ao longo dos anos.

No que se refere às relações coletivas de trabalho, a CLT não trouxe nada de novo, incorporando somente os decretos que versavam sobre organização sindical<sup>8</sup>, sobre enquadramento sindical<sup>9</sup> e sobre contribuição sindical<sup>10</sup>.

“Em nada alterou a negociação coletiva. Não previu o acordo coletivo em nível de empresa, que só mais tarde, em 1967, foi incluído na negociação”. (NASCIMENTO, 2011, p. 130).

A Constituição Federal posterior à de 1937, promulgada em 1946, restabeleceu o direito de greve em que naquela era negado, mas a organização sindical não sofreu qualquer alteração, “[...] nem mesmo a concepção corporativista de sindicato”. (NASCIMENTO, 2011, p. 130).

Em termos de legislação, poucas alterações ocorreram no período compreendido entre os anos de 1946 até o ano de 1988.

O Brasil foi governado por um regime autoritário entre os anos de 1964 e 1985, um regime político ditatorial, exercido pelos militares, que criou um ambiente de restrições e de intervenções às liberdades sindicais. Este ambiente fez surgir no país um movimento político e sindical sem precedentes, liderados pelos metalúrgicos do ABC, assim denominada a região que reunia as cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul (hoje denominada ABCD, com a inclusão do município de Diadema).

Este polo altamente industrializado, sobretudo do setor automobilístico, era constituído por milhares de trabalhadores, que liderados pelo metalúrgico Luís Inácio Lula da Silva, então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São

---

<sup>8</sup> Decreto-lei n. 1.402, de 1.939.

<sup>9</sup> Decreto-lei n. 2.377, de 1940.

<sup>10</sup> Decreto-lei n. 2.381, de 1940.

Bernardo do Campo, chamou a atenção de todo país para as suas reivindicações e contestações.

O inconformismo da classe trabalhadora, liderada pelo sindicato dos metalúrgicos, baseava-se principalmente na falta de liberdade dos dirigentes sindicais, que eram afastados de seus cargos e, em alguns casos extremos, até presos pela ditadura militar, e, conseqüentemente, pelo não atendimento das reivindicações de melhorias das condições de trabalho dentro das fábricas.

As armas utilizadas pelo sindicato para serem atendidas as suas reivindicações e os meios utilizados para romperem com o sistema legal vigente foram os protestos, greves e manifestações de toda ordem, que fizeram surgir inclusive novas lideranças, sobretudo político/sindical, com a criação de centrais sindicais e o Partido dos Trabalhadores.

Como podemos verificar neste breve e sucinto resumo, a história dos sindicatos no Brasil é muito rica, composta de muitas lutas e conquistas, sobretudo na época que acabamos de citar (regime militar).

A constituição Federal de 1988, CF/88, histórica por suceder um longo período ditatorial e instituir um estado democrático de direito, foi muito influenciada por este forte movimento sindical.

Naquele momento, o movimento sindical não via com bons olhos a liberdade e pluralidade sindical defendida pela OIT em sua Convenção de número 87, e mantiveram assim na CF/88 os princípios da unicidade sindical, ou seja, proibição da existência de mais de um sindicato dentro de uma mesma base territorial e representando uma mesma categoria, e a contribuição sindical compulsória, um modelo ultrapassado e tema central de nosso estudo.

Atualmente no Brasil constata-se que os sindicatos vêm experimentando um crescente descrédito de grande parte dos trabalhadores. A falta de representatividade que deságua na sensação de desamparo, aliado a cobrança de contribuições compulsórias, contribui decisivamente para este cenário.

O resgate desse histórico de lutas e de conquistas é necessário. Os sindicatos exercem grande papel moderador na sociedade e o seu desprestígio traz um desequilíbrio nas relações entre capital e trabalho, sobrecarregando o estado.

## **2.1 Direito Sindical: Conceito**

O Direito Sindical é uma ramificação do Direito do Trabalho, que também recebe a denominação de Direito Coletivo do Trabalho.

O uso da denominação “Direito Coletivo do Trabalho” é defendido por muitos doutrinadores, que sustentam a sua aplicação afirmando que as relações coletivas de trabalho não se restringem somente às relações sindicais, e ainda, que a denominação Direito Sindical “é menos abrangente do que a anterior, já que parece sugerir que o objeto do Direito Coletivo do Trabalho está inteiramente ligado às entidades sindicais” (DELGADO, 2006, P. 1280).

Sustentamos que o uso da expressão Direito Sindical é a mais adequada, uma vez que, “pelo critério da preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como, ainda, é o sindicato o centro de gravidade desse setor a que muitos dão o nome de direito coletivo do trabalho, o que leva à mesma conclusão” (NASCIMENTO, 2011, p. 25).

É inegável a participação dos sindicatos na maioria absoluta das relações coletivas de trabalho, excepcionado somente nos casos em que há representação de trabalhadores nas empresas, fenômeno que podemos verificar somente em grandes corporações.

Muito embora haja divisão por parte da doutrina acerca da denominação mais adequada para este ramo do Direito do Trabalho e a nossa preferência pela denominação Direito Sindical, utilizaremos denominação mista dentro deste estudo porque ambas, em seu conteúdo, são idênticas, visando, inclusive, a superação deste debate.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 24), define o Direito Sindical como “o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical”.

A definição do autor é concisa, porém esclarecedora, já que nos leva à conclusão de que as normas jurídicas que regulamentam e definem os tipos de organizações sindicais, os procedimentos para sua criação e gestão, estão elencados em nosso ordenamento jurídico, e nele está contida a fonte que “pode mostrar como deve ser o sistema sindical para estar em conformidade com a estrutura jurídica e os princípios que a fundamentam”. (NASCIMENTO, 2011, p.25).

Já Maurício Godinho Delgado (2006, p. 1282), que prefere utilizar a denominação Direito Coletivo do Trabalho, e assim o define:

Complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.

As duas definições acima destacadas, uma mais concisa e a outra mais abrangente, se interagem e se complementam.

Em nossa análise o Direito Sindical ou Direito Coletivo do Trabalho é um ramo do direito do trabalho que regula as relações trabalhistas entre patrões e empregados, no âmbito coletivo, sobretudo por intermédio das entidades sindicais em suas diversas áreas de atuação, principalmente através dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

## **2.2 Definição de sindicato**

A legislação brasileira não traz uma definição legal de sindicato. A CF/88, apenas dispõe em seu artigo 8º que “é livre a associação profissional ou sindical [...]”, e ainda, no inciso III do mesmo artigo, define quais são os seus fins,

quando dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Na CLT também não encontramos definição legal de sindicato. O capítulo destinado ao tema que regulamenta a instituição sindical<sup>11</sup>, explica os fins pelos quais as pessoas se reúnem em sindicatos (artigo 511), elenca quais são as suas prerrogativas e os seus deveres nos artigos subsequentes (art. 512 e 513), e continua, no mesmo capítulo, descrevendo os requisitos para a investidura sindical, forma de administração do sindicato e os critérios para a eleição dos seus membros.

Já na doutrina podemos encontrar várias definições de sindicato.

Segundo Gleibe Pretti (2009, p. 338):

Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. É uma associação espontânea entre as pessoas.

Trata-se de um órgão de natureza privada que tem como objetivo representar uma categoria econômica ou profissional. Essa representação poderá se dar judicialmente ou extrajudicialmente.

No magistério de Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 1088), “[...] sindicato é uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”.

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p.133):

Sindicato é a associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas, dirigida e representada pelas primeiras, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão ou atividade, ou de profissões ou atividades similares ou conexas.

---

<sup>11</sup> CLT, Título V, Da Organização Sindical - Capítulo I, Da Instituição Sindical – Seção I, Da Associação em Sindicato.

Há ainda quem prefira definir o sindicato de forma híbrida, ou seja, trazendo uma definição para sindicato dos empregados e outra para sindicato patronal, como verificamos na obra de Valentim Carrion (2009, p. 432):

Sindicato dos empregados é o agrupamento estável de membros de uma profissão destinado a assegurar a defesa e representação da respectiva profissão para melhorar as condições de trabalho.

O sindicato patronal congrega os empregadores com a finalidade de defender seus interesses econômicos.

Após analisar várias definições de sindicato, podemos afirmar que sindicato é a entidade de natureza jurídica privada que agrupa e representa o trabalhador ou o empregador, defende os interesses dos seus, administrativa ou judicialmente, e colabora com a sociedade e com o poder público constituído na composição de conflitos, no debate de ideias e na promoção da igualdade, no respeito às leis e ao bem comum.

### **2.3 Natureza Jurídica**

De acordo com a doutrina prevalente, a natureza jurídica do sindicato no Brasil é privada.

Entendemos que todos os sindicatos exercem atribuições de interesse público, mas não pertencem à estrutura do Estado. Possuem autonomia de organização e administração e não estão sujeitos à prestação de contas.

Destaca o professor português Monteiro Fernandes (1999) apud Rodrigues Pinto (2002, p. 135) que:

Na verdade, o sindicato é, por certo, uma pessoa de direito privado, não só por assentar num agrupamento de particulares (uma associação), criado exclusivamente por iniciativa destes para a representação e defesa de seus interesses, mas também por não lhe assentar qualquer das prerrogativas e limitações tutelares que caracterizam o estatuto dos entes públicos.

Levando em consideração as transformações pelas quais passou a legislação brasileira, sobretudo com o advento da Constituição Democrática de 1988, está superado o debate acerca da natureza jurídica do sindicato, uma vez que qualquer concepção contrária à natureza jurídica privada do sindicato se esbarra na autonomia que há pouco citamos e que está positivada no art. 8º, CF/88.

As citações doutrinárias que caracterizam os sindicatos como pessoa jurídica de direito público ou semipúblico remetem a um período em que o Estado exercia legalmente ingerência nas organizações sindicais, como nos casos de enquadramento sindical previsto na nossa CLT, art. 570<sup>12</sup>, superado desde 1988.

As funções de interesse público exercidas pelos sindicatos também são exercidas por outras pessoas jurídicas, como no exemplo citado por Mozart Victor Russomano (1997, p. 60), das empresas privadas concessionárias de serviços públicos. São funções ou atividades que *colaboram* com o Estado, porém dele não são integrantes e muito menos dependentes.

Por fim, há aqueles que defendem que a natureza jurídica do sindicato, por não ser classificável nem como de direito privado, nem como de direito público, poderia ser qualificada como pessoa jurídica de direito social.

Trata-se de uma concepção pouco difundida e de embasamento superficial, “[...] já que todo direito é social e não se pode monopolizar este seu atributo visceral a um único de seus ramos” (RODRIGUES PINTO, 2002, p. 140).

## 2.4 Órgãos do sindicato

São órgãos que compõem o sindicato: diretoria executiva, assembleia geral e o conselho fiscal.

---

<sup>12</sup> Art. 570 da CLT. Os Sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro de atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob a proposta da Comissão de Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Cabe à diretoria executiva a administração do sindicato, ao conselho fiscal a fiscalização de suas contas (gestão financeira), e às assembleias gerais eleger os membros que compõem estes órgãos. Cabe ainda às assembleias gerais outorgar os poderes necessários para que a diretoria exerça estas funções, regulando e norteando toda sua atividade.

A assembleia geral, “quer em atividade ordinária ou extraordinária, pode ser definida, sem exagero, como a alma do sindicato” (RODRIGUES PINTO, 2002, p. 156).

As assembleias exercem papel fundamental dentro da estrutura sindical por se tratar de órgão soberano da entidade, e somente com a aprovação desta poderão ser deliberados assuntos como eleição de associado, aprovação de contas, aplicação do patrimônio, julgamento dos atos da diretoria, pronunciamento decisivo norteadores das negociações coletivas e autorização para instauração de dissídio coletivo.<sup>13</sup>

A diretoria do sindicato será composta por, no máximo, 07 (sete) membros e, no mínimo, 03 (três) membros, conforme disposto no art. 522 da CLT, cuja constitucionalidade foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, TST, com a edição da Súmula 369<sup>14</sup>.

Esta diretoria é responsável pela administração do sindicato, que não age de forma soberana como já vimos, uma vez que as decisões mais importantes serão sempre precedidas de consulta às bases por intermédio das assembleias.

O conselho fiscal do sindicato será composto por 03 (três) membros e sua atuação está limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

---

<sup>13</sup> Artigo 524 da CLT, suas alíneas e parágrafos.

<sup>14</sup> Súmula nº 369 do TST. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA – I [...] II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.



Os membros do Conselho Fiscal, diferentemente dos demais diretores da entidade sindical, não possuem estabilidade no emprego, de acordo com o entendimento manifestado na Orientação Jurisprudencial 365 do TST<sup>15</sup>.

Somos contrários a este posicionamento, uma vez que os membros do Conselho Fiscal não se limitam a controlar as contas da entidade sindical. Quando necessário, também atuam nas demais frentes do movimento sindical, sobretudo nas manifestações e nas greves, quando se unem aos demais membros da entidade na luta por conquistas de toda categoria.

A falta de estabilidade para estes componentes tolhem sua liberdade de atuação e os limitam, por imposição de uma interpretação equivocada da nossa mais alta corte trabalhista.

Este posicionamento encontra ressonância na Convenção 98 da OIT. A letra b, do art. 2 de aludida Convenção, dispõe que “os trabalhadores”, ou seja, todos os envolvidos no movimento sindical, os dirigentes em particular, gozarão de proteção contra dispensa por conta de sua filiação ou participação em atividades sindicais, atentando para o fato de que esta Convenção, por ter sido ratificada pelo Brasil, integra o nosso ordenamento jurídico.

## **2.5 Formações e Funções do Sindicato**

Vigora ainda no Brasil o princípio da unicidade sindical, insculpido no art. 8º, inciso II, da CF/88. Assim, para a criação de uma nova entidade sindical, há de verificar o interessado a preexistência ou não de uma entidade sindical representativa da categoria a ser representada.

---

<sup>15</sup> OJ 365, TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.08). Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.295), “a Constituição Federal, art. 8º, II, veda a criação de mais de uma organização sindical ou econômica, na mesma base territorial. Logo, se existir um sindicato de categoria idêntica, não poderá ser criado outro na mesma base territorial”.

Inexistindo conflito de representatividade, será necessária a formação de uma comissão denominada de “comissão pró-fundação de sindicato”, com os membros que comporão o corpo diretivo e fiscal da futura entidade.

Ato contínuo, um Estatuto Social deverá ser elaborado, estabelecendo funções a serem desempenhadas pela entidade, seus objetivos, a categoria a ser representada, a base territorial da entidade, quórum para deliberação em assembleias, o regimento eleitoral, fontes de recurso, casos de dissolução e destino do patrimônio.

Montada a comissão e elaborado o Estatuto, necessário convocar, via Edital, uma Assembleia chamando todos os interessados que serão representados pela futura entidade, em jornais de grande circulação local e no Diário Oficial do Estado em que se pretende fundar a entidade sindical.

Havendo aprovação do Estatuto na assembleia designada para este fim, os interessados deverão requerer o registro da entidade no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas da localidade com a apresentação dos seguintes documentos: comprovante da convocação da assembleia, a lista de presença dos trabalhadores que compareceram e participaram da assembleia de criação da entidade, a ata de aludida assembleia e o Estatuto Social.

Tomada estas providências, a entidade adquire personalidade jurídica, mas ainda sem poderes para atuar na defesa dos interesses dos trabalhadores, para firmar Acordos e Convenções e sem direito ao recebimento de contribuição sindical, visto que lhe falta o registro no Ministério do Trabalho.

O registro sindical será requerido junto à Secretaria das Relações do Trabalho, órgão integrante da estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego, MTE, que irá conferir a documentação apresentada e, principalmente, se há ou não conflito de representatividade da entidade requerente.

Verificada a existência de entidade sindical no local e o choque de representatividade, o Ministério do Trabalho irá barrar o andamento do processo. Nestes casos, só será possível a criação de um novo sindicato via desmembramento.

O desmembramento de categoria pode ocorrer nos casos em que há um sindicato preexistente que representa mais de uma atividade ou profissão e, posteriormente, um novo sindicato surja com pretensões de representar uma categoria mais específica, em detrimento da entidade preexistente de representatividade genérica.

A vedação de interferência do Poder Público é um princípio constitucionalmente positivado, porém não absoluto, uma vez que para zelar pela obediência a outro princípio, o da unidade sindical, o Ministério do Trabalho, por intermédio da Secretaria das Relações do Trabalho, antes de conferir ao sindicato a certidão de registro sindical, verificará a existência ou não de conflito de representação.

Caso constatado este conflito de representatividade, a entidade requerente deverá regularizar a situação geradora do conflito, retirando uma ou outra categoria ou profissão conflitante, para só assim receber o registro.

Se o conflito persistir, prevalecerá a entidade preexistente e o pedido de registro do sindicato novo será indeferido.

Todo este procedimento está previsto na Portaria 186 do MTE (cujo teor se encontra no anexo deste trabalho), que regulamenta as formas de formação de entidades sindicais, sejam de primeiro ou segundo grau, velando sempre pelo instituto da unicidade sindical.

O tema “unicidade sindical” é um dos pontos centrais deste estudo e será abordado doravante de forma mais aprofundada.

### **3 FONTES DE CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS**

O custeio das despesas das entidades sindicais é patrocinado pelas contribuições pagas pelos trabalhadores e empresas por elas representadas.

A principal fonte de custeio é a contribuição sindical compulsória, instituída em nosso ordenamento jurídico em 1937, a ser tratada em capítulo próprio.

As demais contribuições sindicais previstas em nossa legislação são a contribuição confederativa, contribuição assistencial e a mensalidade sindical, cujas definições trataremos adiante.

Toda a legislação brasileira que regula a matéria sindical está confusa e inoperante. A Constituição Federal de 1988, ao invés de reorganizar e regularizar a questão das fontes de custeio das entidades sindicais introduziu mais um problema com a instituição da contribuição confederativa.

Este sistema confuso levou ao judiciário uma enxurrada de ações para discutir a validade de tais contribuições. Esta é a consequência de uma legislação deficiente: insegurança jurídica.

O judiciário foi provocado, se posicionou e firmou entendimentos por intermédio de súmulas e precedentes normativos, preenchendo lacunas legislativas.

A inoperância do legislador é responsável pelo total estado de letargia pela qual atravessa nosso país. Todas as reformas necessárias, política, tributária, trabalhista e sindical, não saem das gavetas dos parlamentares, o que, em um futuro próximo, pode levar o Brasil à inviabilidade governamental.

#### **3.1 Contribuição confederativa, assistencial e a mensalidade sindical**

A *contribuição confederativa* está prevista na CF/88<sup>16</sup> e se destina ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, e independe da contribuição prevista em lei, ou seja, a contribuição sindical.

Aludido dispositivo constitucional não limita o valor ou o percentual a ser pago pelos trabalhadores, mas deixa claro que esta contribuição passa a ser devida somente depois de autorizada e fixada em assembleia da categoria.

Logo após a instituição desta contribuição na CF/88, foram constatados vários abusos das entidades sindicais, que passaram a prever em seus instrumentos coletivos valores elevados a título de contribuição confederativa, fazendo com que o Poder Judiciário interviesse para se estabelecer um limite para estas entidades laborais que estavam prejudicando os seus representados.

É de conhecimento geral que as assembleias sindicais são, em regra, vazias, ou, no mínimo, com a participação de uma parcela ínfima dos representados. Isso se deve muito à atuação dos próprios sindicatos, que, sem representatividade, afastaram aqueles que deveriam agregar.

Com assembleias vazias, viram a oportunidade de aprovar as contribuições na forma que melhor lhes aprouvessem, enchendo os cofres das entidades sem dar a devida contrapartida para a categoria.

Quem levou estas questões ao judiciário foi o Ministério Público do Trabalho, “propondo, perante os Tribunais, a anulação de cláusulas, de convenções coletivas, pactuadas entre os dois sindicatos, o profissional e o patronal, aprovadas em assembleias inexpressivas, com baixo comparecimento de votantes” (NASCIMENTO, p. 352, 2011).

A elevada quantidade de ações propostas contra as entidades sindicais fez com que o debate chega-se ao Supremo Tribunal Federal, STF, que acabou

---

<sup>16</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

editando a súmula 666<sup>17</sup>, expondo o entendimento de que a contribuição confederativa prevista constitucionalmente só pode ser exigida dos filiados ao sindicato respectivo.

Há o dito popular de que o bom acaba pagando pelo mal praticado por outros. Assim, várias entidades que se beneficiavam da contribuição confederativa de forma não abusiva destinando a verba em prol da categoria, acabaram sendo prejudicadas pela ação daqueles que utilizaram a norma de forma abusiva e, por vezes, criminosa.

As entidades atingidas pelas decisões judiciais com base na súmula do STF, ainda tentaram lançar mão de artimanhas e subterfúgios para continuar com sua fúria arrecadatória, criando outros mecanismos de cobrança de contribuições, alterando a nomenclatura “contribuição confederativa”, para “contribuição para fortalecimento ou revigoramento sindical”, “contribuição negocial” e outros nomes similares.

Diante deste fato, o TST selou entendimento convergente com o a súmula 666 do STF, ampliando a exigência de desconto somente a filiados das entidades, das contribuições confederativa, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical, com a edição do Precedente Normativo 119 da Seção de Dissídios Coletivos, SDC, que assim dispõe:

Precedente Normativo nº 119 da SDC do TST: “CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”.

---

<sup>17</sup> STF Súmula nº 666 - Contribuição Confederativa - Exigibilidade - Filiação a Sindicato Respectivo. A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

O entendimento, tanto do STF quanto do TST, tem por base o princípio constitucional da livre associação sindical positivado no inciso XX, do art. 5º da CF/88<sup>18</sup>.

Sobre o tema, se posiciona de forma contrária à jurisprudência pacificada Amaury Mascaro Nascimento (2011, p. 352):

Minha opinião é que a jurisprudência restringiu a incidência das contribuições para defender os não filiados dos sindicatos de cobranças em valores elevados.

[...]

A contribuição tem por finalidade o custeio do sistema confederativo. Esse sistema abrange toda a categoria e não apenas os sócios do sindicato. Portanto, tendo em vista sua finalidade, é uma contribuição devida por todo membro da categoria integrante do sistema confederativo e não apenas os sócios. É interpretação que a lei permite declarar. ‘... será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva...’.

Entendemos que o judiciário agiu de forma correta ao inibir as entidades sindicais no que tange à cobrança abusiva das contribuições sindicais.

Limitar a cobrança somente aos associados é uma forma de obrigar os sindicalistas a exercerem o seu papel e comprovarem a representatividade da entidade junto aos seus, fomentando assim a associação de todos os membros da categoria, condição estabelecida pelo judiciário para a cobrança das contribuições sindicais.

*A contribuição ou taxa assistencial* é o nome utilizado para definir a contribuição instituída pelo artigo 513, letra e, da CLT<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Art. 5º, CF: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

<sup>19</sup> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

[...]

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Esta cobrança consta geralmente nas convenções coletivas firmadas entre o sindicato laboral e o sindicato patronal, com vistas a ressarcir as entidades dos custos inerentes aos atos de negociação, tais como o lançamento de editais nos jornais, combustível e diária para o deslocamento de diretores, entre outros.

Para efetuar o desconto desta contribuição do pagamento dos trabalhadores, é necessária autorização expressa destes, conforme previsto no artigo 545 da CLT<sup>20</sup>. Porém, com o advento da CF/88 e com a interpretação dada ao tema pelo TST no Precedente Normativo 119 e reiterado na Orientação Jurisprudencial 17<sup>21</sup>, é permitido o desconto de tal contribuição somente aos associados das entidades sindicais.

Reiteramos aqui no nosso posicionamento favorável aos limites impostos pelo judiciário para inibir e conter os abusos que vinham sendo praticados pelas entidades sindicais

As contribuições não podem servir para enriquecer dirigentes e muito menos a entidade, que deve sobreviver somente com o necessário para dar o atendimento digno aos seus representados.

A *mensalidade sindical* está prevista no Estatuto Social das entidades sindicais e é devida somente pelos associados, que aderem à entidade de forma facultativa.

No Brasil geralmente as entidades oferecem serviços adicionais para convencer um integrante da categoria a se associar, tais como salão de cabeleireiro, clube de campo, entre outros, quando na verdade a associação deveria ser o carro chefe de toda entidade, baseada na composição de forças para o alcance de um bem comum, ou seja, melhores condições de trabalho para os integrantes de um

---

<sup>20</sup> Art. 545, CLT: Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, salvo quanto a contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

<sup>21</sup> Orientação Jurisprudencial nº 17 do TST: “Contribuições para Entidades Sindicais. Inconstitucionalidade de sua Extensão a não Associados. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados”.



sindicato laboral e representação forte nas negociações com os trabalhadores, no caso das entidades patronais.

Infelizmente não é assim que ocorre, e o número de associados das entidades sindicais é mínimo no Brasil.

A equação para explicar este fenômeno é simples: sindicatos sem combatividade, acomodados com a receita da contribuição sindical e sem compromisso com a categoria, é igual a quadro de associados pífio e receita com a mensalidade sindical idem.

### **3.2 A anacrônica contribuição sindical compulsória**

A contribuição sindical compulsória representa o que há de mais atrasado em termos de legislação sindical no mundo; representa a falta de compromisso de uma nação com a democracia.

É desconfortável, do ponto de vista do direito internacional e dos direitos humanos, conviver com uma legislação que atravessou incólume o século e o milênio, resistiu a períodos de ditadura, uma guerra mundial e a uma constituição democrática, sem que se buscasse uma alternativa mais justa de custeio das entidades sindicais.

A atual contribuição sindical, chamada de imposto sindical na sua criação nos idos de 1937, quando os sindicatos eram controlados pelo Estado Novo<sup>22</sup>, foi regulamentada pelos Decretos 1.402 de 1939 e 2.377 de 1940, sendo que o primeiro regulamentou as associações profissionais e os sindicatos e dispôs sobre a prerrogativa destas entidades em impor contribuições àqueles que

---

<sup>22</sup> Estado Novo é o nome do regime político brasileiro fundado por Getúlio Vargas em 10 de novembro de 1937, que durou até 29 de outubro de 1945, que é caracterizado pela centralização do poder, nacionalismo, anticomunismo e por seu autoritarismo.

participam das profissões ou categorias, e o segundo regulamentou a base de cálculo para o seu pagamento, tanto do trabalhador quanto dos empregadores.

O artigo 3º do decreto 2.377 de 1940 foi reproduzido na íntegra pelo art. 580 da CLT. Aliás, toda estrutura do imposto sindical foi mantida na CLT em 1943, onde passou a ser efetivamente denominada *contribuição sindical*, e é, até os dias atuais, a principal fonte de custeio do sindicato.

Parafraseando Amauri Mascaro Nascimento, a instituição da contribuição sindical pela Constituição de 1937, é coerente com a concepção publicista que inspirou a organização sindical corporativista que conferiu aos sindicatos o poder de impor contribuições e exercer funções delegadas de Poder Público.

Assim, com o advento da Convenção Internacional 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e a sua não ratificação pelo Brasil, ficou ainda mais evidente a falta de compromisso dos nossos legisladores com a democracia, a falta de vontade política de atualizar o nosso ordenamento jurídico, colocando nosso país no rol dos mais atrasados em termos de legislação trabalhista e sindical.

Sobre o tema, assim se manifestou Homero Batista Mateus da Silva (2009, p. 118):

A situação [do Brasil] é ainda mais constrangedora desde 1998, quando a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, que propugna a ampla liberdade sindical, passou a ser considerada uma das mais importantes de todo o acervo da instituição, alçada ao patamar de direito fundamental do trabalhador. Com esse novo conceito, tomada na plenária de 18 de junho de 1998, passou-se a entender que todos os países membros da Organização se comprometem a respeitar a liberdade sindical plena, ainda que não tenham formalmente ratificado a Convenção 87. A simples adesão à Organização Internacional do Trabalho já acarreta esse dever. Sendo o Brasil país fundador da OIT, o desencanto é evidente.

A legislação que regula a contribuição sindical é ampla (artigos de 578 a 610 da CLT), e define quem deve pagar a contribuição, periodicidade do pagamento, base de cálculo, formas de pagamento, recolhimento e de repasse às entidades beneficiadas, a destinação dos recursos, ou seja, em quais áreas as

entidades devem aplicar a receita, penalidades para quem não efetuar o desconto e o repasse, e as formas de cobrança.

A única categoria que se livrou da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical é a advocacia, por intermédio do dispositivo previsto em seu Estatuto, lei nº 8.906 de 1994, artigo 47, que assim dispõe: “O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical”.

As demais categorias não escapam do desconto referente a 01 (um) dia de trabalho no mês de março de cada ano (art. 580, inciso I, CLT).

Para os empregadores, os valores devem seguir a tabela de capital social disposta no inciso III do art. 580, da CLT.

Conforme abordaremos adiante, o grande motivador da falta de representatividade das entidades sindicais, juntamente com o instituto da unicidade sindical, é a contribuição sindical compulsória, que fomenta a existência e a criação, através da fragmentação e desdobramento de categorias, de várias entidades sindicais, preocupadas somente com a arrecadação das altas somas provindas da contribuição sindical compulsória, sem a necessidade de prestar contas ou de, efetivamente, representar os integrantes da categoria.

A lei 11.648 de 2008, que regulamentou as Centrais Sindicais, as incluiu na repartição do bolo da contribuição sindical, o que vem gerando cada vez mais a luta do poder pelo dinheiro.

A extinção deste tributo e a implantação de um sistema de custeio baseado na meritocracia, ou seja, contribuições facultativas, como a mensalidade sindical e a meritória, prevista em instrumentos coletivos e de baixo valor, apresentam-se como alternativa viável e de acordo com os padrões de liberdade sindical previstos pela OIT.

Nesta esteira, manifesta-se Homero Batista Mateus da Silva (2009, p. 117):

A pretexto de se tratar de uma fonte sólida para edificar as instituições sindicais, normalmente a contribuição sindical compulsória está associada a desvios de conduta, acomodação e falta de combatividade, sendo, inclusive, apontada como a causa direta da existência de mais de 26.000 sindicatos no território brasileiro. Sua revogação é inevitável, não podendo o Brasil ostentar padrões de liberdade sindical plena enquanto perdurar essa herança.

A extinção da contribuição sindical compulsória e a instituição de contribuições meritórias, além do fomento à associação dos membros das entidades sindicais, é a saída indicada para restaurar e reorganizar o movimento sindical do Brasil; espantará os oportunistas de plantão, que se perpetuam na direção das entidades sindicais e nada produzem e abrirá espaço para pessoas comprometidas com a categoria e não com o locupletamento indevido e a promoção pessoal.

Entendemos que a Reforma Sindical proposta pelo Fórum Nacional do Trabalho, FNT, no ano de 2005, que será tratada no capítulo 5 deste trabalho, é um modelo adequado para iniciar a modernização do Direito Sindical brasileiro.

## 4 LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é considerada um direito humano fundamental pelas principais declarações internacionais de direito do homem e referendada como tal pela OIT através de suas Convenções 87 e 98.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, proclamada pela ONU em 1948, dispõe em seu artigo 23, parágrafo quarto que “todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

As declarações que fazem referência ao tema são citadas nos ensinamentos de Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 59): “Pacto Internacional sobre Direito Cívico e Político de 1966, em seu art. 22, contempla a liberdade sindical. O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, trata de maneira pormenorizada o tema em seu art. 8º e se reporta ao texto da DUDH”.

A abordagem da liberdade sindical nestas principais manifestações internacionais, que tratam de direitos civis, políticos, econômicos e sociais, dá ênfase à importância que a comunidade internacional destinou ao tema.

Destaca Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 60), que:

A liberdade sindical, portanto, como um desenvolvimento do princípio de liberdade sindical, corresponde ao ponto de convergência entre a categoria dos direitos civis e políticos e a dos direitos econômicos e sociais. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores somente podem defender de modo eficaz seus interesses agrupando-se e associando-se. Nesse sentido, é possível afirmar que a liberdade sindical é simultaneamente, um direito social e político, razão pela qual foi contemplada nos dois pactos internacionais da ONU de 1966.

O tema sempre foi destaque dos grandes estudiosos e ganhou enfoque ainda mais contundente após a edição da Convenção Internacional 87 da OIT.

O Brasil não é signatário da aludida Convenção e está no rol das convenções não ratificadas pelo nosso país Brasil.<sup>23</sup>

A nossa CF/88, em seu art. 8º, estabelece que a associação sindical é livre, porém, no inciso II do mesmo artigo, estabelece o princípio da unicidade sindical, que afronta, no nosso entendimento, o princípio da liberdade sindical defendido pela OIT e pela comunidade internacional.

#### **4.1 Conceito e dimensões**

A complexidade do tema liberdade sindical dificulta uma conceituação concisa e uma análise superficial, o que gera inclusive divergências interpretativas no mundo doutrinário e, parafraseando Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 39), “oferece perspectivas múltiplas”.

Sustenta Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 39) que “a liberdade sindical é individual ou coletiva, a primeira pertinente à pessoa singularmente considerada, a segunda, aos grupos profissionais”.

O mesmo autor defende ainda a necessidade de análise de “cinco aspectos que reúnem os problemas centrais da questão: a liberdade sindical como liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical”. (NASCIMENTO, 2011, p. 40).

De acordo com José Cláudio Monteiro Brito Filho (2000, p. 88):

Pelo primeiro aspecto, deve ser garantida a existência dos sindicatos. O segundo, relativo à liberdade de organização, pressupõe organização espontânea das entidades sindicais, de qualquer grau, vedada a interferência do Estado. O terceiro aspecto, referente à liberdade de administração, é expresso em duas ideais básicas, segundo Mascaro, sendo a primeira delas a democracia interna, que corresponde à possibilidade de as entidades definirem seu regramento interno e a

---

<sup>23</sup> Disponível em <<http://www.oit.org.br/content/convention>>. Acesso em 20 mar. 2013.

autarquia externa, significando a impossibilidade de interferência externa. A liberdade de Exercício das funções, que é o quarto aspecto da liberdade sindical, diz respeito à atuação dos sindicatos, na busca do cumprimento de suas funções. Por derradeiro, temos o quinto aspecto, que importa no direito de filiação e desfiliação, não podendo alguém ser obrigado a ingressar ou não em entidades sindicais.

Esta análise sistêmica do conceito de liberdade sindical proposta por Amauri Mascaro Nascimento é adotada também por Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 63) e José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 88).

Para Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 63), “o complexo plural de situações jurídicas que compõem o conteúdo da liberdade sindical e em atenção ao sujeito titular de cada direito, é bastante comum a distinção entre os dois planos da liberdade sindical: o individual e o coletivo”.

Ainda sobre o tema, destaca Túlio de Oliveira Massoni (2011, p. 63):

A liberdade sindical individual, que são os titulares os trabalhadores individualmente considerados, abrange uma liberdade positiva, o direito de o trabalhador se filiar ao sindicato ou retirar-se dele, e uma negativa, o direito de o trabalhador não ser obrigado a filiar-se a um sindicato. Por sua vez, a liberdade sindical coletiva compreende os direitos dos sindicatos constituídos de promover os interesses dos trabalhadores e de realizar as funções que lhe são próprias, sendo também possível sua classificação em liberdade sindical coletiva ‘positiva’, relativa à organização e governo, à ação sindical e à associação, e em ‘negativa’, cujo conteúdo refere-se à não-intervenção estatal e patronal e ao direito de não-filiação das organizações sindicais.

Em suma, a posição adotada por Amauri Mascaro Nascimento e seguida pelos juristas, Túlio de Oliveira Massoni, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, entre outros, divide a liberdade sindical em dimensões, sendo a primeira individual e a segunda coletiva, esta última analisada de acordo com os cinco aspectos acima citados (Liberdade de Associação, Liberdade de Organização, Liberdade de Administração, Liberdade de Exercício das Funções e Liberdade de Filiação e Desfiliação).

A doutrina nos oferece outros conceitos e posicionamentos sobre liberdade sindical.

Mozart Vicotr Russomano (1997, p. 65), analisa a liberdade sindical como uma “figura triangular, com três partes distintas, que se tocam nas extremidades, dando a ideia de um perfeito triângulo jurídico”.

Parafraseando o mesmo autor, não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e – em nosso juízo – a pluralidade sindical (RUSSOMANO, 1997, p. 65).

Somos mais simpáticos à análise da liberdade sindical proposta Mozart Victor Russomano, que também é adotada por Orlando Gomes, Octávio Bueno Magano e Arion Sayão Romita.

Sustentamos desde o início que a junção da pluralidade sindical com o fim da contribuição sindical obrigatória aponta um importante passo para o resgate da credibilidade das entidades sindicais.

A instituição da pluralidade sindical e conseqüentemente da sindicalização livre, pressupõe o resgate do sindicalismo ideológico, voltado para a defesa da categoria representada de forma efetiva, onde haverá lugar somente para dirigentes abnegados, comprometidos com a causa e não com a receita suculenta do imposto sindical.

Segundo Mozart Victor Russomano (1997, p. 65 e 66):

A liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; pluralidade sindical, contra a unicidade sindical.

[...]

Se tomarmos a liberdade sindical no seu contexto mais amplo, necessariamente encontraremos, no fundo desse instituto, aquelas três ideais básicas, sem as quais não existe liberdade plena, nem para o sindicato, nem para os trabalhadores que nele encontram os pulmões da sua vida profissional.

A pluralidade sindical organizada, fruto da liberdade sindical enquanto conceito fortalecerá o sindicalismo no Brasil, tornando-os representativos.



## 4.2 Unicidade e pluralidade sindical

Unicidade sindical é o sistema que não permite que mais de um sindicato atue no mesmo território representando uma mesma categoria.

Assim define Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 216): “Unicidade Sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”.

Na mesma toada se posiciona José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 99): “Unicidade Sindical é a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal”.

Em uma definição mais ampla, assim destaca Maurício Godinho Delgado (2006, p. 1329):

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se de definição legal imperativa de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com o monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Não podemos confundir Unicidade com Unidade Sindical.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 217/218):

Unicidade é a união obrigatória e unidade a união natural e facultativa. Naquela, impera a autoridade; nesta a vontade.

[...]

Unidade Sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria ação. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade.

A pluralidade é o modelo sindical totalmente antagônico ao da unicidade. Parafraseando Victor Russomano, são duas teses opostas e inconciliáveis (1997, p. 76).

Este modelo permite que mais de uma entidade sindical seja criada para representar determinada categoria dentro de uma mesma base territorial.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 219): [...] “é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham interesse em comum”.

Conforme já defendemos no capítulo anterior, não existe liberdade sindical sem pluralidade sindical.

A pluralidade, caso permitida por lei, pode levar à unidade, mas de forma harmônica, sem interferências estatais, e com isso, consolidar a representatividade efetiva dos sindicalizados.

Muitos podem imaginar a dificuldade prática de inserir este sistema em nosso país, tendo em vista toda a cultura da unicidade sindical enraizada por aqui desde 1930.

Entendemos que toda mudança gera desconforto, mas sustentamos fortemente que, caso seja feita a transição na forma proposta pelo Projeto de Emenda Constitucional 369, PEC/369 de 2005, que será abordada mais adiante, com critérios e regras bem definidas, será viável a implantação do sistema de pluralidade sindical, o que, aliado a demais fatores como a extinção da contribuição sindical compulsória, alavancará o sindicalismo brasileiro.

Na leitura de Homero Batista Mateus da Silva (2009, p. 18):

Os sindicatos, após algum tempo de vendaval em caso de adoção da liberdade plena, tendem a somar forças e, numa espécie de darwinismo trabalhista, os mais fracos cedem lugar aos mais fortes.

Afora isso, o trabalhador percebe, em rápida leitura, quais são os grêmios mais comprometidos com a sua causa e aqueles voltados para a política e bajulação. Daí a ambição da Organização Internacional do Trabalho a que todos países vivenciassem a liberdade sindical plena.

O sistema atual não condiz mais com o histórico democrático do país. Somos um das maiores democracias do planeta e a fórmula que impõe unicidade sindical, contrariando a OIT e vários outros países que adotam a pluralidade sindical, conduziu o movimento sindical para a crise de credibilidade vivida nos dias atuais.

Segundo Arnaldo Sussekind *apud* Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 217):

[...] na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (p. ex.: França, Itália, Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, mas, por conscientização dos trabalhadores, vigora, de fato, a unidade de representação (p. ex.: Alemanha e Reino Unido); em outros, o monopólio de representação sindical é imposto por lei (p. ex.: Brasil, Colômbia, Peru); Na Argentina há pluralidade sindical, mas a um só sindicato é conferida personalidade gremial para negociar como representante do grupo. O princípio da liberdade sindical, como tem ressaltado a OIT, aceita a unidade fática de pluralidade de associações, em qualquer nível; admite, outrossim, a designação de sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinadas questões. Quanto à estruturação, devem os trabalhadores ter a faculdade de organizar sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até estabelecimento.

O embate unicidade versus pluralidade é antigo. Estudiosos se debruçaram sobre o tema por longos anos, mesmo antes da CF/88, e a conclusão, praticamente unânime, converge para o entendimento de que “a pluralidade sindical, efetivamente, garante melhor a liberdade dos sindicatos” (RUSSOMANO, 1997, p. 91).

### **4.3 A pluralidade sindical sob a ótica da OIT.**

Conforme abordamos no início deste capítulo, organismos internacionais dedicaram destaque ao tema liberdade sindical, com a assinatura de Pactos Internacionais e Convenções.

A OIT, ao editar a Convenção nº 87, no ano de 1948, deixou bem clara a preocupação da comunidade internacional em estabelecer parâmetros

democráticos na instituição de organizações sindicais livres e, sobretudo, com a sua existência livre, sem a interferência ou ingerência do estado.

Nos dizeres de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (200, p. 90): “[...] na legislação elaborada no seio da Organização Internacional do Trabalho que residem os fundamentos do modelo sindicalização com liberdade”.

Os principais dispositivos da Convenção 87, da OIT, assim estabelecem:

Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 – As organizações de trabalhadores e empregadores terão direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

O sindicalismo com liberdade está resumido nestes dois artigos.

Os artigos seguintes complementam o texto reforçando a ideia de liberdade sindical plena e observa, no inciso I do art. 8º, a necessária obediência às leis, ou seja, ao ordenamento jurídico de cada país signatário da Convenção.

Conforme já abordado neste capítulo, o Brasil infelizmente não ratificou a Convenção Internacional nº 87, de 1948, e mantém em seu ordenamento jurídico a liberdade sindical sem pluralidade, o que, a nosso ver, aponta para um paradoxo, uma liberdade contraditória.

No ano seguinte à promulgação da Convenção Internacional 87, a OIT editou uma nova Convenção, a de nº 98, que se apresenta como uma espécie de complemento daquela e trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Dispositivos da aludida Convenção apontam para a necessidade de proteção do trabalhador sindicalizado, sobretudo o dirigente sindical, contra atos atentatórios à sua liberdade de atuação. Vejamos:

Art. 1 – Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

1.2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudica-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 – As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de uma e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2.1 – Serão particularmente identificados os atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou de uma organização de empregadores, ou a manter organização de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Outras convenções importantes que abordam o tema liberdade sindical são citadas pela doutrina, tais como: Convenção nº 135 (representantes de trabalhadores nas empresas), nº 141 (organização de trabalhadores rurais), nº 151 (sindicalização na administração pública) e nº 154 (Negociação Coletiva).

Recentemente, no ano de 2008, a OIT aprovou a Declaração Sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa<sup>24</sup>, reconhecendo e declarando que:

Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma:

[...]

iii) promover o diálogo social e tripartismo como os métodos mais apropriados para: - adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;

<sup>24</sup> Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/213>>. Acesso em: 24 mai. 2013.

- transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;

- facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente, e - fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho, e

iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que:

- que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e

- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas.

Importante repisar o destaque dispensado pela comunidade internacional ao tema Liberdade Sindical, iniciando formalmente suas manifestações em 1948, com a edição da Convenção 87, e agora, 60 (sessenta) anos depois, abordando novamente o tema na recém-destacada Declaração Sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa.

Sendo assim, o debate que aflorou em 2004 com a apresentação da PEC 369 e arrefeceu logo depois, precisa ser retomado. O cenário atual não é favorável e “deixar do jeito que está” não parece ser a solução para enfrentar e combater a crise de credibilidade que vem experimentando o movimento sindical.

#### **4.4 O modelo de Liberdade Sindical contraditório adotado pelo Brasil**

O Brasil adotou o sistema da Unicidade Sindical, conforme citado no início do capítulo 2.5.

Explica Amauri Mascaro Nascimento que (2011, p. 221):

O sistema brasileiro é o monopólio de representação por imposição de lei. E é nesse sentido que é usada a expressão unicidade sindical.

O nosso sistema não faculta aos trabalhadores a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará. Estarão adstritos a um sindicato. O mesmo sindicato que representará a categoria os representará, também, como membros da categoria que são, ainda nos casos de interesses específicos coletivos de trabalhadores de uma empresa.

Conforme citamos no capítulo 2 deste trabalho, a adoção do modelo sindical da unicidade remonta dos anos 1930, mais precisamente da Carta de 1937, a chamada Era Vargas, que impôs este modelo e ainda condicionou o funcionamento do Sindicato à autorização do Estado.

O Direito Coletivo do Trabalho evoluiu em todo o mundo, principalmente após as iniciativas da OIT com a promulgação das Convenções já citadas nos capítulos anteriores, com ênfase para a Convenção 87, de 1948, porém a nossa legislação ainda carrega o fardo do sindicalismo corporativista do século passado.

A nossa Constituição cidadã, promulgada no ano de 1988, perdeu a oportunidade de se atualizar em termos de Direito Coletivo, aderindo ao modelo de liberdade sindical plena, com a adoção da Pluralidade Sindical.

Percebe-se que o artigo 8º da CF/88 é carregado de contradição ao afirmar em seu caput que “é livre a associação profissional ou sindical”, e logo depois, no inciso II do mesmo artigo, vedar a criação de mais de uma entidade sindical representando uma mesma categoria profissional ou dentro de uma mesma base territorial, o repellido modelo da Unicidade Sindical.

Já defendemos aqui neste estudo que a liberdade sindical, à luz do que se verifica nos ordenamentos jurídicos de outros países que ratificaram a Convenção 87 da OIT, a pluralidade sindical deve ser implementada, obviamente dentro de regras a serem estabelecidas em uma nova legislação, no caso do Brasil, por intermédio de uma Emenda Constitucional.

#### **4.5 Por que se multiplicam sindicatos no Brasil mesmo no sistema de unicidade sindical?**

O modelo de Unicidade Sindical adotado pelo Brasil tinha como um dos objetivos controlar e limitar o número de entidades sindicais. O que se verifica hoje é que este sistema vem sendo driblado e o principal artifício utilizado pelos interessados é o desmembramento de categoria e de base.

O remédio adotado trouxe efeitos colaterais e fortes reações adversas, uma vez que o número de entidades sindicais vem crescendo e batendo recordes no Brasil, contrariando o objetivo do legislador que instituiu a Unicidade Sindical.

Antigamente, constatava-se a existência de sindicatos representando determinadas categorias em um longo espaço territorial, que podemos denominar de “sindicatos de representação intermunicipal” ou “sindicato estadual”.

O limite mínimo de representatividade territorial é de um município, conforme estabelecido na parte final do inciso II, do art. 8º da CF/88. Assim, um determinado sindicato, mesmo que forte e estruturado com subsedes na região de sua atuação, estão se fracionando em pequenas entidades e perdendo representatividade, uma vez que os desmembramentos ocorrem não por vontade da categoria, ideologia ou algo do gênero, mas sim por interesses políticos e até interesses patronais.

Segundo Homero Batista Mateus da Silva (2009, p. 19):

Muitos [sindicatos] não têm viabilidade econômica e dependem de subvenção de entidades de grau superior, que fomentam as células numa espécie de jogo de poder. Outros não têm viabilidade prática porque nem ao menos havia contingente razoável de empresas na cidade capazes de justificar a existência de uma entidade de combate.

Outra forma utilizada para aumentar o número de entidades sindicais é através da pulverização de categorias.



Antes, onde havia, hipoteticamente, um sindicato dos motoristas de determinada cidade e região, congregando todos os motoristas do local, hoje há o sindicato dos motoristas de transporte coletivo municipal, de transporte rodoviário intermunicipal, de transporte rodoviário interestadual, dos moto-taxistas, dos motoristas das usinas de açúcar e álcool, entre outros.

Relata Homero Batista Mateus da Silva (2009, p. 19) que:

Dados do Ministério do Trabalho revelam a existência de 9.000 sindicatos até a C.F. de 1988, mesclando-se os patronais e operários, mas esse número quase dobrou numa contagem de 2001 – ante crescimento modesto de sindicalizados [...]

O número mais recente é de 23.726 entidades sindicatos. Surge um sindicato por dia, em média. As federações já passam de 600 e as confederações, que eram seis ou sete no modelo original, hoje são trinta.

A preocupação com o cenário acima descrito é grande, tanto é que o tema foi amplamente debatido no Seminário “Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil”, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho e realizado nos dias 25, 26 e 27 de abril de 2012.<sup>25</sup>

Neste seminário, assim se manifestou José Carlos Arouca (2012, s.p.):

Causa espanto a extraordinária multiplicação de sindicatos: 14.266, sendo 9.849 de trabalhadores, que grande parte dos acadêmicos e analistas atribui ao sistema unitário, desconhecendo o procedimento seguido pelo Ministério do Trabalho e Emprego que registra sindicatos “fantasmas” criados por oportunistas e aventureiros, não para representar grupos ainda inorganizados, mas resultantes de dissociação ou desmembramento de setores já organizados, e tudo em assembleias vazias, sem nenhum respeito aos princípios de democracia.

E continua citando o seguinte dado:

Exemplo do procedimento ministerial: Processo nº 46000.005406/95-04 através do qual foi reconhecido o Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Fontes Magnéticas e Ionizantes para representar físicos, engenheiros (...) químicos, tecnólogos em radiologia (...). Enfim, todos os E “empregados de qualquer estabelecimento que tenha emissão de fontes magnéticas e ionizantes, sejam eles privados ou públicos, federais, estaduais, municipais,

<sup>25</sup> Disponível em <<http://www.tst.jus.br/web/seminario-liberdade-sindical>>. Acesso em: 23 mai. 2013.

medicina de grupo, filantrópico, religioso, asilar, consultório, indústria, comércio, prestação de serviços, autarquias e fundações inclusive públicas, agricultura e afins, face a características de categoria diferenciada”.

Reportagens recentes publicadas em grandes mídias ressaltam que as centrais sindicais, todas ligadas a partidos políticos, são as grandes responsáveis pela explosão de entidades sindicais, sobretudo após o advento da Lei 11.648 de 2008, que reconheceu formalmente estas entidades.

A malfadada lei surgiu no ordenamento jurídico com o único propósito de repartir ainda mais o bolo gordo da contribuição sindical, atribuindo às centrais 10% do valor total arrecadado.

Para receber o status de “central sindical com representatividade” e participar da divisão da receita auferida com a arrecadação da contribuição sindical, a entidade deverá cumprir os requisitos previstos na lei, mais especificamente em seu artigo 2º, que exigem: filiação mínima de 100 sindicatos nas 05 regiões do país; filiação em pelo menos 03 regiões com no mínimo 20 sindicatos cada uma; filiação de sindicatos em no mínimo, 05 setores de atividade econômica em cada uma e, por fim, filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Este fator explica a explosão de sindicatos experimentada nos últimos anos.

Os sindicatos são desmembrados, com todo processo subsidiado pela central sindical interessada, e esta, ao final de seu registro sindical, declara filiação à central “patrocinadora”, preenchendo o requisito previsto no § 1º do artigo 5º da lei em comento.

O assunto vem sendo explorado maciçamente pela imprensa. Matérias impactantes foram publicadas no jornal Folha de São Paulo, com os títulos: “Disputa Por Verba Infla Números Sindicais”, publicada em 14 de abril de 2013<sup>26</sup> e “Sindicatos

---

<sup>26</sup> Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1262301-disputa-por-verba-infla-numeros-sindicais.shtml>>. Acesso em 23 mai. 2013.

se Multiplicam e Centrais Redistribuem as Forças Partidárias”, publicada em 15 de Maio de 2013.<sup>27</sup>

A primeira matéria assim denuncia:

Centrais usam artifícios e brechas na lei para aumentar dados sobre associados e receber parte do imposto.

[...]

A disputa pelo imposto sindical leva entidades a inflar números de associados e um mesmo sindicalista a presidir até oito sindicatos.

Também provoca um conflito entre as centrais pela definição de quais delas podem receber uma parcela anual milionária.

A segunda matéria, ainda mais impactante, denuncia que:

Impulsionados por cifras cada vez mais robustas arrecadas junto aos trabalhadores e patrões, o movimento sindical brasileiro passa por acelerada transformação.

Nos últimos quatro anos, o número de sindicatos cresceu 54% [...]

A CUT (Central única dos Trabalhadores), aliada histórica do PT, e a Força Sindical, comandada por sindicalistas ligados ao PDT, continuam como as maiores centrais: representam mais de um terço de 9.700 entidades.

Juntas, as duas centrais abocanharam no ano passado 60% dos R\$ 141,4 milhões da contribuição sindical.

No entanto, números do ministério mostram que quem mais cresceu proporcionalmente, nos últimos quatro anos, foram a CSP-Conlutas (Coordenação Nacional de Lutas), ligada ao PSTU e ao PSOL; a CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil), presidida por um filiado ao PCdoB, e a UGT (União Geral dos Trabalhadores), comandada por um integrante do PSD.

A CTB pulou de 144 sindicatos, em 2008, para 565 ano passado, o que lhe garantiu um aumento de cerca de 170% dos recursos repassados via contribuição sindical nesse período. A entidade recebeu R\$ 8,9 milhões em 2012. Dois dos principais sindicatos em sua base são o dos metroviários de São Paulo e metalúrgicos de Betim (MG).

---

<sup>27</sup> Disponível em <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2013/05/1278707-sindicatos-se-multiplicam-e-centrais-redistribuem-as-forcas-partidarias.shtml>>. Acesso em 23 mai. 2013.

Lembramos ainda episódio recente, denunciado pela Revista Isto É, que levou à demissão do Ministro do Trabalho Carlos Luppi, filiado ao PDT, partido aliado da Força Sindical, indicando a existência de um verdadeiro balcão de negócios na Secretaria de Relações do Trabalho, órgão ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego, evidenciado pela “venda” de cartas sindicais.<sup>28</sup>

Os números e cifras informados nas denúncias apuradas pela imprensa são estarrecedores.

Caso nenhuma providência seja tomada o movimento sindical brasileiro corre o risco de se afundar ainda mais neste lamaçal, nesta disputa suja que objetiva única e exclusivamente a compensação financeira, deixando em último plano os reais propósitos do movimento.

Verdadeiras quadrilhas estão se formando, lançando mão de toda sorte de artimanhas e subterfúgios para o sucesso desta empreitada criminosa.

O debate realizado no FNT, com início em 2004 e término em 2005, que resultou na elaboração da PEC 369/2005, concluiu que uma ampla reforma era necessária para coibir as mazelas hoje experimentadas.

O fim da contribuição sindical compulsória, que leva estas entidades a se digladiarem, muitas vezes, literalmente, aliados à implantação do modelo sindical da liberdade sindical, possibilitando a pluralidade de sindicatos, pode ser a saída para resgatar o movimento sindical de toda esta sujeira, trazendo de volta às entidades sindicais as pessoas de bem, com propósitos ideológicos, abnegados, líderes e representantes efetivos de sua categoria, reivindicando melhores condições de trabalho, melhores salários, negociações transparentes, enfim, toda a atividade inerente ao sindicalismo que está se perdendo ao longo do tempo.

---

<sup>28</sup> Revista ISTO É, edição 2192 de novembro de 2011. Título da matéria: “Propina no ministério de Luppi”.

## 5 FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO – OBJETIVOS e FINALIDADES

O Fórum Nacional do Trabalho, FNT, instituído pelo Decreto nº 4.796 de 2003, primeiro ano do governo Luís Inácio Lula da Silva, trouxe a perspectiva de que a legislação trabalhista e sindical seria, enfim, discutida e atualizada, trazendo novos rumos para as relações de trabalho no Brasil, sobretudo nas questões relativas ao direito coletivo do trabalho, adotando as premissas estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho.

O art. 1º do aludido Decreto, define quais as são as atribuições do FNT:

Art. 1º [...];

I - promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista;

II - subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional; e

III - submeter ao Ministério do Trabalho e Emprego os resultados e conclusões obre matérias aprovadas no âmbito do FNT.

Os objetivos traçados pelo FNT foram realmente promissores. A forma de composição do órgão, presidido pelo Ministério do Trabalho e Emprego; a participação dos ministérios mais importantes do Governo e com assento reservado também para os representantes dos trabalhadores e empregadores, conforme definido no art. 2º do Decreto em comento, deu um caráter democrático e inovador ao projeto.

Dando andamento nos trabalhos do FNT e seguindo a determinação prevista no artigo 5º do Decreto 4.796 de 2003, o MTE criou o Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho por intermédio da Portaria nº 1029 de 12 de agosto de 2003, com vistas a regulamentar e formatar a atuação do FNT, traçar os seus objetivos e finalidades, composição e estrutura.

Destaca-se que o Regimento Interno do FNT foi publicado somente (dois) meses após a publicação do Decreto que o criou, dando demonstração de que o governo recém-instituído iria enfrentar de uma vez por todas o espinhoso tema *reforma sindical e trabalhista*, de forma célere, organizada e, principalmente, de uma forma democrática.

Os objetivos do FNT foram definidos no artigo 3º de seu Regimento Interno, que traz como destaque e meta principal a atualização e reforma das leis sindicais e trabalhistas, o fomento ao diálogo social e a promoção do tripartismo.

O FNT foi constituído com a finalidade de coordenar a negociação entre os representantes dos trabalhadores, empregadores e Governo Federal sobre a reforma sindical e trabalhista. É o que define o artigo 1º de seu Regimento Interno.

São também finalidades do FNT, de acordo com o art. 3º do Regimento em questão:

Art. 3º São finalidades do FNT:

I – promover o entendimento entre representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista;

II – subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional; e

III – submeter ao Ministério do Trabalho e Emprego os resultados e conclusões sobre as matérias aprovadas no âmbito do FNT.

A iniciativa altaneira da criação do FNT, os objetivos traçados e a sua finalidade trouxeram a certeza de que a tão desejada reforma sindical e trabalhista sairia do papel e da forma mais democrática e republicana possível, precedida de debates, congressos, fóruns de discussão e mesas redondas, com a participação dos órgãos do Governo, representantes dos trabalhadores e empregadores e a sociedade como um todo.

A representação das partes envolvidas no FNT foi estruturada, comissão de sistematização e grupos temáticos constituídos para a discussão de

temas específicos, tais como organização sindical, negociação coletiva, legislação do trabalho, entre outros.

Esta sistematização está disposta nos artigos 4 e 5 do Regimento Interno do FNT.

A coordenação ficou a cargo do Governo Federal, presidida pelo MTE e a Plenária, órgão mais importante do FNT, foi composta por 72 (setenta e dois) membros, dividida em:

I – 21 (vinte e um) membros indicados pelas entidades representantes dos empregados em âmbito nacional, com reconhecimento público e notória representatividade;

- 21 (vinte e um) membros indicados pelas entidades patronais com os mesmos requisitos das entidades laborais;

- 21 (vinte e um) membros indicados pelo MTE; e.

- 09 (nove) membros indicados pelo grupo de trabalho a ser criado no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) em órgãos e assim desmembrados: coordenação, plenária de representantes previamente separados e com objetivos, seria exercida por um órgão denominado Plenária de Representantes.

Esta composição está regulamentada nos arts. 6º e 7º do Regimento Interno do FNT.

Alguns estudiosos criticaram à época a forma de composição do FNT, destacando que representantes, tanto de trabalhadores como dos empregadores, foram designados pelo Governo Federal e não eleitos pelos seus representados.

A ressalva dos críticos se alicerçava na premissa de que a composição do FNT, “não sendo eletiva, mas por designação do Governo, mediante indicação de algumas entidades sindicais e outros órgãos, perdeu sob a perspectiva da legitimidade da sua composição”. (NASCIMENTO, 2011, p. 648).

Não obstante as críticas à forma de eleição dos representantes de cada parte interessada, a fórmula apresentada foi a melhor possível e não se pode

comprovar a existência de má fé nesta conduta, até porque é inegável que grandes nomes participaram e contribuíram nos debates travados durante os trabalhos do FNT, e os documentos produzidos estão, na medida do possível, de acordo com o que se espera em termos de modernização das relações sindicais no Brasil.

### **5.1 O Projeto de Emenda Constitucional e o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais produzidos pelo Fórum Nacional do Trabalho.**

Ao final dos trabalhos do FNT, que contou com a participação centenas de pessoas, 36 (trinta e seis) reuniões realizadas em praticamente todas as unidades da Federação, a participação do TST, Ministério Público do Trabalho, entre outros, foi elaborado o Projeto de Emenda à Constituição que altera a questão da unicidade sindical, regulamenta a instituição de contribuição em favor das entidades sindicais custeadas por todos os abrangidos pela negociação coletiva, descontada em folha de pagamento e assegura a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

A PEC 369/2005 está tramitando no Congresso Nacional e atualmente encontra-se na Coordenação de Comissões Permanentes, CCP, órgão da Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, aguardando apensamento de projetos apresentados por parlamentares e demais deliberações<sup>29</sup>.

O FNT produziu ainda o Anteprojeto de Lei que recebeu a denominação de Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais – projeto de Reforma Sindical, composto por 238 artigos.

O Anteprojeto de Relações Sindicais, que doravante será denominado neste estudo como “nova Lei”, regulamenta temas importantes, tais como a liberdade e autonomia sindical, abolindo a unicidade sindical, fontes de custeio das entidades sindicais, instituído contribuições meritórias e abolindo qualquer tipo de

---

<sup>29</sup> Disponível em <  
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2777153>>. Acesso em 12 jul. 2013



contribuição compulsória, a prestação de contas, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e o direito de greve.

A tramitação do projeto da nova Lei, por ser tratar de lei infraconstitucional, depende primeiramente da votação e aprovação da PEC 369/2005, que altera a estrutura do sistema sindical brasileiro reformulando o art. 8º da Constituição Federal, motivo pelo qual toda discussão sobre o tema arrefeceu com o travamento da PEC na Câmara dos Deputados desde o ano de 2005.

A forma com que foi construída a proposta nos leva a acreditar que outra melhor dificilmente será elaborada, por isso nossa defesa para que a PEC 369/2005 e a nova Lei que a acompanha, ambas produzidas pelo FNT, caminhe para a efetiva análise e votação no Congresso Nacional, onde os debates e discussões finais serão realizados, com a participação de toda sociedade, que terá enfim a oportunidade de se inteirar de um tema que influirá diretamente em seu cotidiano.

Continuamos defendendo que, de todas as discussões e projetos apresentados, os mais relevantes se referem ao fim da unicidade sindical, estabelecendo assim em nosso ordenamento jurídico a efetividade dos princípios da liberdade e autonomia sindical, preconizados pela comunidade internacional e ignorados pelo Brasil até os dias atuais, e o fim da contribuição sindical compulsória, que analisaremos nos capítulos seguintes.

## **5.2 O Fim da Unicidade Sindical e a Liberdade Sindical amparada no requisito da Representatividade.**

A PEC 369/2005, fruto do diálogo e amplo debate produzido pelo FNT, altera de forma significativa todo o modelo sindical do Brasil.

O inciso II do art. 8º da CF/88, que estabelece a vedação à criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, seria revogado com a modificação proposta.

Esta alteração que defendemos eliminaria do nosso ordenamento jurídico o anacrônico princípio da unicidade sindical, um dos principais causadores da crise de credibilidade que atravessa o sindicalismo no Brasil e estabeleceria o princípio da liberdade sindical, baseado na comprovação da representatividade sindical.

Assim dispõe o inciso I-B do art. 8º da PEC 369/2005:

- I-B – o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem requisitos de representatividade, de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva e de participação dos representados.

A regulamentação do princípio da representatividade sindical está disposta na nova Lei, nascida também no seio do FNT e simultaneamente à PEC 369/2005.

Importante salientar que o novo modelo não tem por escopo o fomento à pluralidade sindical desorganizada, pelo contrário. O modelo proposto não impõe a pluralidade, mas tão somente permite a sua existência, desde que atendidos os critérios de representatividade.

Este sistema de liberdade sindical é o preconizado pela comunidade internacional, conforme já abordamos neste estudo.

A representatividade da entidade sindical será comprovada quando satisfeitos os requisitos de representatividade em cada âmbito de representação. É o que estabelece o art. 10, inciso I, da nova Lei.

E quais seriam estes requisitos? São aqueles dispostos nos artigos 19 a 23 da nova Lei, que estabelecem os parâmetros para o reconhecimento da representatividade para as centrais sindicais, confederação, federação e sindicatos.

No caso de um sindicato de base, para que este obtenha o reconhecimento da representatividade deverá preencher os requisitos previstos nos artigos 22 e 23, que assim dispõem:

Art. 22. O sindicato obtém representatividade mediante vinculação a central sindical, ou a confederação, ou a federação ou mediante a filiação de número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores do âmbito de representação.

Art. 23. Para aferição da representatividade será considerada a relação entre número de filiados e o número de trabalhadores que estejam efetivamente empregados no âmbito de representação do sindicato.

A aferição dos critérios da representatividade ficará a cargo do órgão denominado Conselho Nacional de Relações do Trabalho, CNRT<sup>30</sup>, instituído no âmbito do MTE, de caráter tripartite e paritário, composto por representantes indicados pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e empregadores. É o que dispõe o art. 120 da nova Lei.

### **5.3 Exclusividade de representação e regras de transição**

As alterações previstas na nova Lei são substanciais, ou seja, alteram todo o sistema sindical atualmente vigente. Assim, necessário estabelecer regras de transição para a garantia de direitos adquiridos e a preservação de entidades sindicais representativas que já existem, mesmo sendo exceções nos dias de hoje, mas que obtiveram registro junto ao MTE antes da promulgação da nova lei, caso ela venha a ocorrer.

Para isso, ficou estabelecida no projeto a possibilidade de se conceder a exclusividade de representação a um único sindicato no respectivo âmbito de representação, mas que será concedida somente às entidades que atender aos requisitos estatutários que serão propostos pelo CNRT.

---

<sup>30</sup> O Conselho Nacional de Relações de Trabalho, CNRT. Órgão tripartite, com componentes do Governo Federal, representantes dos trabalhadores e empregadores, que seria criado para avaliar e propor diretrizes de gestão pública na área de relações do trabalho, conforme art. 120 e seguintes da nova Lei.

Durante o período de 12 (doze) meses após a promulgação da nova Lei, a entidade pleiteante deverá se comprometer com a gestão democrática de seus órgãos de deliberação, adequando, se necessário, os seus estatutos.

Importante ressaltar mais uma vez o caráter altaneiro do projeto ao contemplar, enfim, os critérios democráticos da liberdade sindical, tendo em vista que, mesmo após a concessão da exclusividade de representação a uma determinada entidade, ela não deterá o monopólio vitalício como ocorre no sistema da unicidade sindical.

Caso haja contestação de representatividade e a entidade sindical que detém este título não conseguir comprová-lo perante o MTE, perderá a exclusividade e abrir-se-á a possibilidade de existência de mais de uma entidade numa mesma base territorial.

#### **5.4 A personalidade sindical - conceito e requisitos.**

A personalidade sindical prevista na nova Lei é a certidão de registro de nascimento da entidade sindical, que é adquirido após prévio registro dos atos constitutivos da entidade e do reconhecimento de representatividade citado no capítulo anterior.

Comparando com o sistema atual, seria a *Carta Sindical* da entidade.

A aquisição desta personalidade é que habilita a entidade sindical ao exercício das atribuições e exercícios das prerrogativas sindicais, nos termos do artigo 8º da nova Lei.

As atribuições e prerrogativas adquiridas com a personalidade sindical estão dispostas no art. 12 da Lei em questão:

- Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da respectiva base de representação;
- Propor e participar de negociação coletiva;

- Celebrar contratos coletivos de trabalho;
- Atuar em juízo como legitimado ordinário ou extraordinário na forma da lei;
- estabelecer contribuições de negociação coletiva.

A personalidade sindical poderá ser sempre contestada, observado o intervalo de três (três) anos a partir da data de sua aquisição.

Caso os índices de representatividade não sejam comprovados, a entidade contestada perderá a personalidade sindical. É o que dispõe o art. 12, § 1º e 2º.

As regras rígidas estabelecidas neste projeto são necessárias.

Temos a convicção de que estas regras são perfeitamente aplicáveis e que o ambiente democrático eliminarão de vez “militantes sindicais” que se acomodaram no poder e que se preocupam somente com a receita proveniente da contribuição sindical compulsória que enche os cofres de entidades vazias, sem representação.

## **5.5 Da Estabilidade dos dirigentes sindicais**

Outra inovação trazida pela nova Lei é a regulamentação da estabilidade aos dirigentes sindicais.

Seguindo as diretrizes previstas na Convenção 98 da OIT, que prega a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, a Seção III do capítulo III, artigos 24 a 28, do projeto de Reforma Sindical, e o Capítulo VI do Título III, artigos 80 a 84, do mesmo projeto, que tratam da Representação dos Trabalhadores no Local de Trabalho, praticamente reproduzem o dispositivo internacional, lembrando que o Brasil é signatário desta Convenção.

A nova Lei estabelece também que o número de dirigentes com estabilidade no emprego para o exercício de suas atividades sindicais é limitado a 81 (oitenta e um) dirigentes, em todos os níveis de representação.

No cenário atual tem prevalecido o entendimento de que somente sete (sete) dirigentes e seus respectivos suplentes gozam desta estabilidade, conforme inciso III da súmula 369 do TST<sup>31</sup>, com base no que dispõe o art. 522 da CLT c/c § 3º do art. 543 do mesmo diploma consolidado.

Sendo assim, caso a nova Lei aqui debatida seja aprovada sem alterações, estes dispositivos da CLT e todo o capítulo que trata do tema serão revogados, conforme dispõe o seu art. 237.

É plenamente justificável a alteração proposta, tendo em vista que a estabilidade do dirigente sindical não pode ser limitada a somente alguns dirigentes, mas sim todos aqueles que estarão disponibilizando o seu tempo e sua energia em prol do movimento sindical, inclusive aqueles que figurem no conselho fiscal da entidade.

As entidades sindicais com a nova configuração proposta, teoricamente contarão com dirigentes combativos e abnegados, que deverão contar com a segurança da estabilidade para poderem exercer o seu papel com a devida isenção e sem o temor de represálias por parte de seu empregador.

## **5.6 As novas fontes de Custeio das Entidades Sindicais**

No regramento atual as fontes de custeio das entidades sindicais, são:

- a) Contribuição sindical compulsória, prevista na CLT;
- b) Contribuição confederativa, instituída pela CF de 1988;

---

<sup>31</sup> Súmula 369 do TST. Dirigente Sindical. Estabilidade. I. [...]. II – O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fical limitada, assim, a estabilidade a que alude o § 3º do art. 543, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

- c) Contribuição assistencial, aquela negociada pelos entes sindicais e em acordos e convenções coletivas; e
- d) Mensalidade sindical.

Estas contribuições seriam substituídas pela contribuição associativa e pela contribuição de negociação coletiva.

A contribuição associativa é a contribuição espontânea de recursos fundada no vínculo associativo e prevista em estatuto e deliberações de assembleia, nos termos do art. 43 da nova Lei.

Esta na verdade seria uma nova modalidade de mensalidade sindical, alterando somente sua nomenclatura.

Já a contribuição de negociação coletiva seria uma espécie de contribuição meritória, fundada na participação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, com periodicidade anual, conforme previsto no art. 45 da Lei em comento.

Aludida contribuição não poderá ultrapassar, no caso do trabalhador, a 1% (um por cento) do valor de sua remuneração recebida no ano anterior, e será paga, no mínimo, em 03 (três) parcelas mensais, a partir do mês de abril.

Importante ressaltar que o percentual mínimo não poderá ser majorado, mesmo que a entidade sindical celebre vários instrumentos coletivos.

Quando houver mais de uma entidade sindical participando da negociação coletiva, os valores correspondentes da contribuição serão distribuídos de maneira proporcional, levando em conta o índice de sindicalização de cada uma delas, nos termos do § 1º do art. 46 da nova Lei.

A contribuição de negociação coletiva será rateada entre os integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva, na seguinte proporção:

- I – 10% (dez por cento) para as centrais sindicais;
- II – 5% (cinco por cento) para as confederações;
- III – e 10% (dez por cento) para as federações;

IV – 70% (setenta por cento) para os sindicatos;

V – 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical, FSPS, órgão que seria criado para custear as atividades do CNRT.

As regulamentações recém citadas estão dispostas nos art. 48 a 50 da nova Lei.

A contribuição de negociação coletiva do setor patronal será com base no capital social, e está regulamentada no art. 52 e seguintes.

Outras formas de custeio das entidades sindicais serão os frutos do rendimento de seu patrimônio, as doações e legados, quando aceitos na forma de seu estatuto, as multas e outras rendas.

Com a promulgação da nova Lei proposta pelo FNT, as contribuições confederativa e assistencial, seriam extintas automaticamente, enquanto que a contribuição sindical compulsória seria extinta de forma gradual, conforme veremos adiante.

A nova fórmula de custeio das entidades sindicais caracteriza-se pelos critérios facultativos e meritórios de suas cobranças.

O critério facultativo está presente na contribuição associativa, que será cobrada somente dos associados das entidades que, facultativamente, a ela se associar e o critério meritório, que se evidencia na contribuição de negociação coletiva, que poderá ser cobrada pelas entidades que comprovarem a participação efetiva em negociações coletivas, ou seja, aquelas que comprovarem possuir representatividade, combatividade, serão agraciadas com o recebimento de aludida contribuição.

Essa forma de custeio claramente retirará do movimento sindical as pessoas acomodadas que hoje nela se encontram e que sobrevivem de uma contribuição sindical obrigatória que não exige contraprestação.

## **5.7 A extinção da Contribuição Sindical compulsória**



A nova Lei extinguirá, além da contribuição confederativa e assistencial, conforme já citamos, mas também a contribuição sindical, porém esta última de forma gradual.

As disposições finais transitórias da nova Lei estabelece que a contribuição sindical dos trabalhadores será extinta no prazo de 03 (três) anos após a sua promulgação, e corresponderá a:

I – 75% (cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro ano;

II - 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo ano;

III – 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro ano.

No caso da contribuição sindical patronal, este prazo será de 05 (cinco) anos com a mesma graduação a partir do terceiro ano da promulgação da nova Lei.

Neste período de transição, caso a entidade sindical comprove sua representatividade, poderá substituir a contribuição sindical graduada pela contribuição de negociação coletiva.

A extinção da contribuição sindical compulsória de forma graduada dará o tempo necessário para que as entidades sindicais se recomponham e se amoldem ao novo sistema de custeio.

## 6 CONCLUSÃO

A partir da análise crítica da legislação sindical brasileira e o cotejo desta com as normas internacionais editadas pela OIT, além da compilação de importantes dados bibliográficos, teceremos, a seguir, concepções formadas ao longo deste estudo.

As entidades sindicais brasileiras possuem uma rica história e contribuíram para que nosso país se tornasse uma das maiores democracias do mundo, atuando firmemente nos momentos críticos da política nacional, sobretudo no período da ditadura militar.

A CF/88, também denominada constituição cidadã ou constituição democrática, mesmo com todo ambiente favorável, não avançou em termos de legislação sindical, diferente da comunidade internacional que, integrada com os avanços preconizados pelas convenções internacionais da OIT, evoluíram e acompanharam o fluxo da modernidade, respeitando o direito à sindicalização livre e, conseqüentemente, fortalecendo suas instituições.

Hoje no país o debate está centrado na necessidade de reformas das instituições, e a reforma sindical que defendemos não foge a essa necessidade.

As manifestações populares recentes nos dão a exata dimensão do que a população pensa e espera daqueles que deixaram de cumprir o seu papel e contribuíram para o desgaste das instituições brasileiras, sejam elas de caráter político, jurídico ou administrativo.

No transcorrer deste estudo nos deparamos com pesquisas e reportagens com denúncias e números alarmantes, que colocam em cheque toda estrutura sindical do país.

A criação do Fórum Nacional do Trabalho no ano de 2004, com o objetivo de debater e apresentar propostas concretas de alteração na legislação sindical nos faz concluir que a classe política sabe da necessidade de reformar nosso sistema sindical e reconhece o atraso estrutural das normas vigentes, porém

o que no início caracterizou-se como ações efetivas e concretas do Poder Executivo de reforma legislativa, hoje traduz o cenário do descaso de todos os envolvidos no processo, com o engavetamento de uma reforma que já dura mais sete anos.

Todo esse cenário nos fez concluir que o debate do tema não pode continuar engavetado como os Projetos de Emenda Constitucional e o Projeto de Lei específico que tramita no Congresso Nacional, pelo contrário.

No transcorrer deste estudo pudemos constatar que a estagnação continua produzindo frutos maléficis para o meio sindical, com a presença cada vez maior de pessoas descompromissadas com a luta ideológica que caracterizou o movimento sindical no passado recente, de pessoas comprometidas com o mal feito e com a falcatrua e, conseqüentemente, com o afastamento de pessoas de bem e com o perfil apropriado para contribuir no resgate da credibilidade das entidades sindicais.

A norma vigente que engessa o nosso modelo sindical, com a imposição de somente um sindicato, o malfadado e ultrapassado modelo da unicidade sindical, em detrimento do princípio da liberdade sindical, defendido e aplicado com sucesso em boa parte do mundo, não só arrefece, mas impede que sangue novo ingresse no movimento sindical.

O desalento da população com as nossas instituições democráticas está sendo sentida nas ruas, com manifestações avulsas, não tuteladas por qualquer bandeira, partido político ou centrais sindicais, o que corrobora o nosso objetivo de dar destaque à credibilidade perdida de nossas instituições e o que fazer para iniciar um processo de resgate desta credibilidade.

As entidades sindicais dentro do modelo vigente não produzem negociações coletivas satisfatórias e independentes, pois muitas vezes não estão comprometidas com os seus representados.

Neste cenário, não é possível se levantar a bandeira do “fomento às negociações coletivas como instrumento fundamental para o fortalecimento da democracia e o desafogo do judiciário”, sem antes aplicar as reformas estruturais como a garantia da liberdade sindical e o fim da contribuição sindical compulsória.

Os acordos e convenções coletivas possuem autonomia reconhecida constitucionalmente, mas na prática estas normas, por se apresentarem muitas vezes prejudiciais àqueles que deveria beneficiar, são questionadas judicialmente e forçam o judiciário a relativizar esta autonomia constitucional.

Encerramos nossa análise, salientando que somente uma reforma sindical ampla, amparada na extinção do câncer da contribuição sindical compulsória e da unicidade sindical pode reconstruir a imagem e resgatar a credibilidade das entidades sindicais, possibilitando assim o ressurgimento de entidades representativas e que modernizem o sistema de relações sindicais no Brasil.

## 7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FACULDADES INTEGRADAS “ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. Núcleo de estudos, pesquisa e extensão – NEPE. **Normalização para apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso da Toledo de Presidente Prudente**. 6 ed. Presidente Prudente, 2007.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 34<sup>º</sup> edição, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTR, 5<sup>º</sup> edição, 2006.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Direito Sindical – Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. Editora LTR, 2000.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO - FNT. **Projeto de Emenda à Constituição nº 369/2005**. Brasília/DF.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO - FNT. **Projeto de Lei de Relações Sindicais**. Brasília/DF.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições Sindicais – Direito Comparado e Internacional. Contribuição Assistencial, Confederativa e Sindical**. São Paulo. Editora ATLAS, 4<sup>º</sup> edição, 2004.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. São Paulo. Editora LTR, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 21ª edição, 2006.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo. Editora LTR, 6ª edição, 2ª tiragem, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção Internacional nº 87: Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção Internacional nº 98: Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva**.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Editora LTR, 2ª edição, 2002.

PRETTI, Gleibe. **CLT Comentada e Jurisprudência Trabalhista**. São Paulo. Ícone Editora, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2ª edição, 1997.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Direito Coletivo do Trabalho**. Editora Campus Jurídico, 2009.

STÜMER, Gilberto. **A liberdade Sindical na CF de 1988 e sua relação com a Convenção Internacional 87 da OIT**. Porto Alegre. Editora Livro do Advogado, 2007.

## **9 ANEXOS**

**ANEXO 01 – Convenção Internacional 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**

**ANEXO 02 – Convenção Internacional 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva**

**ANEXO 03 – Convenção Internacional 135 da OIT sobre Proteção de Representantes de Trabalhadores**

**ANEXO 04 - Convenção Internacional 141 da OIT sobre Organização de Trabalhadores Rurais**

**ANEXO 05 – Convenção Internacional 151 da OIT sobre Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública**

**ANEXO 06 – Convenção Internacional 154 da OIT sobre Fomento à Negociação Coletiva**

**ANEXO 07 – DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembleia Geral das Nações Unidas de 1948**

**ANEXO 08 – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1948 da ONU**

**ANEXO 09 – Decreto-Lei nº 1.402 de 1939. Regula a Associação em Sindicato**

**ANEXO 10 - Decreto-Lei nº 2.377 de 1940. Dispõe sobre o Pagamento e a Arrecadação das Contribuições Devidas aos Sindicatos**

**ANEXO 11 - Lei nº 11.648 de 2008, que reconhece as Centrais Sindicais**

**ANEXO 12 - Decreto nº 4.796. Institui o Fórum Nacional do Trabalho – FNT**

**ANEXO 13 - Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho**

**ANEXO 14 – Portaria 186 de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego. Regula os Pedidos de Registro de Entidades Sindicais**

**ANEXO 15 – Projeto de Emenda à Constituição nº 369 de 2005 – PEC 369/2005, que altera o art. 8º da CF/88 e Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais**



## **ANEXO 01 – Convenção Internacional 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**

### Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização - CONVENÇÃO N. 87

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.  
Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, 'a afirmação do princípio da liberdade sindical';

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que 'a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto';

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada 'Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948'.

#### PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus

representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

## PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

## PARTE III MEDIDAS DIVERSAS

Art. 12 — 1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios citados nos §§ 4º e 5º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

- a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;
- b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;
- c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais é ela Inaplicável.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do art. 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Art. 13 — 1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

- a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;
- b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente

artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do Artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

#### PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 15 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 16 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 17 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que

Ihe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 18 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 19 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 20 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta a ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 21 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

## **ANEXO 02 – Convenção Internacional 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva**

### Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva - CONVENÇÃO N. 98

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 18 de novembro de 1952;
- c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53;
- d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada 'Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949';

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6 — A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.



Art. 16— As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

## **ANEXO 03 – Convenção Internacional 135 da OIT sobre Proteção de Representantes de Trabalhadores**

Proteção de Representantes de Trabalhadores - CONVENÇÃO N. 135

I — Aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1971), entrou em vigor no plano internacional em 30.6.73.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 86, de 14.12.89, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 18 de maio de 1990;
- c) promulgação = Decreto n. 131, de 22.5.91;
- d) vigência nacional = 18 de maio de 1991.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido, naquela cidade em 2 de junho de 1971, em sua quinquagésima sexta sessão;

Registrando as disposições da Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, que protege os trabalhadores contra quaisquer atos de discriminação que tendam a atingir a liberdade sindical em matéria de emprego;

Considerando que é desejável que sejam adotadas disposições complementares no que se refere aos representantes dos trabalhadores;

Após ter resolvido adotar diversas propostas relativas à proteção dos representantes dos trabalhadores na empresa e às facilidades a lhes serem concedidas, questão essa que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão:

Após haver resolvido que essas propostas tomariam a forma de Convenção Internacional, adota, neste vigésimo terceiro dia do mês de junho do ano de mil e novecentos e setenta e um, Convenção abaixo que será denominada ‘Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971’:

Art. 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento(\*), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Art. 2º — 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2. Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3. A concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada.

Art. 3º — Para os fins da presente Convenção, os termos 'representantes dos trabalhadores' designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Art. 4º — A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciais poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades visadas pela presente Convenção.

Art. 5º — Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

Art. 6º — A aplicação das disposições da Convenção poderá ser assegurada mediante a legislação nacional, convenções coletivas e todo outro modo que seria conforme a prática nacional.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.  
2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art.13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

## **ANEXO 04 - Convenção Internacional 141 da OIT sobre Organização de Trabalhadores Rurais**

### Organizações de Trabalhadores Rurais - CONVENÇÃO N. 141

I — Aprovada na 60ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1975), entrou em vigor no plano internacional em 24 de novembro de 1977.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 5, de 1º.4.93, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 27 de setembro de 1994;
- c) promulgação = Decreto n. 1.703, de 17.12.95;
- d) vigência nacional = 27 de setembro de 1995.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 4 de junho de 1975, em sua sexagésima reunião;

Reconhecendo que, tendo em conta a importância dos trabalhadores rurais no mundo, urge associá-los às tarefas do desenvolvimento econômico e social se se pretende melhorar suas condições de vida de forma duradoura e eficaz;

Considerando que em muitos países do mundo, e muito especialmente nos países em via de desenvolvimento, a terra é utilizada de forma ineficiente, a mão-de-obra permanece em grande parte subempregada e que estas circunstâncias exigem que os trabalhadores rurais desenvolvam organizações livres e viáveis, capazes de proteger e defender os interesses de seus afiliados e de garantir sua contribuição efetiva ao desenvolvimento econômico e social;

Considerando que a existência de tais organizações pode e deve contribuir para atenuar a persistente escassez de produtos alimentícios em diversas partes do mundo;

Reconhecendo que a reforma agrária é, em muitos países em vias de desenvolvimento, um fator essencial para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais e que, por conseguinte, as organizações destes trabalhadores deveriam cooperar e participar ativamente nesta reforma;

Recordando os termos das convenções e das recomendações internacionais de trabalho existentes (em particular a convenção sobre o direito de associação (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, de 1948, e a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949) que reafirmam o direito de todos os trabalhadores,

aí incluídos os trabalhadores rurais, de constituir organizações livres e independentes, assim como as disposições de muitas convenções e recomendações internacionais do trabalho aplicáveis aos trabalhadores rurais, nos quais pede-se em especial que as organizações de trabalhadores participem em sua aplicação;

Considerando que as Nações Unidas e os organismos especializados, em especial a Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação, interessam-se todos pela reforma agrária e pelo desenvolvimento rural;

Tendo em conta que as normas que seguem foram preparadas em colaboração com a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação e que, a fim de evitar duplicação, deverá prosseguir a colaboração com esta Organização e com as Nações Unidas para promover e assegurar a aplicação de tais normas;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas às organizações de trabalhadores rurais e sua função no desenvolvimento econômico e social, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Tendo decidido que tais proposições revistam-se da forma de uma convenção internacional; adota, com data de vinte e três de junho de mil novecentos e setenta e cinco, a presente convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, de 1975':

Art. 1 — A presente Convenção aplica-se a todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais, aí incluídas as organizações que não se limitam a estes trabalhadores, mas que os representam.

Art. 2 — 1. Para efeito da presente Convenção, a expressão 'trabalhadores rurais' abrange todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se trata de assalariados como, ressalvadas as disposições do parágrafo 2 deste artigo, de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

2. A presente Convenção aplica-se apenas àqueles arrendatários, parceiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de renda seja a agricultura e que trabalhem a terra por conta própria ou exclusivamente com a ajuda de seus familiares, ou recorrendo eventualmente a trabalhadores suplentes e que:

- a) não empreguem mão-de-obra permanente; ou
- b) não empreguem mão-de-obra numerosa, com caráter estacionário; ou
- c) não cultivem suas terras por meio de parceiros ou arrendatários.

Art. 3 — 1. Todas as categorias de trabalhadores rurais querem se trate de assalariados ou de pessoas que trabalhem por conta própria, têm direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimem convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as

organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário, e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão.

3. A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não estará sujeita a condições cuja natureza limite à aplicação das disposições dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo.

4. Ao exercer os direitos que se lhes reconhecem no presente artigo, os trabalhadores rurais e suas respectivas organizações devem, bem como as demais pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a legalidade.

5. A legislação nacional não desconsiderará nem será aplicada de forma a desconsiderar as garantias previstas no presente artigo.

Art. 4 — Um dos objetivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá ser facilitar o estabelecimento e a expansão, com caráter voluntários, de organizações de trabalhadores rurais fortes e independentes, como meio eficaz de assegurar a participação destes trabalhadores, sem discriminação conforme previsto na Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), de 1958, no desenvolvimento econômico e social e nos benefícios que dele derivem.

Art. 5 — 1. Para permitir que as organizações de trabalhadores rurais desempenhem um papel no desenvolvimento econômico e social, todo Estado-Membro que ratifique esta Convenção deverá adotar e pôr em prática uma política de promoção destas organizações, sobretudo com vistas a eliminar os obstáculos que se opõem à sua criação e desenvolvimento e ao desempenho de suas atividades legítimas, assim como aquelas discriminações de natureza legislativa e administrativa de que as organizações de trabalhadores rurais e seus afiliados possam ser objeto.

2. Todo Estado-Membro que ratifique esta Convenção deverá garantir que a legislação nacional, dadas as circunstâncias especiais do setor rural, não obstruirá o estabelecimento e o desenvolvimento das organizações de trabalhadores rurais.

Art. 6 — Deverão ser adotadas medidas para promover a maior compreensão possível da necessidade de se estimular o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais e da contribuição que estas podem aportar para melhorar as oportunidades de emprego e as condições gerais de trabalho e de vida nas regiões rurais, bem como para incrementar a renda nacional e obter uma melhor distribuição da mesma.

Art. 7 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 9 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 12 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor



para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 14 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

## **ANEXO 05 – Convenção Internacional 151 da OIT sobre Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública**

### Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública CONVENÇÃO N. 151

I — Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 206, de 07.04.2010, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 15 de junho de 2010;

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e congregada na referida cidade no dia 7 de junho de 1978 na sua sexagésima quarta reunião;

Recordando as disposições da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948; da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, não é aplicável a certas categorias de empregados públicos e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, aplicam-se aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Tendo presente a considerável expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e da necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos;

Observando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados-Membros e as diferentes práticas aplicadas por tais Estados (por exemplo, no concernente às funções respectivas das autoridades federais, estaduais e municipais; às empresas de propriedade do Estado e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou no que diz respeito à natureza da relação do emprego);

Levando em conta os problemas particulares que apresenta a delimitação da área de aplicação de um instrumento internacional e a adoção de definições para os fins do instrumento em razão das diferenças existentes em muitos países entre o emprego público e o emprego privado, assim como as dificuldades de interpretação que foram expostas a propósito da aplicação aos funcionários públicos das

disposições pertinentes da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e as observações pelas quais os órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho assinalaram em diversas ocasiões que certos governos aplicaram tais disposições de forma tal que grupos numerosos de empregados públicos ficaram excluídos da área de aplicação da Convenção;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à liberdade sindical e seus procedimentos de determinações das condições de emprego no serviço público, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições tomem a forma de uma Convenção Internacional, adota, com data de vinte e sete de junho de mil novecentos e setenta e oito, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978';

## PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'empregado público' designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'organização de empregados públicos' designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

## PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido

a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

### PARTE III FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado.

### PARTE IV PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

### PARTE V SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES

Art. 8 — A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

### PARTE VI DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Art. 9 — Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.

## PARTE VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 15 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do

Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 17 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

## **ANEXO 06 – Convenção Internacional 154 da OIT sobre Fomento à Negociação Coletiva**

### Fomento à Negociação Coletiva - CONVENÇÃO N. 154

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 10.7.92;
- c) promulgação = Decreto n. 1.256, de 29.9.94;
- d) vigência nacional = 10 de julho de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’;

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; na convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; na recomendação sobre os tratados coletivos, de 1951; na recomendação sobre conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; na convenção e na recomendação sobre as relações de trabalho na administração pública, de 1978; e na convenção e na recomendação sobre a administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no art. 4º da convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, e no § 1º da recomendação sobre os contratos coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação

coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional adota com a data de 19 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981':

## PARTE I CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

### Definições

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

2. A legislação ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.

3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 3 — 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão 'negociação coletiva' pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão 'negociação coletiva' incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

## PARTE II MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Art. 4 — Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos



arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

### PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

### PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9 — A presente Convenção não revê nenhuma convenção ou recomendação internacional de trabalho existentes.

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao

Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 15 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção: a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 17 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas.

## **ANEXO 07 – DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembleia Geral das Nações Unidas de 1948**

### DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III), da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

#### Preâmbulo

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo;

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum;

Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra tirania e a opressão;

Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações;

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla;

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a desenvolver, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades;

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

A Assembléia Geral proclama

A presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e

efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo I - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II - Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo III - Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV - Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo V - Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo VI - Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei.

Artigo VII - Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo VIII - Toda pessoa tem direito a receber dos tributos nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo IX - Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo X - Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo XI - 1. Toda pessoa acusada de um ato delituoso tem o direito de ser presumida inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.

2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituíam delito perante o direito nacional ou internacional. Tampouco será imposta pena mais forte do que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo XII - Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo XIII - 1. Toda pessoa tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.

2. Toda pessoa tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio, e a este regressar.

Artigo XIV - 1. Toda pessoa, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.

2. Este direito não pode ser invocado em caso de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XV - 1. Toda pessoa tem direito a uma nacionalidade.

2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo XVI - 1. Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.

2. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.

Artigo XVII - 1. Toda pessoa tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.

2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo XVIII - Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

Artigo XIX - Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Artigo XX - 1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.

2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo XXI - 1. Toda pessoa tem o direito de tomar parte no governo de seu país, diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.

2. Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.
3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo XXII - Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo XXIII - 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV - Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Artigo XXV - 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Artigo XXVI - 1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.

2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo XXVII - 1. Toda pessoa tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do processo científico e de seus benefícios.

2. Toda pessoa tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica, literária ou artística da qual seja autor.

Artigo XVIII - Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo XXIV - 1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.

2. No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XXX - Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.



## **ANEXO 08 – Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1948 da ONU**

Pacto Internacional Sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

### **PREÂMBULO**

os Estados Partes do presente pacto,

Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,

Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos,

Considerando que a Carta das nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem,

Compreendendo que o indivíduo por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto,

Acordam o seguinte:

### **PARTE I**

**ARTIGO 1º - 1.** Todos os povos têm direito à autodeterminação. Em virtude desse direito, determinam livremente seu estatuto político e asseguram livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural.

2. Para a consecução de seus objetivos, todos os povos podem dispor livremente de suas riquezas e de seus recursos naturais, sem prejuízo das obrigações decorrentes da cooperação econômica internacional, baseada no princípio do proveito mútuo, e do Direito internacional. Em caso algum, poderá um povo ser privado de seus meios de subsistência.

3. Os Estados partes do presente pacto, inclusive aqueles que tenham a responsabilidade de administrar territórios não-autônomos e territórios sob tutela, deverão promover o exercício do direito à autodeterminação e respeitar esse direito, em conformidade com as disposições da Carta das nações unidas.

## PARTE II

ARTIGO 2º - 1. Cada Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício e dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativa.

2. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

3. Os países em desenvolvimento, levando devidamente em consideração os direitos humanos e a situação econômica nacional, poderão determinar em que medida garantirão os direitos econômicos reconhecidos no presente Pacto àqueles que não sejam seus nacionais.

ARTIGO 3º - Os Estados partes do presente pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enunciados no presente pacto.

ARTIGO 4º - Os Estados partes do presente Pacto reconhecem que, no exercício dos direitos assegurados em conformidade com o presente Pacto pelo Estado, este poderá submeter tais direitos unicamente às limitações estabelecidas em lei, somente na medida compatível com a natureza desses direitos e exclusivamente com o objetivo de favorecer o bem-estar geral em uma sociedade democrática.

ARTIGO 5º - nenhuma das disposição do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhes limitações mais amplas do que aquelas nele prevista.

2. Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer País em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau.

## PARTE III

ARTIGO 6º - Os Estados Partes do Presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguarda esse direito.

2. As medidas que cada Estado parte do presente pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno

emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

ARTIGO 7º - Os Estados Partes do presente pacto o reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:  
i) um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e receber a mesma remuneração que ele por trabalho igual;

ii) uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto.

b) a segurança e a higiene no trabalho;

c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, á categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim

ARTIGO 8º - Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir:

a) o direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;  
b) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito desta de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;

c) o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;

d) o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.

3. nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venha a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir - as garantias previstas na referida Convenção.

ARTIGO 9º - OS Estados Partes do presente Pacto de toda pessoa à previdência social, inclusive ao seguro social.

ARTIGO 10 - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que:

1. Deve-se conceder à família, que é o elemento natural e fundamental da sociedade, as mais amplas proteção e assistência possíveis, especialmente para a sua constituição e enquanto ela for responsável pela criação e educação dos filhos. O matrimônio deve ser contraído com livre consentimento dos futuros cônjuges.
2. Deve-se conceder proteção às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalhem licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados.
3. Devem-se adotar medidas especiais de proteção e de assistência em prol de todas as crianças e adolescentes, sem distinção por motivo de filiação ou qualquer outra condição. Devem-se proteger as crianças e adolescentes contra a exploração econômica e social. O emprego de crianças e adolescentes em trabalhos que lhes sejam nocivos à saúde ou que lhes façam correr perigo de vida, ou ainda que lhes venham a prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei. Os Estados devem também estabelecer limites de idade sob os quais fique proibido e punido por lei o emprego assalariado da mão-de-obra infantil.

ARTIGO 11 - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida. Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para assegurar a consecução desse direito, reconhecendo, nesse sentido, a importância essencial da cooperação internacional fundada no livre consentimento.

2. Os Estados Partes do presente pacto, reconhecendo o direito fundamental de toda pessoa de estar protegida contra a fome, adotarão, individualmente e mediante cooperação internacional, as medidas, inclusive programas concretos, que se façam necessárias para:

- a) melhorar os métodos de produção, conservação e distribuição de gêneros alimentícios pela plena utilização dos conhecimentos técnicos e científicos, pela difusão de princípios de educação nutricional e pelo aperfeiçoamento ou reforma dos regimes agrários, de maneira que se assegurem a exploração e a utilização mais eficazes dos recursos naturais;
- b) Assegurar uma repartição eqüitativa dos recursos alimentícios mundiais em relação às necessidades, levando-se em conta os problemas tanto dos países importadores quanto dos exportadores de gêneros alimentícios.

ARTIGO 12 - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.

2. As medidas que os Estados partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:

- a) a diminuição da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento sã das crianças;

- b) a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;
- c) a prevenção e tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;
- d) a criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.

ARTIGO 13 - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa à educação . Concordam em que a educação deverá visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana e do sentido de sua dignidade e fortalecer o respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais. Concordam ainda em que a educação deverá capacitar todas as pessoas a participar efetivamente de uma sociedade livre, favorecer a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e entre todos os grupos raciais, étnicos ou religiosos e promover as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

2. Os Estados partes do Presente Pacto reconhecem que, com o objetivo de assegurar o pleno exercício desse direito:

- a) a educação primária deverá ser obrigatória e acessível gratuitamente a todos;
- b) a educação secundária em suas diferentes formas, inclusive a educação secundária técnica e profissional, deverá ser generalizada e tornar-se acessível a todos, por todos os meios apropriados e, principalmente, pela implementação progressiva do ensino gratuito;
- c) a educação de nível superior deverá igualmente tornar-se acessível a todos, com base na capacidade de cada um, por todos os meios apropriados e, principalmente, pela implementação progressiva do ensino gratuito;
- d) dever-se-á fomentar e intensificar, na medida do possível, a educação de base para aquelas que não receberam educação primária ou não concluíram o ciclo completo de educação primária;
- e) será preciso prosseguir ativamente o desenvolvimento de uma rede escolar em todos os níveis de ensino, implementar-se um sistema de bolsas estudo e melhorar continuamente as condições materiais do corpo docente.

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade dos pais - e, quando for o caso, dos tutores legais - de escolher para seus filhos escolas distintas daquelas criadas pelas autoridades públicas, sempre que atendam aos padrões mínimos de ensino prescritos ou aprovados pelo Estado, e de fazer com que seus filhos venham a receber educação religiosa ou moral que seja de acordo com suas próprias convicções.

2. Nenhuma das disposições do presente artigo poderá ser interpretada no sentido de restringir a liberdade de indivíduos e de entidades de criar e dirigir instituições de ensino, desde que respeitados os princípios enunciados no § 1º do presente artigo e que essas instituições observem os padrões mínimos prescritos pelo Estado.

ARTIGO 14 - Todo Estado Parte do presente Pacto que, no momento em que se tornar Parte, ainda não tenha garantido em seu próprio território ou territórios sob sua jurisdição a obrigatoriedade e a gratuidade da educação primária, se compromete a elaborar e a adotar, dentro de um prazo de dois anos, um plano de ação detalhados destinado à implementação progressiva, dentro de um número razoável de anos estabelecidos no próprio plano, do princípio da educação primária obrigatória e gratuita para todos.

ARTIGO 15 - Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem a cada indivíduo o direito de:

- a) Participar da vida cultural;
  - b) desfrutar o progresso científico e suas aplicações;
  - c) beneficiar-se da proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de toda a produção científica, literária ou artística de que seja autor.
2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com a finalidade de assegurar o pleno exercício desse direito aquelas necessárias à conservação, ao desenvolvimento e à difusão da ciência e da cultura.
3. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar a liberdade indispensável à pesquisa científica e à atividade criadora.
4. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem os benefícios que derivam do fomento e do desenvolvimento da cooperação e das relações internacionais no domínio da ciência e da cultura.

#### PARTE IV

ARTIGO 16 - Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a apresentar, de acordo com as disposições da presente parte do Pacto, relatórios sobre as medidas que tenham adotado e sobre o progresso realizado com o objetivo de assegurar a observância dos direitos reconhecidos no Pacto.

2. a) todos os relatórios deverão ser encaminhados ao Secretário-geral da Organização das Nações Unidas, o qual enviará cópias dos mesmos ao Conselho Econômico e social, para exame, de acordo com as disposições do presente Pacto;

b) o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas encaminhará também às agências especializadas cópias dos relatórios - ou de todas as partes pertinentes dos mesmos - enviados pelos Estados Partes do presente Pacto que sejam igualmente membros das referidas agências especializadas, na medida em que os relatórios, ou partes deles, guardem relação com questões que sejam da competência de tais agências, nos termos de seus respectivos instrumentos constitutivos.

ARTIGO 17 - Os Estados Partes do presente Pacto apresentarão seus relatórios por etapas, segundo um programa a ser estabelecido pelo Conselho Econômico e social no prazo de um ano a contar da data da entrada em vigor do presente Pacto, após consulta aos Estados Partes e às agências especializadas interessadas.

2. Os relatórios poderão indicar os fatores e as dificuldades que prejudiquem o pleno cumprimento das obrigações previstas no presente Pacto.

3. Caso as informações pertinentes já tenham sido encaminhadas à Organização das Nações Unidas ou a uma agência especializada por um Estado Parte, não será necessário reproduzir as informações, sendo suficiente uma referência precisa às mesmas.

ARTIGO 18 - Em virtude das responsabilidades que lhes são conferidas pela Carta das Nações Unidas no domínio dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, o Conselho Econômico e social poderá concluir acordos com as agências especializadas sobre a apresentação, por estas, de relatórios relativos aos progressos realizados quanto ao cumprimento das disposições do, presente Pacto

que correspondam ao seu campo de atividades. Os relatórios poderão incluir dados sobre as decisões e recomendações referentes ao cumprimento das disposições do presente Pacto adotadas pelos órgãos competentes das agências especializadas.

ARTIGO 19 - Conselho Econômico e social poderá encaminhar à Comissão de Direitos Humanos, para fins de estudo e de recomendação de ordem geral, ou para informação, caso julgue apropriado, os relatórios concernentes aos direitos humanos que apresentarem os Estados nos termos dos artigos 16 e 17 e aqueles concernentes aos direitos humanos que apresentarem as agências especializadas nos termos do artigo 18.

ARTIGO 20 - Os Estados Partes do presente Pacto e as agências especializadas interessadas poderão encaminhar ao Conselho Econômico e Social comentários sobre qualquer recomendação de ordem geral feita em virtude do artigo 19 ou sobre qualquer referência a uma recomendação de ordem geral que venha a constar de relatório da Comissão de Direitos Humanos ou de qualquer documento mencionado no referido relatório.

ARTIGO 21 - Conselho Econômico e social poderá apresentar ocasionalmente à Assembléia-Geral relatórios que contenham recomendações de caráter geral bem como resumo das informações recebidas dos Estados Partes do presente Pacto e das agências especializadas sobre as medidas adotadas e o progresso realizado com a finalidade de assegurar a observância geral dos direitos reconhecidos no presente Pacto.

ARTIGO 22 - Conselho Econômico e Social Poderá levar ao conhecimento de outros órgãos da Organização das Nações Unidas, de seus órgãos subsidiários e das agências especializadas interessadas, às quais incumba a prestação técnica, quaisquer questões suscitadas nos relatórios mencionados nesta parte do presente Pacto que se possam ajudar essas entidades a pronunciar-se, cada um adentro de sua esfera de competência, sobre a conveniência de medidas internacionais que possam contribuir para a implementação efetiva e progressiva do presente Pacto.

ARTIGO 23 - Os Estados Partes do presente Pacto concordam em que as medidas de ordem internacional destinadas a tornar efetivos os direitos reconhecidos no referido Pacto, incluem, sobretudo, a conclusão de convenções, a adoção de recomendações, a prestação de assistência técnica e a organização, em conjunto com os governos interessados, e no intuito de efetuar consultas e realizar estudos, de reuniões regionais e de reuniões técnicas.

ARTIGO 24 - Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada em detrimento das disposições da Carta das Nações Unidas ou das constituições das agências especializadas, as quais definem as responsabilidades respectivas dos diversos órgãos da Organização das Nações Unidas e agências especializadas relativamente às matérias tratadas no presente Pacto.

ARTIGO 25 - Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada em detrimento do direito inerente a todos os povos de desfrutar e utilizar pela e livremente suas riquezas e seus recursos naturais.

## PARTE V

ARTIGO 26 - O presente Pacto está aberto à assinatura de todos os Estados membros da Organização das Nações Unidas ou membros de qualquer de suas agências especializadas, de todo Estado Parte do Estatuto da Corte Internacional de Justice, bem como de qualquer outro Estado convidado pela Assembléia-Geral das Nações Unidas a tornar-se Parte do Presente Pacto.

2. O presente Pacto está sujeito à ratificação. Os instrumentos de ratificação serão depositados junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

3. O presente Pacto está aberto à adesão de qualquer dos Estados mencionados no § 1º do presente artigo.

4. Far-se-à a adesão mediante depósito do instrumento de adesão junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas.

5. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas informará todos os Estados que hajam assinado o presente Pacto ou a ele aderido, do depósito de cada instrumento de ratificação ou de adesão.

ARTIGO 27 - O presente Pacto entrará em vigor três meses após a data do depósito, junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, do trigésimo-quinto instrumento de ratificação ou adesão.

2. Para os Estados que vierem a ratificar o presente Pacto ou a ele aderir após o depósito do trigésimo-quinto instrumento de ratificação ou adesão, o presente Pacto entrará em vigor três meses após a data do depósito, pelo Estado em questão, de seu instrumento de ratificação ou adesão.

ARTIGO 28 - Aplicar-se-á as disposições do, presente Pacto, sem qualquer limitação ou exceção, a todas unidades constitutivas dos Estados federativos.

ARTGO 29 - Qualquer Estado Parte do presente Pacto poderá propor emendas e depositá-las junto ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas. O Secretário-Geral comunicará todas as propostas de emendas aos Estados Partes do presente Pacto, pedindo-lhes que o notifiquem se desejam que se convoque uma conferência dos Estados Partes destinada a examinar as propostas e submetê-las a votação. Se pelo menos um terço dos Estados Partes se manifestar a favor da referida convocação, o Secretário-Geral convocará a conferência sob os auspícios da Organização das Nações Unidas. Qualquer emenda adotada pela maioria dos Estados Partes presentes e votantes na conferência será submetida à aprovação da Assembléia-Geral das Nações Unidas.

2. Tais emendas entrarão em vigor quando aprovadas pela Assembléia-Geral das Nações Unidas e aceitas em conformidade com seus respectivos procedimentos constitucionais, por uma maioria de dois terços dos Estados Partes no presente Pacto.

3. Ao entrarem em vigor, tais emendas serão obrigatórias para os Estados Partes que as aceitaram, ao passo que os demais Estados Partes permanecem obrigados pelas disposições do presente Pacto e pelas emendas anteriores por eles aceitas.



ARTIGO 30 - Independentemente das notificações prevista no § 5º do artigo 26, o Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas comunicará a todos os Estados referidos no § 1º do referido artigo:

- a) as assinaturas, ratificações e adesões recebidas em conformidade com o artigo 26;
- b) a data de entrada em vigor do pacto, nos termos do artigo 49, e a data de entrada em vigor de quaisquer emendas, nos termos do artigo 51.

ARTIGO 31 - O presente Pacto, cujos textos em chinês, espanhol, francês, inglês e russo são igualmente autênticos, será depositado nos arquivos da Organização das Nações Unidas.

2. O Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas encaminhará cópias autênticas do presente Pacto a todos os Estados mencionados no artigo 48. Em fé quê, os abaixo-assinados, devidamente autorizados por seus respectivos Governos, assinaram o presente Pacto, aberto à assinatura em Nova York, aos 19 dias do mês de dezembro do ano mil novecentos e sessenta e seis.

## **ANEXO 09 – Decreto-Lei nº 1.402 de 1939. Regula a Associação em Sindicato**

DECRETO-LEI Nº 1.402, DE 5 DE JULHO DE 1939.

Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta:

### **CAPÍTULO I**

#### **DAS ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS E DOS SINDICATOS**

Art. 1º É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.

Art. 2º Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da profissão e os interesses individuais dos associados, relativos à atividade profissional;
- b) fundar e manter agências de colocação;
- c) firmar contratos coletivos de trabalho;
- d) eleger ou designar os representantes da profissão;
- e) colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a profissão;
- f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

Parágrafo único. As associações profissionais, registradas nos termos do art. 48, poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade profissional, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas nas alíneas *b* e *e* deste artigo.

Art. 4º São deveres dos sindicatos

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade das profissões;
- b) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- c) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- d) fundar e manter escolas, especialmente de aprendizagem, hospitais e outras instituições de assistência social;
- e) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

## CAPÍTULO II

### DO RECONHECIMENTO E DA INVESTIDURA SINDICAL

Art. 5º As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para ser reconhecidas como sindicatos:

- a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, si se tratar de associação de empregadores: ou de um terço dos que exercem a profissão, si se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores por conta própria ou de profissão liberal;
- b) duração não excedente de dois anos para o mandato da diretoria;
- c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de sócios seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 6º Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

Art. 7º Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente e atendendo às peculiaridades de determinadas profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar a formação de sindicatos nacionais.

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio na carta de reconhecimento, delimitará a base territorial do sindicato.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinado é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria profissional representada.

Art. 8º O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1º Os estatutos deverão conter:

- a) a denominação e a sede da associação;
- b) a categoria profissional representada;
- c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade das profissões e da sua subordinação aos interesses nacionais;
- d) as atribuições, o processo de escolha e os casos de perda de mandato dos administradores, observadas as disposições desta lei;
- e) o processo da substituição provisória dos administradores destituídos;
- f) o modo de constituição e administração do patrimônio social; o destino que lhe será dado no caso de dissolução;
- g) as condições em que se dissolverá a associação.

§ 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 9º A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros:

- a) o número de sócios;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio.

§ 1º Reconhecida como sindicato a associação profissional ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 3º e a obriga aos deveres do art. 4º, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

Art. 10. São condições para o funcionamento do sindicato:

- a) abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato;
- b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato;
- c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos.

### CAPÍTULO III

#### DA ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO

Art. 11. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete, e, no mínimo, de três membros, eleitos pela assembléia geral.

Parágrafo único. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

Art. 12. Cada sindicato terá um conselho fiscal de três membros eleitos pela assembléia geral.

Parágrafo único. A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

Art. 13. Serão tomadas sempre por escrutínio secreto as deliberações da assembléia geral concernentes aos seguintes assuntos:

- a) eleição para cargos de administração, conselho fiscal e representação profissional;
- b) tomada e aprovação de contas da diretoria;
- c) aplicação do patrimônio;
- d) julgamento de atos da diretoria relativos a penalidades impostas aos associados.

Art. 14. É vedada a pessoas estranhas ao sindicato qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços.

§ 1º Estão excluídos dessa proibição:

- a) os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente;
- b) os que como empregados exerçam cargos no sindicato, mediante autorização da assembléia geral.

§ 2º Não podem ser empregados de sindicato os que estiverem nas condições previstas nas alíneas a, b e c do art. 19.

Art. 15. Perderá os direitos de sócio o sindicalizado que, por qualquer motivo, deixar o exercício da profissão, exceto nos casos de aposentadoria, invalidez, falta de trabalho ou prestação de serviço militar obrigatório. Nestes dois últimos casos, ficará isento da contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração.

Art. 16. Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e do qual deverão constar:

a) tratando-se de sindicato de empregadores, a firma, individual ou coletiva, ou a denominação das empresas e sua sede, bem como o nome, idade, estado civil, nacionalidade e residência dos respectivos sócios ou administradores;

b) tratando-se de sindicato de empregados ou de trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, além do nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão e residência de cada associado, o estabelecimento ou o lugar onde exerce sua atividade, o número e a série da respectiva carteira profissional e o número da inscrição na instituição de previdência social a que pertencer.

Art. 17. Ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administrar a associação e executar ou propôr as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento.

## CAPÍTULO IV

### DAS ELEIÇÕES SINDICAIS

Art. 18. São condições para o exercício de direito de voto, como para a investidura em cargo de administração ou representação profissional;

a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no quadro social e mais de dois anos de exercício da profissão na base territorial do sindicato;

b) ser maior de 18 anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Art. 19. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação profissional:

a) os que professarem ideologias incompatíveis com as instituições ou os interesses da Nação;

b) os que não tiverem aprovadas as suas contas de exercício em cargo de administração;

c) os que houverem lesado o patrimônio de qualquer associação profissional;

d) os que não estiverem, desde dois anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou em representação profissional;

e) os que tiverem má conduta, devidamente comprovada.

Parágrafo único. É vedada a reeleição, para o período imediato, de qualquer membro da administração ou do conselho fiscal.

Art. 20. Nas eleições para cargos de administração e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á a nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Sempre que julgar conveniente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio designará os presidentes das secções eleitorais.

§ 3º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Art. 21. Nenhuma diretoria será empossada sem que a respectiva eleição seja aprovada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 22. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembléia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

## CAPÍTULO V

### DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR

Art. 23. Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta lei.

Art. 24. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco e representando um grupo de profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de federações interestaduais ou nacionais.

§ 2º É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das profissões agrupadas.

Art. 25. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional de Indústria, Confederação Nacional de Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito, e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º As confederações formadas por federações: de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas profissões.

Art. 26. O Presidente da República, quando o julgar conveniente, aos interesses da organização sindical ou corporativa, poderá ordenar que se organizem em federação os sindicatos de determinada profissão ou determinado grupo de profissões; cabendo-lhe igual poder para a organização de confederações.

Parágrafo único. O ato que instituir a federação ou confederação estabelecerá as condições segundo as quais deverá ser a mesma organizada e administrada, bem como a natureza e a extensão dos seus poderes sobre os sindicatos ou as federações componentes.

Art. 27. O pedido de reconhecimento de uma federação ou confederação será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e de cópias autenticadas das atas da assembléia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas *b* e *c* do art. 5º.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

Art. 28. A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos:

*a)* diretoria;

*b)* conselho de representantes

§ 1º A diretoria será constituída, no máximo, de cinco membros, eleitos pelo conselho dos representantes, com mandato por dois anos.



§ 2º O presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os seus membros, pela diretoria,

§ 3º O conselho dos representantes será formado pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituída cada delegação de dois membros, com mandato por dois anos.

Art. 29. Para a constituição e administração das federações serão observadas, no que for aplicável, as disposições dos capítulos II e III da presente lei.

## CAPÍTULO VI

### DOS DIREITOS DOS PROFISSIONAIS E DOS SINDICALIZADOS

Art. 30. A todo profissional, desde que satisfaça as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva profissão; salvo o caso de falta de idoneidade, devidamente comprovada, com recurso para o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 31. Os que exercerem determinada atividade profissional em localidade onde não haja sindicato da respectiva profissão, ou de profissão similar ou conexas, poderão filiar-se a sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas existente na localidade mais próxima.

Art. 32. De todo ato lesivo de direitos ou contrário a esta lei, emanado da diretoria, do Conselho ou da Assembléia geral de associação sindical, poderá qualquer associado ou profissional recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 33. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferido sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mistério que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato.

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada, ou voluntariamente aceita.

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento do empregado ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

Art. 34. O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeito à penalidade prevista no art. 43, alínea a, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

Art. 35. Fica assegurada aos empregados sindicalizados preferência, em igualdade de condições, para a admissão nos trabalhos de empresas que explorem serviços públicos ou mantenham contratos com os poderes públicos.

Art. 36. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato.

Art. 37. Às empresas ou instituições sindicalizadas é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais.

## CAPÍTULO VII

### DA GESTÃO FINANCEIRA DO SINDICATO E SUA FISCALIZAÇÃO

Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea *f*) do art. 3º;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembléias gerais;

c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.

Parágrafo único. O modo da determinação da taxa das contribuições, a que se refere a alínea *a*, bem como o processo de pagamento e cobrança destas contribuições e de organização das listas dos contribuintes serão estabelecidos em regulamento especial.

Art. 39. Os bens e rendas dos sindicatos, federações e confederações só poderão ter aplicação na forma prevista na lei e nos estatutos.

Parágrafo único. Os títulos de renda e bens imóveis das associações não serão alienados sem autorização do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 40. Os sindicatos, federações e confederações submeterão anualmente à aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio seu orçamento de receita e despesa.

§ 1º Desse orçamento constará uma percentagem para a constituição do fundo de reserva, destinado a garantir as responsabilidades da associação pelas multas e pela execução de contratos coletivos; cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, fixar, para cada associação, a taxa dessa percentagem.

§ 2º Desde que as condições financeiras da associação o permitam, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá ordenar que seja incluída no respectivo orçamento uma dotação destinada a atender ao custêio de serviços de assistência e ensino técnico-profissional dos associados, ou, si se tratar de associação de empregadores, dos empregados dos associados.

§ 3º Poderá ser cassada a carta de reconhecimento do sindicato que, por deficiência de receita, não se achar em condições financeiras que o habilitem a exercer as suas funções.

Art. 41. Os sindicatos, as federações e as confederações enviarão ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, até o dia 31 de março de cada ano, o relatório do ano anterior. Desse relatório deverão constar as alterações do quadro de sócios e o balanço do exercício financeiro.

Art. 42. Os atos que importem malversação ou delapidação do patrimônio das associações sindicais ficam equiparados aos crimes contra a economia popular e serão julgados e punidos na conformidade dos arts. 2º e 6º do Decreto L. 869, de 18 de novembro de 1938.

## CAPÍTULO VIII - DAS PENALIDADES

Art. 43. As infrações ao disposto nesta lei serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

- a) multa de 100\$000 (cem mil réis) a 5:000\$ (cinco contos de réis), dobrada na reincidência,
- b) suspensão de diretores por prazo não superior a trinta dias;
- c) destituição de diretores ou de membros de conselhos;
- d) fechamento do sindicato, federação ou confederação por prazo nunca superior a seis meses;
- e) cassação da carta de reconhecimento

Parágrafo único. A imposição de penalidades aos administradores não exclue a aplicação das que este artigo prevê para a associação.

Art. 44. Destituída a diretoria na hipótese da alínea c do artigo anterior, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio nomeará um delegado para administrar a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembléia geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores.

Art. 45. A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à associação sindical:

- a) que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta lei;

*b)* que se recusar ao cumprimento do ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art. 26;

*c)* que não obedecer às normas emanadas das autoridades corporativas competentes ou às diretrizes da política econômica ditadas pelo Presidente da República, ou criar obstáculos à sua execução.

Art. 46. A cassação da carta de reconhecimento da associação sindical não importará o cancelamento do seu registro, nem, conseqüentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições de lei que regulam a dissolução das associações civis.

Parágrafo único. No caso de dissolução, por se achar a associação incurso nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

Art. 47. As penalidades, de que trata o art. 43, serão impostas:

*a)* as das alíneas *a* e *b*, pelo Diretor do Departamento Nacional do Trabalho, com recurso para o Ministro de Estado;

*b)* as demais, pelo Ministro de Estado.

§ 1º Quando se tratar de associações de grau superior, as penalidades serão impostas pelo Ministro de Estado, salvo se a pena for de cassação da carta de reconhecimento de confederação, caso em que a pena será imposta pelo Presidente da República.

§ 2º Nenhuma pena será imposta sem que seja assegurada defesa ao acusado.

## CAPITULO IX - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 48. Fica criado, no Departamento Nacional do Trabalho e nas Inspetorias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o registro das associações profissionais. Somente depois do registro as associações dessa natureza adquirirão personalidade jurídica.

§ 1º Ao registro serão admitidas exclusivamente as associações profissionais cujos sócios exerçam atividade lícita.

§ 2º O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado de cópia autenticada dos estatutos e da declaração do número de sócios, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 4º Nenhum ato de defesa profissional será permitido a associação não registrada na forma deste artigo, não podendo ser conhecido qualquer pedido seu, ou representação.

Art. 49. Não se reputará transmissão de bens, para efeitos fiscais, a incorporação do patrimônio de uma associação profissional ao de associação sindical, ou de associações sindicais entre si.

Art. 50. A denominação "sindicato" é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta lei.

Art. 51. Constituído o Conselho da Economia Nacional, os processos de reconhecimento de associações profissionais, depois de informados pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e antes de serem submetidos ao despacho final do Ministro de Estado, serão encaminhados àquele Conselho para o efeito do art. 61, alínea g, da Constituição.

Art. 52. Os sindicatos e as associações de grau superior reconhecidos nos termos desta lei não poderão fazer parte de organizações internacionais.

Art. 53. Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.

Art. 54. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio organizará, para os fins da presente lei, o quadro das atividades e profissões.

Art. 55. Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na execução desta lei serão resolvidos pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

## CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 56. Os sindicatos e as associações de grau superior, reconhecidos nos termos do decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934, poderão promover, no prazo de seis meses, a sua adaptação às condições fixadas nesta lei, segundo as instruções do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio e de acordo com o quadro organizado na forma do art. 54.

Art. 57. Havendo mais de uma associação constituída de acordo com o Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934, em determinada profissão ou determinado grupo de profissões, prevalecerá o reconhecimento daquela que fôr mais representativa na forma do art. 9º.

Parágrafo único. As associações que não forem reconhecidas em virtude deste artigo não perderão a sua personalidade jurídica, desde que efetuem o registro de que trata o art. 48.

Art. 58. Esta lei não se aplica às atividades profissionais relativas à agricultura e à pecuária.

Art. 59. A presente lei entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 5 de julho de 1939; 118º da Independência e 51º da República.

GETULIO VARGAS.

*Waldemar Falcão.*

## **ANEXO 10 - Decreto-Lei nº 2.377 de 1940. Dispõe sobre o Pagamento e a Arrecadação das Contribuições Devidas aos Sindicatos**

### DECRETO-LEI N. 2.377 – DE 8 DE JULHO DE 1940

Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades

O Presidente da República, usando da faculdade que lhe confere o art. 180 da Constituição, DECRETA:

Art. 1º As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades, consoante as alíneas a do art. 38 e f do art. 3º do decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939 (2), serão, sob a denominação de "imposto sindical", pagas e arrecadadas pela forma estabelecida neste decreto-lei.

Art. 2º O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor da associação profissional legalmente reconhecida como sindicato representativo da mesma categoria.

Art. 3º O imposto sindical será pago de uma só vez, anualmente, e consistirá:

a) na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

b) para os empregadores, numa importância fixa, proporcional ao capital registrado da respectiva firma ou empresa, conforme a seguinte tabela:

Capital até 10:000\$0 .....	20\$0,
Capital de mais de 10:000\$0 até 50:000\$0 .....	60\$0,
Capital de mais de 50:000\$0 até 100:000\$0 .....	100\$0,
Capital de mais de 100:000\$0 até 250:000\$0 .....	250\$0,
Capital de mais de 250:000\$0 até 500:000\$0 .....	300\$0,
Capital de mais de 500:000\$0 até 1.000:000\$0 .....	500\$0,
Capital superior a 1.000:000\$0 .....	1:000\$0;

c) para os trabalhadores por conta própria, numa importância variável de dez mil réis (10\$0) a cem mil réis (100\$0), fixada na forma do art. 5º.

Parágrafo único. Ficam equiparados aos trabalhadores por conta própria, para os efeitos deste decreto-lei, os trabalhadores autônomos e os profissionais liberais.

Art. 4º Os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para o efeito do desconto previsto neste artigo, combinado com a alínea a do artigo anterior:

I, a importância equivalente a 1/30 um trigésimo do salário ajustado entre o empregador e o empregado, se este for mensalista;

II, a importância equivalente a uma diária ou a oito horas de trabalho normal, se o pagamento ao empregado for, respectivamente, feito por dia ou por hora;

III, a importância equivalente a 1/30 (um trigésimo) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba habitualmente gorjetas ou gratificações de terceiros, o imposto sindical corresponderá a 1/30 (um trigésimo) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado ao respectivo Instituto ou Caixa de Aposentadoria e Pensões.

Art. 5º A fixação do imposto sindical devido pelos trabalhadores por conta própria far-se-á mediante proposta elaborada pelos respectivos sindicatos e aprovada pelo Departamento Nacional do Trabalho, no DF, e pelas Delegacias Regionais do Trabalho, nos Estados e no Território do Acre, na forma das instruções que expedir o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 6º Servirá de base para o pagamento do imposto sindical pelos trabalhadores por conta própria a lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos, de conformidade com instruções do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 7º Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento de imposto sindical unicamente aos sindicatos das respectivas categorias.

Parágrafo único. Nessa hipótese, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação do imposto, dada por sindicato de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o art. 4º.

Art. 8º O recolhimento do imposto sindical descontado pelos empregadores aos respectivos empregados será efetuado no mês de abril de cada ano, diretamente, ao sindicato a cuja categoria pertencerem, ou aos estabelecimentos bancários pelo mesmo sindicato indicados, observadas as instruções do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 9º O pagamento do imposto sindical pelos trabalhadores por conta própria realizar-se-á no mês de janeiro de cada ano na forma do artigo anterior.

Art. 10. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.

Art. 11. A infração de qualquer das disposições deste decreto-lei sujeitará os responsáveis à multa de dez mil réis (10\$0) a cinco contos de réis (5:000\$0), elevada ao dobro na reincidência, e imposta pela Inspeção do Trabalho do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou pelos Delegados Regionais do Trabalho, nos Estados e no Território do Acre.

§ 1º Da decisão que impuser a multa caberá recurso para o Diretor do Departamento Nacional do Trabalho, no prazo de trinta dias, contados da notificação da decisão.

§ 2º O recurso só terá efeito suspensivo se o infrator depositar previamente a importância da multa ou apresentar fiança do sindicato.

Art. 12. A fiscalização do imposto sindical cabe à Inspeção do Trabalho do Departamento Nacional do Trabalho e às Delegacias Regionais do Trabalho, sendo facultado às associações sindicais representar aos aludidos órgãos acerca de qualquer inobservância de dispositivos deste decreto-lei.

Art. 13. Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exhibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desse pagamento, sob pena, além da multa cabível, de exibição judicial.



Art. 14. O pagamento do imposto sindical pelos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições competentes o registo ou a licença para seu funcionamento, e será feito diretamente aos cofres do sindicato respectivo ou, mediante guia de recolhimento, ao estabelecimento bancário indicado pelo mesmo sindicato.

§ 1º As repartições federais estaduais e municipais não concederão registo ou licença para funcionamento, inicial ou em renovação, aos estabelecimentos de empregadores que não exibam a quitação do imposto sindical, desde que exista, na localidade, sindicato regularmente reconhecido das respectivas categorias de produção.

§ 2º Para os efeitos do que dispõe o § 1º deste artigo, o sindicato que haja recebido a carta de reconhecimento deverá fazer a competente comunicação às repartições arrecadoras federais, estaduais e municipais, dando ciência da categoria econômica por ele representada.

Art. 15. Da importância anual da arrecadação do imposto sindical será deduzida, em favor das associações profissionais de grau superior, a percentagem de 20 % (vinte por cento), na forma que estabelecer o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 16. A cobrança do imposto sindical só será iniciada, em cada categoria econômica ou profissional, depois da expedição da carta de reconhecimento do respectivo sindicato, de acordo com o Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939 (3).

Art. 17. Compete ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio resolver as dúvidas que se suscitarem na execução deste Decreto-lei.

Art. 18. O presente decreto-lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 19. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 8 de julho de 1940, 119º da Independência e 52º da República.

GETULIO VARGAS.

Waldemar Falcão.

**ANEXO 11 - Lei nº 11.648 de 2008, que reconhece as Centrais Sindicais**

LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008 – Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a CLT e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

Art. 3º A indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei será em número proporcional ao índice de representatividade

previsto no inciso IV do caput do art. 2º desta Lei, salvo acordo entre centrais sindicais.

§ 1º O critério de proporcionalidade, bem como a possibilidade de acordo entre as centrais, previsto no caput deste artigo não poderá prejudicar a participação de outras centrais sindicais que atenderem aos requisitos estabelecidos no art. 2º desta Lei.

§ 2º A aplicação do disposto no caput deste artigo deverá preservar a paridade de representação de trabalhadores e empregadores em qualquer organismo mediante o qual sejam levadas a cabo as consultas.

Art. 4º A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º desta Lei será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, poderá baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.

§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos de que trata o art. 2º desta Lei, indicando seus índices de representatividade.

Art. 5º Os arts. 589, 590, 591 e 593 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 589. ....

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

III - (revogado);

IV - (revogado).

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria." (NR)

"Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à 'Conta Especial Emprego e Salário'.

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à 'Conta Especial Emprego e Salário'." (NR)

"Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea *c* do inciso I e na alínea *d* do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas *a* e *b* do inciso I e nas alíneas *a* e *c* do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação." (NR)

"Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às centrais sindicais serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos.

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais." (NR)

Art. 6º (VETADO)

Art. 7º Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a

disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembléia geral da categoria.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Tarso Genro*

*Carlos Lupi*

**ANEXO 12 - Decreto nº 4.796. Institui o Fórum Nacional do Trabalho – FNT**

DECRETO Nº 4.796, DE 29 DE JULHO DE 2003.

Institui o Fórum Nacional do Trabalho e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea "a", da Constituição, DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, o Fórum Nacional do Trabalho - FNT, com as seguintes finalidades:

I - promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista;

II - subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional; e

III - submeter ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego os resultados e conclusões sobre matérias aprovadas no âmbito do FNT.

Art. 2º O FNT será composto, de forma tripartite e paritária, por representantes indicados pelos seguintes segmentos:

I - do Governo Federal, representado pelos seguintes órgãos do Poder Executivo:

a) Ministério do Trabalho e Emprego, que o presidirá;

b) Casa Civil da Presidência da República;

c) Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão;

d) Ministério da Fazenda;

e) Ministério da Educação;

f) Ministério da Saúde;

g) Ministério da Previdência Social;

h) Ministério da Justiça;

i) Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; e

j) Secretaria Especial do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social da residência da República;

II - dos trabalhadores; e

III - dos empregadores.

§ 1º O FNT será presidido pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 2º Os membros do FNT, titulares e suplentes, serão designados pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante indicação:

I - dos titulares dos órgãos a que se refere o inciso I do caput deste artigo;

II - das entidades representativas de trabalhadores e de empregadores de âmbito nacional que desfrutem de reconhecimento público e de notória representatividade, nos casos dos incisos II e III do caput deste artigo.

§ 3º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego poderá convidar para participar dos trabalhos do FNT representantes de órgãos e entidades da administração pública federal, bem como dos Poderes Legislativo e Judiciário e de instituições privadas.

§ 4º A função de membro do FNT não será remunerada, sendo seu exercício considerado de relevante interesse público.

Art. 3º O FNT contará, para seu funcionamento, com o apoio institucional e técnico-administrativo da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 4º Para o cumprimento de suas funções, o FNT contará com recursos orçamentários e financeiros consignados no orçamento do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 5º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego aprovará o regimento interno do FNT, definindo o seu funcionamento e a sua composição, bem assim as competências de seus membros.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de julho de 2003; 182º da Independência e 115º da República

Luiz Inácio Luca da Silva - Jaques Vagner

## **ANEXO 13 - Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho**

Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso II, parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, e pelo art. 5º do Decreto nº. 4.796, de 30 de julho de 2003, e tendo em vista o Decreto nº. 4.764, de 24 de junho de 2003, resolve:

Art. 1º Fica aprovado o Regimento Interno do Fórum Nacional do Trabalho, na forma do anexo da presente Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JAQUES WAGNER

### TÍTULO I

#### DA CONSTITUIÇÃO, OBJETIVOS E FINALIDADES.

Art. 1º O Fórum Nacional do Trabalho (FNT), é o espaço de diálogo instituído pelo Decreto nº. 4.796, de 30 de julho de 2003, com a finalidade de coordenar a negociação entre os representantes dos trabalhadores, empregadores e governo federal sobre a reforma sindical e trabalhista no Brasil.

Art. 2º São objetivos do FNT:

- atualizar e reformar as leis sindicais e trabalhistas, assim como as instituições que regulam o trabalho para torná-las mais compatíveis com a realidade econômica, política e social do país;
- fomentar o diálogo social; III - promover o tripartismo;
- assegurar o primado da justiça social no âmbito das relações de trabalho; e
- criar um ambiente institucional favorável à geração de emprego e à elevação da renda da população brasileira.

Art. 3º São finalidades do FNT:

- promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, com vistas a construir consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista;
- subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional; e



- submeter ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego os resultados e conclusões sobre matérias aprovadas no âmbito do FNT.

## TÍTULO II

### DA ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO. CAPÍTULO I

#### COMPOSIÇÃO E ESTRUTURA FUNCIONAL DO FNT.

Art. 4º O FNT é composto de forma tripartite e paritária, com representantes de trabalhadores, empregadores e governo federal, e, na forma estabelecida neste Regimento Interno, de representantes de pequenos e micro- empreendimentos e de novas formas de produção responsáveis pela difusão de novas modalidades de relações de trabalho.

Art. 5º A estrutura funcional do FNT comporta os seguintes órgãos:

- Coordenação;
- Plenária de Representantes;
- Comissão de Sistematização;
- Grupos Temáticos, constituídos para discutir os seguintes temas:

Organização Sindical;

Negociação Coletiva;

Sistema de Composição de Conflitos;

Legislação do Trabalho;

Organização Administrativa e Judiciária do Trabalho;

Normas Administrativas Sobre Condições de Trabalho;

Qualificação e Certificação Profissional; e

Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade.

## CAPÍTULO II

### COMPOSIÇÃO, COMPETÊNCIAS E FUNCIONAMENTO DAS INSTÂNCIAS.

#### Seção I Composição

Art. 6º A Coordenação do FNT será composta pelos seguintes membros:

- Jaques Wagner (Presidente);
- Osvaldo Martines Bargas (Coordenador Geral);
- Marco Antonio de Oliveira (Coordenador Geral Adjunto);
- José Francisco Siqueira Neto (Coordenador Técnico)

- Coordenadores Adjuntos:
- Fernando Roth Schmidt;
- Ruth Beatriz Vilela; e Consultor Jurídico do MTE;

Art. 7º A Plenária de Representantes será composta por 72 (setenta e dois) membros, assim distribuídos:

- 21 (vinte e um) membros indicados pelas entidades representativas de trabalhadores de âmbito nacional, que desfrutam de reconhecimento público e de notória representatividade;
- 21 (vinte e um) membros indicados pelas entidades sindicais de empregadores, de âmbito nacional, que desfrutam de reconhecimento público e de notória representatividade;
- 21 (vinte e um) membros indicados pelo MTE; e
- 9 (nove) membros indicados pelo Grupo de Trabalho sobre Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade, criado no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), representando diferentes formas de empreendedorismo responsáveis por novas modalidades de relações de trabalho;

§ 1º As representações de trabalhadores e de empregadores deverão nomear, dentre seus membros, um Coordenador e um Coordenador Adjunto.

§ 2º As representações de trabalhadores e de empregadores deverão nomear um Suplente para cada membro efetivo.

§ 3º As representações dos micros e pequenos empreendedores deverão respeitar o princípio da composição paritária, com a nomeação de 3 (três) representantes do lado dos empregadores; 3 (três) representantes do lado dos trabalhadores e 3 (três) representantes do governo.

Art. 8º A Comissão de Sistematização será composta por 21 (vinte e um) membros, assim distribuídos:

- 6 (seis) representantes dos trabalhadores, indicados por entidades representativas de trabalhadores de âmbito nacional, que desfrutam de reconhecimento público e de notória representatividade;
- 6 (seis) representantes dos empregadores, indicados por entidades sindicais de âmbito nacional, que desfrutam de reconhecimento público e de notória representatividade;

6 (seis) membros indicados pelo MTE; e

- 3 (três) membros indicados pelo Grupo de Trabalho sobre Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade, criado no âmbito do CDES, representando diferentes formas de empreendedorismo responsáveis por novas modalidades de relações de trabalho, garantido o mesmo critério estabelecido no parágrafo 3º, inciso IV, do Art. 7º.

§ 1º As representações de trabalhadores e de empregadores deverão nomear, dentre seus membros, um Coordenador e um Coordenador Adjunto.

§ 2º As representações de trabalhadores e de empregadores deverão nomear um Suplente para cada membro efetivo.

Art. 9º Cada Grupo Temático será composto por 18 (dezoito) membros, assim distribuídos:

- 6 (seis) representantes dos trabalhadores, indicados por entidades representativas de trabalhadores de âmbito nacional, que desfrutam de reconhecimento público e de notória representatividade;

- 6 (seis) representantes dos empregadores, indicados por entidades sindicais de âmbito nacional, que desfrutam de reconhecimento público e de notória representatividade; e

6 (seis) membros indicados pelo MTE.

§ 1º As representações de trabalhadores e de empregadores deverão nomear, dentre seus membros, um Coordenador e um Coordenador Adjunto.

§ 2º Cada Grupo Temático contará com 1 (um) mediador e 1 (um) relator, indicados pela Coordenação do Fórum Nacional do Trabalho.

§ 3º As representações de trabalhadores e de empregadores nos Grupos Temáticos deverão nomear um Suplente para cada membro efetivo.

§ 4º Cada representação deverá envidar esforços no sentido de assegurar que pelo menos 1/3 (um terço) de seus membros com assento no Grupo Temático sobre Organização Sindical participe também dos Grupos Temáticos sobre Negociação Coletiva e Sistema de Composição de Conflitos.

§ 5º Cada representação deverá envidar esforços no sentido de assegurar que pelo menos 1/3 (um terço) de seus membros com assento no Grupo Temático sobre Legislação do Trabalho participe também do Grupo Temático sobre Normas Administrativas sobre Condições de Trabalho.

Art. 10. Na impossibilidade de participação de qualquer membro da representação do governo nas reuniões dos órgãos, a indicação do substituto caberá ao Coordenador Geral do FNT.

Art. 11. O credenciamento dos suplentes será assegurado mediante a solicitação por escrito do respectivo titular à Coordenação Geral do FNT.

Art. 12. Os membros da Plenária de Representantes não integram obrigatoriamente as bancadas da Comissão de Sistematização ou dos Grupos Temáticos, que poderão contar com a participação de outros membros indicados pelas respectivas representações.

Art. 13. Somente terão assento na Plenária de Representantes os membros que para ela foram indicados.

## Seção II Competências

Art. 14. À Coordenação do FNT compete:

- coordenar e assegurar as atividades e o bom funcionamento dos trabalhos;
- convocar as reuniões ordinárias da Plenária de Representantes, assim como as extraordinárias, a seu critério ou por solicitação de mais de uma bancada representativa;
- presidir as reuniões da Plenária de Representantes na forma deste Regimento; IV - convocar e presidir as reuniões da Comissão de Sistematização;
- convocar as reuniões dos Grupos Temáticos;
- promover, quando necessário, reuniões especiais com setores de atividade econômica e da sociedade civil sobre questões pertinentes aos temas em discussão nos Grupos Temáticos;
- nomear os relatores e mediadores dos Grupos Temáticos; e
- resolver os casos omissos e dirimir dúvidas de interpretação deste Regimento.

Art. 15. À Plenária de Representantes compete:

- propor, com base no temário de discussões, novos temas para discussão nos Grupos Temáticos; e
- apreciar os Relatórios Preliminares dos Grupos Temáticos, bem como o Relatório Final, que será elaborado pela Comissão de Sistematização.

Art. 16. À Comissão de Sistematização compete:

- acolher e apreciar contribuições referentes aos temas do FNT, encaminhadas pela Comissão Nacional de Direito e Relações de Trabalho do MTE, pelo Poder Judiciário do Trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho, por instituições públicas e privadas, e por especialistas em direito e relações de trabalho;
- acolher e apreciar os Relatórios das Conferências Estaduais do Trabalho, bem como o resultado de outras atividades promovidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs);
- discutir e sistematizar os Relatórios Preliminares, buscando ampliar a base de consenso alcançada pelos Grupos Temáticos;
- solicitar à Coordenação do FNT a convocação, quando necessário, de reuniões especiais com setores de atividade econômica e da sociedade civil sobre questões relevantes concernentes aos temas em discussão;
- solicitar à Coordenação do FNT a participação e o apoio técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outras instituições governamentais ou não-governamentais; e

- preparar o Relatório Final a ser submetido à apreciação da Plenária de Representantes, com base nas conclusões dos Grupos Temáticos e dos Relatórios Parciais.

Art. 17. Aos Grupos Temáticos competem:

- discutir e negociar os assuntos específicos de sua agenda, com base nos Relatórios Temáticos preparados pela Coordenação do FNT, de acordo com os prazos estabelecidos no Cronograma de Atividades apresentado no início dos trabalhos; e

- elaborar um Relatório Parcial, a cada reunião, contendo as questões acordadas e divergentes, expressamente assinaladas.

### Seção III Funcionamento

Art. 18. Sob a orientação do Ministro do Trabalho e Emprego, a Coordenação responderá integralmente pelo FNT, especialmente pela organização do temário de discussão, e pela articulação com os demais atores sociais

e instituições públicas e privadas interessadas em participar e oferecer contribuições técnicas e materiais para o

desenvolvimento dos trabalhos de todos os seus órgãos.

Art. 19. A Plenária de Representantes reunir-se-á ordinariamente, duas vezes ao ano, e extraordinariamente, sempre que convocada pela Coordenação do FNT na forma deste Regimento.

§ 1º As reuniões do FNT serão presididas pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego (MTE) e, na sua ausência, pelo Secretário-Executivo do MTE.

§ 2º As matérias submetidas ao debate serão consideradas vencidas mediante o consenso ou a explícita e incontornável divergência declarada pela(s) parte(s) interessada(s).

Art. 20. A Comissão de Sistematização reunir-se-á ordinariamente, conforme calendário de reuniões previamente definido pela Coordenação do FNT em comum acordo com os seus integrantes, e extraordinariamente, quando convocada pela Coordenação na forma deste Regimento.

§ 1º O Coordenador-Geral do FNT, ou na sua ausência, o Coordenador-Geral Adjunto, presidirá as reuniões da Comissão de Sistematização.

§ 2º O Coordenador Técnico do FNT será o relator das reuniões da Comissão de Sistematização.

§ 3º A Comissão de Sistematização concluirá as atividades da primeira fase do FNT até o último dia do mês de dezembro de 2003.

Art. 21. Os Grupos Temáticos reunir-se-ão ordinariamente, conforme calendário previamente definido pela Coordenação do FNT, e extraordinariamente, quando convocados pelo Coordenador Geral após consulta prévia a seus membros, obedecido o Cronograma de Atividades do FNT.

§ 1º As reuniões contarão com mediadores e relatores indicados pela Coordenação do FNT.

§ 2º As reuniões serão preparadas pelos coordenadores das respectivas representações, de acordo com a seguinte pauta:

- avaliação da reunião anterior;
- identificação das questões que serão objeto de negociação; e
- definição da metodologia e detalhamento da pauta e do tempo de duração de cada reunião.

§ 3º Os debates de cada Grupo Temático serão precedidos de uma Agenda Temática elaborada pela Coordenação do FNT, que apresentará os temas mais relevantes a serem debatidos e gozará de preferência nas discussões.

§ 4º Os Relatórios Preliminares, que resultarem de cada reunião dos Grupos Temáticos, serão aprovados na reunião subsequente.

§ 5º O Grupo Temático sobre Qualificação e Certificação Profissional desenvolverá seus trabalhos até o final do mês de abril de 2004.

§ 6º Observado o Cronograma de Atividades do FNT, o Grupo de Trabalho Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade, criado no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, encaminhará as conclusões de seus trabalhos diretamente à Comissão de Sistematização.

#### Seção IV Participação das Assessorias

Art. 22. Cada representação poderá inscrever assessores junto a Secretaria do FNT, sendo que somente três de cada representação poderão ter acesso, sem direito a voz e voto, à sala de reuniões dos Grupos Temáticos e da Comissão de Sistematização.

### TÍTULO III

#### Das Disposições Gerais

Art. 23. As matérias e questões acordadas no FNT serão submetidas à apreciação da Plenária de Representantes e, posteriormente, encaminhadas ao Presidente da República.

§ 1º Os projetos legislativos serão elaborados pela Coordenação do FNT e encaminhados pelo Ministro do Trabalho e Emprego ao Presidente da República.

§ 2º Na hipótese de impasse entre os integrantes do FNT sobre qualquer um dos temas em questão, prevalecerão nos projetos as posições do governo federal.

Art. 24. Este Regimento entra em vigor na data de sua publicação.



## **ANEXO 14 – Portaria 186 de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego. Regula os Pedidos de Registro de Entidades Sindicais**

PORTARIA DO MINISTÉRIO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE Nº 326 DE 01.03.2013 - D.O.U.: 04.03.2013

Dispõe sobre os pedidos de registro das entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e na Súmula nº 677, do Supremo Tribunal Federal,

Resolve:

Art. 1º Os procedimentos administrativos relacionados com o registro de entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE serão os previstos nesta Portaria.

Título I - Dos Pedidos

Capítulo I - Dos Sindicatos

Seção I - Da solicitação de registro sindical

Art. 2º Para a solicitação de registro sindical a entidade deverá possuir certificado digital e acessar o Sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, disponível no endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), e seguir as instruções ali constantes para a emissão do requerimento de registro, após a transmissão eletrônica dos dados.

Art. 3º Após a transmissão eletrônica dos dados, o interessado deverá protocolizar na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE ou Gerências da Unidade da Federação onde se localiza a sede da entidade sindical, os seguintes documentos, no prazo de trinta dias:

I - requerimento original gerado pelo Sistema, transmitido por certificação digital e assinado pelo representante legal da entidade;

II - edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação da entidade, do qual conste o nome e o endereço do subscritor, para correspondência, bem como indicação nominal de todos os municípios, Estados e categoria ou categorias pretendidas, publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal de grande circulação na base territorial, que deverá atender também ao seguinte:



a) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de grande circulação não superior a cinco dias;

b) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para as entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;

c) publicação em todas as Unidades da Federação - UF, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

III - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação da entidade, onde deverá constar a base territorial, a categoria profissional ou econômica pretendida, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização e, ainda, o nome completo, o número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, votos brancos e nulos e o resultado do processo eleitoral;

V - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e término do mandato, devendo constar, sobre o dirigente eleito:

a) nome completo;

b) número de inscrição no CPF;

c) função dos dirigentes da entidade requerente;

d) o número de inscrição no Programa de Integração Social ou no Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep, quando se tratar de entidades laborais;

e) o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa representada, quando de entidades patronais;

f) o número de inscrição no respectivo conselho profissional, quando de entidades de profissionais liberais; e

g) o número de inscrição na prefeitura municipal, quando de entidades de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

VI - no caso de dirigente de entidade laboral, cópia das páginas da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS onde conste:

a) o nome e foto do empregado;

- b) a razão social e CNPJ do atual ou último empregador; e
- c) o contrato de trabalho vigente ou o último.

VII - estatuto social, aprovado em assembleia geral, que deverá conter objetivamente a categoria e a base territorial pretendida, não sendo aceitos os termos como afins, conexos e similares, entre outros;

VIII - comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativo ao custo das publicações no DOU, conforme indicado em portaria específica, devendo nele constar a razão social e o CNPJ da entidade requerente e utilizar as seguintes referências: UG 380918, Gestão 00001 e Código de recolhimento 68888-6, referência 38091800001-3947;

IX - comprovante de inscrição do solicitante no CNPJ, com natureza jurídica de Entidade Sindical;

X - comprovante de endereço em nome da entidade; e

XI - qualificação do subscritor ou subscritores do edital a que se refere o inciso II, contendo:

- a) nome completo;
- b) número de inscrição no CPF;
- c) número de inscrição no PIS/Pasep, no caso de entidade laboral;
- d) número de inscrição no CNPJ, quando se tratar de entidades patronais;
- e) número de inscrição no conselho profissional, quando se tratar de entidades de profissionais liberais; e
- f) número de inscrição na prefeitura municipal, quando se tratar de entidades de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

§1º No caso de entidades rurais, os documentos listados no inciso V, alíneas "d" e "e", e inciso XI, alíneas "c" e "d", poderão ser substituídos pelo número da Declaração de Aptidão ao Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - DAP/Pronaf expedida pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA, pelo número de inscrição no Cadastro de Segurados Especiais do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS ou de inscrição no Cadastro do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra.

§2º Não sendo apresentados os documentos no prazo a que se refere este artigo, o requerimento eletrônico será automaticamente cancelado e o interessado deverá refazer o requerimento.

Subseção I - Da fusão

Art. 4º Será considerada fusão, para os fins de registro sindical, a união de duas ou mais entidades sindicais destinadas à formação de uma nova com a finalidade de suceder-lhes em direitos e obrigações, e resultará na soma das bases e categorias dessas entidades.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de fusão importará no cancelamento dos registros sindicais preexistentes.

Art. 5º Para a solicitação de fusão os sindicatos interessados deverão proceder na forma do art. 2º e 3º, caput e incisos I, V, VI, VIII e IX do art. 3º, com a juntada dos documentos a seguir:

I - editais de convocação de assembleia geral específica de cada sindicato, para autorização da fusão, publicados com intervalo não superior a cinco dias no DOU e em jornal de grande circulação nas respectivas bases territoriais, com a antecedência mínima prevista nos estatutos de cada entidade;

II - edital de convocação conjunta dos membros das categorias, subscrito pelos representantes legais dos respectivos sindicatos, para a assembleia geral de fusão, do qual conste a indicação nominal de todos os municípios, Estados e categorias a serem fundidas, publicados na forma do inciso II do art. 3º;

III - ata das assembleias gerais que autorizaram e que decidiram pela fusão, respeitados os quóruns estatutários, acompanhadas das respectivas listas de presença, contendo finalidade, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número do CPF, a razão social do empregador, se for o caso, e a assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, do número de sindicalizados, do número de sindicalizados aptos a votar, do número de votantes, das chapas concorrentes com a respectiva votação, dos votos brancos e nulos, do resultado do processo eleitoral, acompanhada de lista de presença dos votantes." (Nova Redação dada pela Portaria MTE 837/2013).

*IV - ata de eleição e apuração de votos da nova diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de sindicalizados, do número de sindicalizados aptos a votar, do número de votantes, das chapas concorrentes com a respectiva votação, dos votos brancos e nulos e do resultado do processo eleitoral;(Alterada pela Portaria MTE 837/2013).*

V - estatuto social, aprovado na assembleia geral a que se refere o inciso II deste artigo, que deverá conter as categorias e base territorial objeto da fusão, não sendo aceitos termos como afins, conexos e similares, entre outros; e

VI - comprovante de endereço em nome da nova entidade.

Parágrafo único. Não havendo previsão estatutária de prazo mínimo para convocação das assembleias de que trata o inciso II deste artigo, deverão ser observados os prazos previstos na alínea "b" do inciso II do art. 3º desta Portaria.

## Seção II - Da solicitação de registro de alteração estatutária

Art. 6º Para os fins de registro sindical será considerado registro de alteração estatutária aquele que se refira à mudança na categoria e/ou na base territorial da entidade sindical.

§1º. O sindicato que pretenda registrar alteração estatutária deverá, antes, proceder à atualização cadastral nos termos desta Portaria.

§ 2º As alterações estatutárias de denominação da entidade sindical somente serão deferidas após publicidade para efeito de impugnação, devendo seguir os procedimentos descritos nos artigos 42 e 43 desta Portaria,

Art. 7º Para a solicitação de registro de alteração estatutária, o sindicato deverá possuir certificação digital e acessar o Sistema do CNES, disponível no endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), e seguir as instruções ali constantes para a emissão do requerimento de registro de alteração estatutária, após a transmissão eletrônica dos dados.

Art. 8º Após a transmissão eletrônica dos dados, o sindicato deverá protocolizar na SRTE da UF onde se localiza a sede da entidade sindical ou nas Gerências, além dos previstos nos incisos I e VIII do art. 3º, os seguintes documentos:

I - edital de convocação dos membros das categorias e bases representadas e pretendidas para a assembleia geral de alteração estatutária, publicado no DOU e em jornal de grande circulação na base territorial, devendo constar a indicação nominal de todos os municípios, Estados e categorias pretendidas e atender ao seguinte:

- a) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de grande circulação não superior a cinco dias;
- b) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para as entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação; e
- c) publicação em cada UF, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

II - ata da assembleia geral de alteração estatutária ou de ratificação, onde deverá constar a base territorial, a categoria profissional ou econômica pretendida, acompanhada de lista de presença contendo finalidade, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número de inscrição no CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes; e” (Nova Redação dada pela Portaria MTE 837/2013).

*II - ata da assembleia geral de alteração estatutária ou de ratificação, onde deverá constar a base territorial, a categoria profissional ou econômica, o número de trabalhadores ou de empresas representadas, conforme o caso, acompanhada de*

*lista de presença contendo finalidade, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número de inscrição no CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes; e (Alterada pela Portaria MTE 837/2013).*

III - estatuto social, aprovado na assembleia geral a que se refere o inciso II deste artigo, que deverá conter, objetivamente, a categoria e a base territorial da nova representação.

#### Subseção I - Da incorporação

Art. 9º Considera-se incorporação, para fins de registro sindical, a alteração estatutária pela qual uma ou mais entidades sindicais são absorvidas por outra com o objetivo de lhes suceder em direitos e obrigações, permanecendo apenas o registro sindical da entidade incorporadora.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de incorporação implicará no cancelamento dos registros sindicais das entidades incorporadas.

Art. 10. Para a solicitação de incorporação os sindicatos interessados deverão proceder na forma do art. 3º, caput e incisos I, V, VI e VIII, do art. 7º e 8º, caput com a juntada dos documentos a seguir:

I - editais de convocação de assembleia geral específica de cada sindicato, para autorização da incorporação, publicados, com intervalo não superior a cinco dias, no DOU e em jornal de grande circulação nas respectivas bases territoriais, com a antecedência mínima prevista nos estatutos de cada entidade;

II - edital de convocação conjunta dos membros das categorias, subscrito pelos representantes legais dos respectivos sindicatos, para a assembleia geral de incorporação, do qual conste a indicação nominal de todos os municípios, Estados e categorias objeto da incorporação, publicados na forma do inciso I do art. 8º;

III - ata das assembleias gerais que autorizaram e que decidiram pela incorporação, respeitados os quóruns estatutários, acompanhadas das respectivas listas de presença, contendo finalidade, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número do CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da nova diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de sindicalizados, do número de sindicalizados aptos a votar, do número de votantes, das chapas concorrentes com a respectiva votação, dos votos brancos e nulos e do resultado do processo eleitoral; e

V - estatuto social, aprovado na assembleia geral a que se refere o inciso III deste artigo, que deverá conter, objetivamente, a categoria e a base territorial da nova representação.

Parágrafo único. Não havendo previsão estatutária de prazo mínimo para convocação das assembleias de que trata o inciso II deste artigo, deverão ser observados os prazos previstos na alínea "b" do inciso I do art. 8º.

## Capítulo II - Da Análise e da Decisão

### Seção I - Da análise

Art. 11. Os pedidos de registro serão encaminhados pela sede da SRTE, por meio de despacho, no prazo de trinta dias, contados da data de entrada no protocolo, à Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, para fins de análise.

Art. 12. A Coordenação-Geral de Registro Sindical - CGRS, da SRT, fará a análise dos processos recebidos, conforme distribuição cronológica, na seguinte ordem:

I - o cumprimento das exigências previstas nos artigos 3º, 5º, 8º ou 10, conforme o caso;

II - a adequação da categoria pleiteada à definição prevista no art. 511 da CLT;

III - a existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a da entidade requerente; e

IV - nos casos de fusão e incorporação sobre se a representação da entidade resultante corresponde à soma da representação das entidades preexistentes.

§ 1º Na análise de que trata este artigo, verificada a insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados pela entidade requerente, a SRT a notificará uma única vez para, no prazo improrrogável de vinte dias, contados do recebimento da notificação, atender às exigências desta Portaria. "(Nova Redação dada pela Portaria MTE 837/2013).

*§ 1º. Na análise de que trata este artigo, verificada a insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados pela entidade requerente, a SRT a notificará uma única vez para, no prazo improrrogável de dez dias, contados do recebimento da notificação, atender às exigências desta Portaria. (Alterada pela Portaria MTE 837/2013).*

§ 2º A SRT verificará mensalmente a existência, no Sistema do CNES, de documentação recebida e não enviada para o exame a que se refere o art. desta Portaria, e requisitará o envio da documentação, se for o caso.

Art. 13. Apresentados os documentos exigidos por esta Portaria e suscitada dúvida técnica sobre a caracterização da categoria pleiteada, a SRT encaminhará de imediato a discussão ao Conselho de Relações do Trabalho - CRT, acompanhada de análise técnica fundamentada, para manifestação na reunião subsequente.

Parágrafo único. Recebida a recomendação do CRT, o Secretário de Relações do Trabalho decidirá de forma fundamentada sobre a caracterização da categoria e determinará o prosseguimento do processo de registro sindical.

Art. 14. Quando da verificação de que trata o inciso III do artigo 12 constatar-se a existência de conflito parcial de representação, considerar-se-á regular o pedido

para fins de publicação, salvo se a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato representante da mesa categoria registrado no CNES.

Art. 15. Quando for constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro ou de registro de alteração estatutária com coincidência total ou parcial de base territorial e/ou categoria, proceder-se-á da seguinte forma:

I - caso ambos tenham protocolizado a documentação completa, deve-se publicar o pedido pela ordem de data de seu protocolo; ou

II - nos pedidos de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, protocolizados com a documentação incompleta, deverá ser publicado, primeiramente, aquele que completar a documentação.

## Seção II - Da publicação

Art. 16. Após a análise de que trata o art. 12, e constatada a regularidade do pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, a SRT o publicará no DOU, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnações.

## Seção III - Das Impugnações

### Subseção I - Dos requisitos para impugnação

Art. 17. Publicado o pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, a entidade sindical de mesmo grau registrada no CNES e a entidade com o processo de pedido de registro sindical publicado no DOU, mesmo que se encontre sobrestado, poderá apresentar impugnação, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação de que trata art. 16, nos termos da Lei nº 9.784, de 1999, diretamente no Protocolo Geral da Sede do MTE, devendo instruí-la com o comprovante previsto no inciso VIII do art.3º e com os seguintes documentos:

I - requerimento, que deverá identificar, por meio do CNPJ, a entidade ou entidades conflitantes, indicar a coincidência existente de base territorial e/ou de categoria e se o conflito se encontra no registro ou no pedido em trâmite.

II - documento comprobatório do registro sindical expedido pelo MTE ou comprovante de publicação do pedido de registro, ressalvada ao interessado a utilização da faculdade prevista no art. 37 da Lei nº 9.784, de 1999;

III - estatuto social que comprove a existência do conflito identificado, nos termos do inciso I deste artigo;

IV - atas de eleição e apuração de votos da diretoria e de posse, na forma do inciso II do art. 38; e

V - cópia do requerimento de atualização sindical, extraído do endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), devidamente preenchido, assinado e protocolizado no MTE, quando a entidade sindical possuir registro deferido.

§ 1º A entidade impugnante que estiver com suas informações atualizadas no CNES fica dispensada da apresentação dos documentos previstos nos incisos III, IV e V deste artigo.

§ 2º As impugnações deverão ser individuais e se referirem a um único pedido de registro.

#### Subseção II - Da análise das impugnações

Art. 18. As impugnações serão arquivadas pelo Secretário de Relações do Trabalho, após análise pela CGRS, nas seguintes hipóteses:

I - inobservância do prazo previsto no caput do art. 17;

II - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados, na forma do art. 17;

III - não coincidência de base territorial e categoria entre as entidades indicadas como conflitantes;

IV - perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retirada do conflito;

V - desistência da impugnação pelo impugnante;

VI - se o impugnante alegar conflito preexistente ao objeto da alteração estatutária;

VII - se apresentada por diretoria de sindicato com mandato vencido, exceto quando, no momento da impugnação, a entidade comprovar ter protocolizado a atualização de dados de Diretoria, e esta atualização ter sido validada;

VIII - quando o impugnante deixar de apresentar comprovante de pagamento da taxa de publicação; ou

IX - na hipótese de impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por mandato.

§ 1º Na hipótese da invalidação da atualização de diretoria tratada no inciso VII, a impugnação será arquivada.

§ 2º A mudança de sede de entidade sindical preexistente ocorrida após a assembleia de fundação da nova entidade não será considerada para fins de conflito de sede.

Art. 19. Nos casos em que a impugnação recair sobre processos de dissociação e desmembramento, a SRT notificará a entidade impugnada para realizar nova assembleia, no prazo máximo de noventa dias da notificação, para ratificar ou não o pedido, cumprindo os requisitos previstos nos incisos II, III e VII do art. 3º, no que couber.



Art. 20. As impugnações que não forem arquivadas, conforme disposto no artigo 18, e não se refiram a processos de desmembramento e dissociação, serão remetidas ao procedimento de mediação previsto nos artigos 26 a 28 desta Portaria.

Art. 21. O pedido de desistência de impugnação, assinado por representante legal da entidade impugnante, somente será acolhido se em original, com firma reconhecida, acompanhado da ata da assembléia que decidiu pela desistência, e apresentado diretamente no protocolo geral da sede do MTE.

#### Seção IV - Da Solução de Conflitos

Art. 22. Para os fins desta Portaria, considera-se mediação o procedimento destinado à solução dos conflitos de representação sindical, com o auxílio de um servidor, que funcionará como mediador, para coordenar as reuniões e discussões entre os interessados, buscando solução livremente acordada pelas partes.

Art. 23. Os representantes legais das entidades conflitantes serão notificados, com antecedência mínima de quinze dias da data da reunião, na forma do § 3º do art. 26 da Lei nº 9.784, de 1999, para comparecimento na reunião destinada à mediação, que será realizada no âmbito da SRT ou da SRTE da sede da entidade impugnada.

§ 1º Não comparecendo pessoalmente, o representante legal poderá designar procurador que deverá apresentar procuração, com poderes específicos para discussão e decisão, com firma reconhecida.

§ 2º O servidor designado iniciará o procedimento previsto no caput deste artigo, convidando as partes para se pronunciarem sobre as bases de um possível acordo.

§ 3º Será lavrada ata da reunião, obrigatoriamente assinada pelo servidor e por representante legal de todas as partes envolvidas presentes, da qual conste, além das eventuais ausências, o resultado da tentativa de acordo.

§ 4º Na hipótese de acordo entre as partes, na ata deverá constar objetivamente a representação de cada entidade envolvida resultante do acordo e o prazo para apresentação, ao MTE, de estatutos que contenham os elementos identificadores da nova representação.

§ 5º Ausentes o impugnante e/ou o impugnado, por motivo de caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado, será remarcada a reunião.

§ 6º As reuniões de que trata este artigo serão públicas, devendo a pauta respectiva ser publicada no local de sua realização e no sítio do MTE com antecedência mínima de dez dias da data da sua realização.

§ 7º Deverá ser juntada ao procedimento, além da ata a que se refere o § 3º, lista contendo nome completo, número do CPF e assinatura dos demais presentes na reunião.

§ 8º Considerar-se-á dirimido o conflito quando for retirado o objeto da controvérsia, conforme disposto no inciso V do art. 18.

§ 9º Não havendo acordo, a CGRS analisará o possível conflito diante das alegações formuladas na impugnação apresentada e submeterá a questão à decisão do Secretário de Relações do Trabalho que, se reconhecer a existência de conflito, indeferirá o registro da representação conflitante.

§ 10 A ausência dos interessados à reunião de que trata este artigo não ensejará o arquivamento do pedido de registro sindical ou da impugnação.

Art. 24. A qualquer tempo, entidades sindicais envolvidas em conflito de representação poderão solicitar à SRT, ou às SRTE e Gerências da realização de mediação.

#### Seção V - Do deferimento, do indeferimento e do arquivamento

Art. 25. O pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária será deferido, com fundamento em análise técnica realizada na SRT, às entidades que estiverem com dados atualizados, nos termos desta Portaria, e comprovado o pagamento de GRU, relativo ao custo da publicação no DOU, conforme indicado em portaria ministerial, nas seguintes situações:

I - decorrido o prazo previsto no art. 17 sem que tenham sido apresentadas impugnações ao pedido;

II - arquivamento de todas as impugnações, na forma do art. 18;

III - se a entidade impugnada, nos termos do art. 19, realizar a assembleia e a categoria ratificar o desmembramento ou dissociação;

IV - após a apresentação do estatuto social da entidade ou das entidades, com as modificações decorrentes do acordo entre os conflitantes;

V - determinação judicial dirigida ao MTE;

Parágrafo único. Não tendo cumprido o disposto no caput deste artigo, no que se refere à atualização dos dados cadastrais e comprovação do pagamento da GRU, relativo ao custo da publicação no DOU, a CGRS oficiará a entidade para apresentação dos documentos necessários no prazo de trinta dias do recebimento do ofício, sob pena de indeferimento do pedido.

Art. 26. O Secretário de Relações do Trabalho indeferirá o pedido de registro sindical ou o registro de alteração estatutária, com base em análise fundamentada da CGRS, nos seguintes casos:

I - não caracterização da categoria pleiteada, nos termos do art.13;

II - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato registrado no CNES;

III - quando a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato registrado no CNES, representante de idêntica categoria;

Art. 27. O Secretário de Relações do Trabalho arquivará o pedido de registro sindical ou o registro de alteração estatutária, com base em análise fundamentada da CGRS, nos seguintes casos:

I - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados, na forma dos arts. 3º, 5º, 8º ou 10, , quando a entidade requerente, dentro do prazo assinalado no §1º do art. 12, não suprir a insuficiência ou a irregularidade;

II - quando o pedido for protocolizado em desconformidade com o caput dos arts. 3º ou 8º, conforme o caso;

III - se a entidade impugnada, nos termos do art. 19, não realizar a assembleia ou se a categoria não ratificar o desmembramento ou dissociação; e

IV - se o interessado deixar de promover os atos que lhe competem, no prazo de noventa dias, caso não haja prazo específico que trate do assunto, após regularmente notificado; e

V - a pedido da entidade requerente.

Seção VI - Da Suspensão (Nova Redação dada pela Portaria MTE 837/2013)

*Seção VI - Da Suspensão e do Sobrestamento de processos (Alterada pela Portaria MTE 837/2013)*

Art. 28. Os processos de pedidos de registro sindical ou de registro de alteração estatutária ficarão suspensos, neles não se praticando quaisquer atos, nos seguintes casos:

I - por determinação judicial dirigida ao MTE;

II - durante o procedimento de mediação previsto nos arts. 22 a 24;

III - no período compreendido entre o acordo firmado no procedimento de mediação e a entrega, na SRT, dos respectivos estatutos sociais com as alterações decorrentes do acordo firmado entre as partes;

IV - durante o prazo previsto no procedimento de ratificação previsto no art. 19; e

V - na hipótese de notificação do MTE e verificada a existência de ação judicial ou de denúncia formal criminal que vise apurar a legitimidade de assembleia sindical destinada a instituir, alterar ou extinguir atos constitutivos de entidade sindical.

Título II - Do Registro

Capítulo I Da Inclusão e Anotações no CNES

Art. 29. Após a publicação do deferimento do pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, a SRT incluirá os dados cadastrais da entidade no CNES e expedirá a respectiva certidão.

Art. 30. Quando a publicação de deferimento de registro sindical ou de registro de alteração estatutária resultar na exclusão de categoria e/ou de base territorial de entidade sindical registrada no CNES, a modificação será anotada imediatamente no registro da entidade preexistente, para que conste, de forma atualizada, a sua representação.

§ 1º A entidade sindical atingida por publicação de deferimento de registro sindical ou de registro de alteração estatutária com conflito parcial de representação será notificada para que apresente, no prazo de 60 dias, novo estatuto social com sua representação atualizada.

§ 2º Não juntado novo estatuto social, na forma do parágrafo anterior, o registro sindical será suspenso, nos termos do inciso II do art. 33.

Art. 31. Publicado o deferimento de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, com base em acordo firmado nos procedimentos de mediação previstos nesta Portaria, será imediatamente procedida a alteração no CNES da entidade ou entidades sindicais que celebraram o acordo.

Art. 32. Para a fiel correspondência entre o trâmite dos processos de registro sindical e de registro de alteração estatutária e os dados do CNES, neste serão anotados todos os atos praticados no curso dos processos.

## Capítulo II - Da Suspensão e do Cancelamento do Registro Sindical

### Seção I - Da Suspensão

Art. 33. O registro sindical da entidade será suspenso quando:

I - houver determinação judicial dirigida ao MTE.

II - tiver seu registro anotado, na forma do art. 30, e deixar de enviar, no prazo previsto em seu § 1º, novo estatuto social com a representação sindical devidamente atualizada; e

III - celebrado acordo, com base no procedimento de mediação, deixar de apresentar estatuto social retificado, decorrido o prazo acordado entre as partes, salvo se a categoria, em assembleia, não homologar o acordo firmado.

### Seção II - Do Cancelamento

Art. 34. O registro sindical ou o registro de alteração estatutária será cancelado nos seguintes casos:

I - por ordem judicial dirigida ao MTE;

II - administrativamente, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento, assegurados ao interessado o contraditório e a ampla defesa, bem como observado o prazo decadencial, conforme disposições contidas nos arts. 53 e 54 da Lei nº 9.784, de 1999;

III - a pedido da própria entidade, nos casos de sua dissolução, observadas as disposições estatutárias; ou

IV - na ocorrência de fusão ou incorporação de entidades sindicais, na forma dos arts. 4º, 5º, 9º e 10.

Parágrafo único. Quando a forma de dissolução da entidade sindical não estiver prevista em seu estatuto social, o pedido de cancelamento do registro no CNES deverá ser instruído com os seguintes documentos:

I - edital de convocação dos membros da categoria para a assembleia geral específica com a finalidade de deliberar acerca do cancelamento do registro sindical, publicado nos termos do inciso II do art. 2º desta Portaria; e

II - ata de assembleia geral específica da categoria para fins de deliberação acerca da autorização para o cancelamento do registro sindical, entre outros assuntos deliberados, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número de inscrição no CPF, número de inscrição no CNPJ, no caso de representantes de entidades patronais, e assinatura dos presentes.

Art. 35. O cancelamento do registro de entidade sindical deverá ser publicado no DOU e anotado, juntamente com o motivo, no CNES, cabendo o custeio da publicação ao interessado, se for a pedido, em conformidade com o custo da publicação previsto em portaria específica.

### Capítulo III - Da Atualização dos Dados Cadastrais

Art. 36. As entidades sindicais deverão manter atualizados no CNES o endereço, a denominação, os dados de diretoria e, quando houver, os dados de filiação.

Art. 37. Para a atualização, a entidade deverá possuir certificação digital, acessar o Sistema do CNES, disponível no endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), e seguir as instruções ali constantes para a emissão do requerimento de atualização, após a transmissão eletrônica dos dados.

Art. 38. Após a transmissão eletrônica dos dados, o interessado deverá protocolizar na SRTE da UF onde se localiza a sede da entidade sindical, em suas Gerências ou no protocolo geral do MTE, além do requerimento original gerado pelo Sistema assinado pelo representante legal da entidade, os seguintes documentos:

I - de localização - comprovante de endereço em nome da entidade;

II - de denominação - ata da assembléia que decidiu pela alteração da denominação, acompanhada de estatuto atualizado;

III - de diretoria - Ata de eleição e apuração de votos da diretoria e ata de posse, na forma do inciso V e VI do art. 3º e do inciso IV do art. 5º; e (Nova Redação dada pela Portaria MTE 837/2013).

*III - de diretoria - Ata de eleição e apuração de votos da diretoria e ata de posse, na forma dos incisos IV, V e VI do art. 3º; e (Alterada pela Portaria MTE 837/2013).*

IV - de filiação - Ata da assembleia, de reunião de direção ou do Conselho de Representantes que decidiu pela filiação.

§ 1º Na hipótese tratada no inciso II deste artigo, verificada a correspondência da denominação com a representação deferida pelo MTE será dada publicidade para fins de impugnação, nos termos do Capítulo II do Título I desta Portaria; não havendo correspondência, o pedido será indeferido e a solicitação invalidada.

§ 2º O pedido será deferido e a solicitação validada caso não haja impugnação.

Art. 39. Na hipótese de emancipação de município, a entidade sindical preexistente na área emancipada deverá promover atualização do estatuto e solicitar a modificação do seu cadastro por meio de requerimento protocolado na SRTE ou Gerências da unidade da Federação onde se localiza a sua sede, juntando ata da assembleia, nos termos do estatuto vigente, acompanhada de lista dos presentes, estatuto social e cópia da Lei Estadual que regulamentou a criação do município emancipado.

Parágrafo único. Após o decurso do prazo de três anos, a contar da emancipação do município, caso a entidade sindical preexistente não tenha procedido na forma descrita no caput, o acréscimo da base territorial deverá ocorrer por meio de pedido de registro de alteração estatutária, na forma do art. 8º desta portaria.

### Título III - Das Disposições Gerais

Art. 40. É dispensável a assinatura manuscrita nos requerimentos, quando o titular ou o responsável pelo certificado digital for a pessoa indicada pela entidade sindical como seu representante no CNES.

Art. 41. Na hipótese de dissociação e/ou de desmembramento, os editais a que se refere esta Portaria deverão expressar tal interesse, com a indicação do CNPJ e da razão social de todas as entidades atingidas.

I - Considera-se dissociação o processo pelo qual uma entidade sindical com representação de categoria mais específica se forma a partir de entidade sindical com representação de categorias ecléticas, similares ou conexas;

II - Será considerado desmembramento, o destacamento da base territorial de sindicato preexistente.

Art. 42. Os documentos relacionados nesta Portaria serão apresentados em originais, cópias autenticadas ou cópias simples, estas últimas serão apresentadas juntamente com os originais para conferência e visto do servidor, exceção feita aos comprovantes de pagamento da GRU, relativo ao custo das publicações no DOU, que deverão ser apresentados em original.

§ 1º Os estatutos sociais e as atas deverão, ainda, estar registrados no cartório da comarca da sede da entidade requerente.

§ 2º Não será admitida a apresentação dos documentos de que trata o caput, por fax, via postal, correio eletrônico ou outro meio que não os estabelecidos nesta Portaria.

Art. 43. Os processos administrativos de registro sindical e de registro de alteração estatutária deverão ser concluídos no prazo máximo de cento e oitenta dias, contados do recebimento dos autos na CGRS, ressalvados os prazos para a prática de atos a cargo do interessado, devidamente justificados nos autos.

Art. 44. A contagem dos prazos previstos nesta Portaria será feita na forma prevista no Capítulo XVI da Lei nº 9.784, de 1999, ressalvadas as disposições em contrário.

Art. 45. Serão lançados em ordem cronológica no CNES e juntados aos autos do pedido de registro todos os atos referentes ao processo.

§ 1º Todas as decisões administrativas serão realizadas com base em análise técnica da CGRS.

§ 2º As decisões de abertura de prazo para impugnação, arquivamento de impugnação, encaminhamento para mediação, suspensão, sobrestamento, deferimento, indeferimento e revisão desses atos serão publicadas no DOU.

§ 3º Das decisões poderá o interessado apresentar recurso administrativo, na forma do Capítulo XV da Lei nº 9.784, de 1999.

Art. 46. Caberá aos interessados promover as diligências necessárias junto ao Poder Judiciário a fim de que o MTE seja notificado para cumprimento de decisão judicial.

Parágrafo único. Se uma decisão judicial com trânsito em julgado repercutir sobre o registro sindical existente no CNES, ainda que uma autoridade do MTE ou a União não tenham participado do processo judicial, a entidade interessada poderá juntar ao processo administrativo de registro sindical certidão original de inteiro teor do processo judicial, expedida pelo Poder Judiciário, para fins de análise e decisão.

Art. 47. Não será permitida a tramitação simultânea de mais de uma solicitação de registro sindical, de registro de alteração estatutária, de fusão ou de incorporação, de uma mesma entidade.

Art. 48. Na fusão ou incorporação de entidades sindicais, a publicação do cancelamento do registro das entidades envolvidas ocorrerá simultaneamente com a publicação do deferimento do pedido.

Art. 49. Quando da aplicação dos dispositivos desta Portaria ensejar dúvida de cunho técnico ou jurídico, o Secretário de Relações do Trabalho expedirá enunciado que expresse o entendimento da Secretaria sobre o tema, que vinculará as decisões administrativas sobre a matéria no âmbito deste Órgão.

§1º A edição do enunciado em registro sindical será objeto de processo administrativo específico, que contará com manifestação técnica e jurídica, quando for o caso, e será concluída por decisão administrativa;

§ 2º Quando a edição do enunciado de que trata o caput deste artigo demandar a solução de dúvida de natureza jurídica, os autos deverão ser enviados a Consultoria Jurídica, para pronunciamento, nos termos regimentais;

§ 3º Aprovado o enunciado administrativo, a SRT promoverá a sua publicação e ampla divulgação, inclusive, no sítio eletrônico do MTE.

#### Título IV - Das Disposições Transitórias

Art. 50. Os procedimentos de pedidos de registro e de alteração estatutária de entidades de grau superior continuam a ser regidos pela Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008.

Art. 51. As disposições desta Portaria aplicam-se a todos os processos em curso neste Ministério.

Art. 52. Esta Portaria entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

CARLOS DAUDT BRIZOLA



**ANEXO 17 – Projeto de Emenda à Constituição nº 369 de 2005 – PEC 369/2005, que altera o art. 8º da CF//88**

REFORMA SINDICAL - PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO – PEC 369/2005 E ANTEPROJETO DE LEI

Fórum Nacional do Trabalho

APRESENTAÇÃO

Com o envio do projeto de reforma sindical à Câmara dos Deputados conclui-se mais uma etapa do Fórum Nacional do Trabalho (FNT). Nele estão expressos importantes avanços no âmbito da organização sindical, da negociação coletiva e da solução de conflitos do trabalho no Brasil.

Por quase dois anos, representantes de trabalhadores, do governo e de empregadores foram protagonistas da mais rica experiência de negociação tripartite que este país já presenciou e que se traduziu em consensos sobre inúmeras questões consideradas por muitos de difícil resolução.

O projeto elaborado pelo FNT traz a marca do esforço daqueles que aceitaram sentar à mesa de negociação e se empenharam em formular uma legislação sindical mais compatível com a realidade do mundo do trabalho e com as novas exigências do desenvolvimento nacional.

O resultado final, na forma de uma Proposta de Emenda à Constituição e de um Anteprojeto de Lei, não é o que o governo imaginava nem tampouco o ideal sonhado por trabalhadores e empregadores. Trata-se de uma construção coletiva que, nesse sentido, superou todas as expectativas.

Em lugar de vencedores ou vencidos, o que se elaborou foi uma proposta que valoriza a nossa cultura sindical, a dinâmica real das relações de trabalho e os interesses dos próprios atores sociais. Ao mesmo tempo, ela incorpora princípios de liberdade sindical consagrados pelas democracias contemporâneas e há décadas reivindicados por muitos.

Se for acolhida pelo Congresso Nacional, essa reforma irá fortalecer as entidades sindicais, que se tornarão mais democráticas e representativas, além de conferir maior importância à negociação coletiva e estimular a solução voluntária de conflitos do trabalho, por meio de conciliação, mediação e arbitragem.

Isso só foi possível porque alguns princípios fundamentais, como a boa-fé, o reconhecimento mútuo e a valorização do diálogo social, foram postos em prática desde o primeiro momento das negociações. A sua incorporação ao projeto de reforma sindical revela a coerência do caminho trilhado e o horizonte de mudança que se deseja alcançar.

Cumprida a primeira tarefa, renova-se agora o papel do FNT como espaço de diálogo e negociação tripartite. Além do esperado empenho para a aprovação da reforma sindical, impõe-se aos seus participantes o desafio da reforma trabalhista, que deve fazer parte da construção de um sistema mais moderno e democrático de relações de trabalho.

Oswaldo Bargas Coordenador Geral do FNT.

**PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Luiz Inácio Lula da Silva

**MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO**

Ricardo Berzoini

**CHEFE DE GABINETE**

Paulo Cezar Bezerra de Lima

**SECRETÁRIO-EXECUTIVO**

Alencar Rodrigues Ferreira Júnior

**SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

Oswaldo Martines Bargas

**SECRETÁRIO ADJUNTO DE RELAÇÕES DO TRABALHO**

Marco Antonio de Oliveira

## **COORDENAÇÃO DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO**

### **PRESIDENTE**

Ricardo Berzoini

*Ministro de Estado do Trabalho e Emprego*

### **COORDENADOR-GERAL**

Oswaldo Martines Bargas

*Secretário de Relações do Trabalho do MTE*

### **COORDENADOR-GERAL-ADJUNTO**

Marco Antonio de Oliveira

*Secretário-Adjunto de Relações do Trabalho do MTE*

### **COORDENADOR TÉCNICO**

José Francisco Siqueira Neto

*Advogado e Consultor da OIT*

### **COORDENADOR EXECUTIVO**

André de Oliveira Bucar

*Gestor Governamental/Assessor - SRT*

### **MENSAGEM PRESIDENCIAL**

Mensagem n° 121

Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do art.60, inciso II, da Constituição, submeto à elevada deliberação de Vossas excelências o texto da proposta de emenda à Constituição que "Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição".

Brasília, 02 de março de 2005 Luiz Inácio Lula da Silva

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Proposta de Emenda à Constituição - PEC 369/05

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Honra-me elevar à sua apreciação anteprojeto de emenda constitucional que permitirá viabilizar uma ampla reforma sindical, dentro dos princípios da liberdade e autonomia sindical.

A Reforma da Legislação Sindical é um dos mais caros compromissos de mudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes. Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica.

A proposta altera os arts. 8º e 11 do vigente texto constitucional, exatamente no que tange aos comandos fundamentais para que se aprove posteriormente uma legislação ordinária que atenda aos objetivos supracitados.

Além disso, com o objetivo de viabilizar a negociação coletiva no serviço público por meio de lei específica, adaptando-a aos postulados de liberdade sindical no âmbito da Administração, se faz necessário o acréscimo ao inciso VII do art. 37 da Constituição Federal, conforme proposto.

As alterações no art. 114 da Constituição Federal devem-se à necessidade de adaptações formais decorrentes da promulgação pelo Congresso Nacional da emenda constitucional destinada à reforma do Poder Judiciário.

A superação dos obstáculos constitucionais à modernização do sistema de relações sindicais é a base para a constituição de uma atmosfera de ampla liberdade e autonomia sindicais, sem a qual persistiremos prisioneiros de um sistema sindical estigmatizado pelo artificialismo em seus mecanismos representativos.

Para deixar absolutamente transparente o debate público e parlamentar, já foi elaborado, de acordo com os compromissos construídos pelo Fórum Nacional do Trabalho, o projeto de lei que dará conseqüência ao processo de reforma

sindical, se o Congresso aprovar esta proposta de emenda constitucional, da forma como a propomos. Se ocorrerem alterações, pelo soberano Poder Legislativo, providenciaremos as adequações pertinentes.

Assim, Exmo. Senhor Presidente da República, damos mais um passo inequívoco ao processo de modernização institucional liderado por Vossa Excelência.

Com meus respeitos, segue à consideração de Vossa Excelência.

Brasília, 02 de março de 2005

Ricardo José Ribeiro Berzoini

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

**PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO - PEC 369/05**

*Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição.*

Art. 1º. Os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º. É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

- o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;
- o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;
- às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;
- a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembleia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;
- a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;
- ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VII - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva;
- o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; e
- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer." (Nova Redação)

"Art. 11. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei." (Nova Redação)

"Art. 37. *Mantém a redação original do caput e dos incisos: de I a VI e de VIII a XXII.*

VII - a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Nova Redação)

"Art. 114. *Mantém a redação original do caput e dos incisos: I e II; e de IV a IX.*

III - as ações sobre representação sindical, entre entidades sindicais, entre entidades sindicais e trabalhadores, e entre entidades sindicais e empregadores;

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, facultam-se a elas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica." (Nova Redação)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 02 de março de 2005

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

### Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Excelentíssimo Senhor Presidente da República Federativa do Brasil

É com grande satisfação que encaminho a Vossa Excelência o anteprojeto de lei que trata da reforma da legislação sindical brasileira. Ele atende ao anseio de amplos setores interessados em fortalecer e dinamizar as relações coletivas de trabalho por meio do diálogo e da negociação com os principais atores do mundo do trabalho, uma das metas prioritárias do Governo Federal.

Esse compromisso, expresso em seu programa de ação governamental, traduziu-se na instalação do Fórum Nacional do Trabalho - FNT coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio da Secretaria de Relações do Trabalho, e que conta com o apoio institucional da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Concebido como um órgão tripartite e paritário, o Fórum conduziu até agora a mais rica experiência nacional de negociação sobre questões sindicais e trabalhistas, cujo resultado está consolidado no Relatório Final da Reforma Sindical, entregue a Vossa Excelência em abril de 2004 e que serviu de base para a elaboração deste anteprojeto de lei.

Trabalhadores e empregadores escolheram livremente suas representações, em consonância com as normas da OIT e com base em critérios que valorizaram a participação de entidades de abrangência nacional, com notório reconhecimento, presença nos principais setores de atividade econômica e histórico de participação em fóruns e conselhos públicos.

Por 16 meses, essas representações reuniram-se com os representantes do governo para discutir todos os aspectos concernentes à redefinição das normas jurídicas relativas à organização sindical, à negociação coletiva e à solução de conflitos do trabalho. Mais de 500 pessoas participaram de 44 reuniões oficiais em Brasília e de diversos encontros preparatórios.

Durante esse período, foram realizadas Conferências Estaduais do Trabalho em todas as unidades da Federação. Elas contaram com a participação de mais de 20 mil pessoas ligadas à área sindical e trabalhista, em ciclos de debates, oficinas, seminários e plenárias. Coordenadas pelas



Delegacias Regionais do Trabalho, as Conferências colheram subsídios para a Comissão de Sistematização do Fórum.

Também foram realizadas consultas a juristas, operadores do direito e membros de associações da área trabalhista, reunidos na Comissão Nacional de Direito e Relações do Trabalho, bem como a autoridades de outras esferas do Poder Público, como o Tribunal Superior do Trabalho - TST, o Ministério Público do Trabalho - MPT, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal.

Além disso, a coordenação do Fórum recebeu e examinou diversas contribuições, de caráter individual e institucional, e o governo empenhou-se em dialogar com os setores que reivindicavam maior participação no debate, como as confederações de trabalhadores, com as quais chegou a realizar cinco encontros oficiais.

Mesmo depois de concluídas as atividades oficiais do Fórum sobre a reforma sindical, foram realizados diversos encontros com os membros da Comissão de Sistematização, com o objetivo de aperfeiçoar o anteprojeto de lei que ora submeto à apreciação de Vossa Excelência para a devida avaliação e eventual encaminhamento ao Congresso Nacional.

Sem ignorar as divergências que se explicitaram nas sucessivas rodadas de negociação, é inegável que os consensos obtidos superaram as expectativas. É preciso, portanto, saudar o esforço dos representantes de trabalhadores e de empregadores que negociaram até o limite da exaustão em busca de um novo padrão jurídico-institucional para as relações coletivas de trabalho no Brasil.

Foi precisamente a valorização do diálogo e da negociação que pautou a atuação do Governo. Isso implicou abdicar de uma proposta preliminar do Poder Executivo, que servisse de guia para o debate, em nome do consenso possível entre os principais interessados na reforma sindical - os próprios atores do mundo do trabalho.

A ênfase no diálogo social não significou, porém, ausência de orientação por parte deste Ministério quanto aos objetivos da pretendida reforma da legislação sindical, que foi pautada por um claro diagnóstico dos problemas que derivam do atual modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução de conflitos do trabalho.

Como se sabe, o atual sistema de relações de trabalho é herdeiro de uma tradição corporativista que remonta à década de 30 e cujos fundamentos

persistem até hoje, apesar dos inúmeros questionamentos à sua atualidade e funcionalidade. As mudanças introduzidas ao longo dos anos desfiguraram os propósitos originais desse sistema, mas não conduziram à plena democratização das relações de trabalho.

A Constituição de 1988 pôs fim à interferência e à intervenção do Poder Público na organização sindical, restabeleceu o direito de greve e consagrou o princípio da livre associação sindical e profissional. Ao mesmo tempo manteve a unicidade, o sistema confederativo, a contribuição sindical obrigatória, o poder normativo da Justiça do Trabalho e ainda criou a contribuição confederativa, que possibilitou o acesso a mais uma fonte de custeio para as entidades sindicais sem garantia de contrapartidas aos seus representados.

O fim do controle político e administrativo das entidades sindicais representou inegável avanço e tornou nulas as normas de enquadramento sindical e a exigência de autorização prévia para a criação de entidade sindical. Mas, diante da determinação constitucional de registro no órgão competente sem a devida regulamentação, o Ministério do Trabalho e Emprego, por decisão do Poder Judiciário, continuou a desempenhar esse papel.

Desde então, este Ministério enfrenta a difícil tarefa de disciplinar o registro sindical, por meio de instrumentos normativos de caráter administrativo, tendo que observar o princípio da unicidade sem afrontar a liberdade sindical. Isso tem sido motivo de grande insatisfação e de inúmeras decisões judiciais com entendimentos contraditórios.

A Constituição da República também assegurou aos servidores públicos o direito a livre associação sindical e o direito de greve, nos termos e nos limites definidos em lei específica. Contudo, os servidores não foram contemplados com o direito à negociação coletiva e continua pendente a regulamentação do exercício do direito de greve, assuntos que estão sendo apreciados pelo Fórum por meio da Câmara Setorial do Serviço Público.

Outro avanço inscrito na Constituição de 1988 foi o estabelecimento da garantia de eleição de um representante dos trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Na prática, porém, esse direito não se efetivou por falta de regulamentação legal.

Descompasso semelhante ocorreu em relação às centrais sindicais. Organizadas à margem das imposições legais, algumas delas se firmaram como as principais entidades nacionais de representação dos trabalhadores. Mas se as centrais conquistaram reconhecimento político-institucional, como indica a sua crescente participação em conselhos e fóruns públicos, não tiveram assegurada em lei a personalidade sindical.

Enfim, o texto constitucional refletiu o estágio das lutas sindicais e a dinâmica das relações de trabalho característicos do período de redemocratização nacional. Contudo, a tentativa de conciliação da liberdade sindical com a unicidade sindical revelou-se contraditória e abriu brechas para a pulverização de entidades sindicais e para o surgimento de "sindicatos de carimbo".

O aumento significativo do número de entidades sindicais nos últimos anos, que já ultrapassa 18 mil, resultou menos do avanço na organização sindical e bem mais da fragmentação de entidades preexistentes, em um processo que está enfraquecendo tanto a representação de trabalhadores como a de empregadores, tendência que a vigência da unicidade não tem sido capaz de impedir.

É certo que não são poucas as entidades sindicais que possuem ampla representatividade e capacidade de atuação, mas isso contrasta com a proliferação de sindicatos cada vez menores e menos representativos, o que só reitera a necessidade de superação do atual sistema, há anos criticado por sua baixa representatividade e reduzida sujeição ao controle social.

Quanto à negociação coletiva, houve nos últimos anos um aumento do número de acordos coletivos e uma queda no número de julgamentos de dissídios coletivos, segundo dados oficiais do Tribunal Superior do Trabalho. Mas esse crescimento deve ser ponderado, pois a possibilidade de recolhimento da contribuição confederativa estimulou o aumento artificial do número de acordos coletivos.

Também ocorreu uma dispersão da negociação coletiva, traduzida em sua progressiva descentralização para as empresas e que reflete, em certa medida, a tendência à pulverização sindical. Ademais, o processo de negociação coletiva continuou restrito ao momento da data-base e limitado em sua abrangência e níveis de articulação.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, continuou a desempenhar relevante papel. Contudo, o próprio Tribunal Superior do Trabalho admite que o País se tornou recordista em volume de reclamações trabalhistas. Além disso, a prevalência de soluções judiciais para conflitos de interesses tem representado, muitas vezes, a persistência de impasses que poderiam ser resolvidos por meio de composição voluntária, com segurança jurídica e sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Essas e outras questões suscitam há décadas o debate público e indicam a necessidade de aprimorar o atual sistema de relações de trabalho, tarefa que exigirá operações complexas e que trará conseqüências tanto para os atores sociais como para as diferentes esferas do Poder Público ligadas à regulação do trabalho.

Não se trata, porém, de mera alteração legislativa, mas de um amplo re-ordenamento jurídico-institucional de caráter sistêmico que, do ponto de vista normativo, deverá envolver o Direito Sindical, a Legislação do Trabalho, o Direito Processual do Trabalho, os órgãos de Administração Pública do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

A reforma sindical é o primeiro passo. A prioridade conferida a ela não decorre de motivações estritamente políticas, mas do entendimento de que a redefinição do sistema de relações coletivas de trabalho deve ser o centro dinâmico de qualquer esforço de democratização das relações de trabalho, precedendo, assim, a revisão dos demais institutos que regulam o trabalho no Brasil.

Ao contrário de se inspirar em um modelo doutrinário preconcebido, o presente anteprojeto de lei considerou a realidade atual do sindicalismo brasileiro, a dinâmica das relações coletivas de trabalho e o desejo de mudança dos próprios atores sociais, sem perder de vista a necessidade de incorporar princípios consagrados pelo direito internacional e supranacional.

Nos limites desta exposição de motivos, cabe destacar os principais objetivos da reforma sindical:

o fortalecimento da representação sindical, de trabalhadores e de empregadores, em todos os níveis e âmbitos de representação;

o estabelecimento de critérios de representatividade, organização sindical e democracia interna;

a definição de garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas anti-sindicais;

a promoção da negociação coletiva como procedimento fundamental do diálogo entre trabalhadores e empregadores;

a extinção de qualquer recurso de natureza parafiscal para custeio de entidades sindicais e a criação da contribuição de negociação coletiva;

o estímulo à adoção de meios de composição voluntária de conflitos do trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;

o reconhecimento da boa-fé como fundamento do diálogo social e da negociação coletiva;

a democratização da gestão das políticas públicas na área de relações de trabalho por meio do estímulo ao diálogo social;

a disciplina do exercício do direito de greve no contexto de uma ampla legislação sindical indutora da negociação coletiva;

a disposição de mecanismos processuais voltados à eficácia dos direitos materiais, da ação coletiva e da vocação jurisdicional da Justiça do Trabalho; e,

a definição de regras claras de transição, para que as entidades sindicais preexistentes possam se adaptar às novas regras.

Essa reforma, exaustivamente submetida à apreciação dos atores sociais, irá ao mesmo tempo valorizar a nossa cultura sindical e incorporar o princípio da autonomia privada coletiva, elevando a negociação coletiva à condição de meio preferencial para o reconhecimento e plena eficácia da liberdade sindical, em sintonia com o cenário jurídico predominante nas democracias contemporâneas. Mas, como indica a experiência internacional, até mesmo em um contexto de ampla liberdade sindical não se pode prescindir de algum critério para identificar as entidades sindicais com um mínimo de representatividade. Se há o propósito de atribuir maior importância à negociação coletiva do trabalho, é indispensável identificar os atores da negociação habilitados ao exercício legítimo desse direito.

Qualquer entidade, independentemente de seu número de associados, poderá vir a se constituir em sindicato. Contudo, o exercício das prerrogativas asseguradas em lei, entre as quais a de instaurar o processo de negociação coletiva, exigirá um mínimo de representatividade do proponente, legitimando-o a exigir da contraparte a atenção e a qualificação necessárias ao pleno exercício da negociação coletiva.

Sem dúvida, a nova dimensão conferida à negociação coletiva deverá contribuir para a revitalização de confederações, federações e sindicatos. As confederações e federações, que hoje só negociam facultativamente, terão a prerrogativa de negociar em seus respectivos âmbitos de atuação. Os sindicatos não apenas irão preservar as suas prerrogativas de negociação como a celebração de qualquer contrato coletivo de trabalho estará sujeita ao crivo de seus representados.

A mesma orientação deverá nortear o novo modelo de organização sindical. O reconhecimento da personalidade sindical das centrais e o fortalecimento das confederações e federações dependerão da representatividade dos sindicatos, que serão a fonte legitimadora das entidades de nível superior e a unidade fundamental de representação e negociação coletiva, de trabalhadores e de empregadores.

O reconhecimento da personalidade sindical das centrais irá conferir estatuto jurídico à realidade de fato. Não se justifica o receio de que elas possam concorrer com os sindicatos ou comprometer suas prerrogativas de negociação. Para além de sua atuação de caráter político-institucional, o papel das centrais no processo de negociação coletiva será o de articular os interesses do conjunto de seus representados, cabendo às suas confederações, federações e sindicatos a tarefa efetiva de negociar em seus respectivos níveis e âmbitos de representação.

Ainda no campo da organização sindical, será possível que continuem a ser únicos os sindicatos que já são reconhecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A chamada exclusividade de representação constitui, na verdade, uma garantia àqueles que defendem a manutenção da unicidade sindical. A exclusividade dependerá, no entanto, do aval dos próprios representados, da comprovação de representatividade e da adesão a normas estatutárias que garantam os princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados, além de perder o seu caráter vitalício.

No que se refere à sustentação financeira, prevê-se a extinção imediata das contribuições confederativa e assistencial e a extinção gradual da contribuição sindical obrigatória, que deverão ser substituídas pela contribuição de negociação coletiva. Essa contribuição, que terá um teto, estará condicionada ao exercício da negociação coletiva e à prestação de serviços por parte das entidades sindicais aos seus representados, corrigindo uma das distorções do sistema atual.

Se este anteprojeto for acolhido pelo Congresso Nacional, também serão incorporados ao nosso ordenamento jurídico diversos institutos em vigor no direito estrangeiro, como a já mencionada tipificação das condutas anti-sindicais, a caracterização do que se compreende por boa-fé, o delineamento da proteção à liberdade sindical, a promoção efetiva da negociação coletiva e o refinamento dos mecanismos de tutela jurisdicional.

Nesse último caso, procurou-se consolidar os mecanismos de tutela consagrados no direito processual civil, mas de aplicação ainda discutida na esfera do processo do trabalho. A base do processo coletivo comum, formada pelo Código de Defesa do Consumidor e pela Lei da Ação Civil Pública, foi incorporada de maneira a conferir maior atualidade aos mecanismos de tutela jurisdicional coletiva.

A proposta acordada pelos representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores visa facilitar o acesso à Justiça e à universalização da tutela jurisdicional assegurada pela Constituição da República, sem ferir as garantias do devido processo legal, notadamente do direito ao contraditório e de ampla defesa do trabalhador e do empregador.

Outra alteração sugerida diz respeito ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, que ao longo do tempo se revelou um mecanismo de desestímulo à negociação coletiva. Para resolver conflitos coletivos de interesses, trabalhadores e empregadores poderão recorrer, de comum acordo, à arbitragem privada ou a um procedimento de jurisdição voluntária no Tribunal do Trabalho.

Também se deseja rever a ação judicial em matéria de greve, ajustando-a ao regime de liberdade sindical. A possibilidade jurídica de emissão de ordem para o retorno dos trabalhadores ao serviço ficará restrita às graves situações em que estejam em jogo os interesses maiores da comunidade ou quando houver risco de prejuízos irreversíveis a pessoas ou ao patrimônio do empregador ou de terceiros.

Ressalte-se, ainda, a criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho - CNRT, concebido como um órgão tripartite e paritário, em consonância com as normas da Organização Internacional do Trabalho. Mais do que institucionalizar a prática já em curso do diálogo social, o CNRT terá a missão de democratizar a gestão pública no trato de questões pertinentes às relações coletivas de trabalho, de maneira a induzir a atuação do Poder Público em direção aos legítimos interesses dos atores sociais.

Por fim, este anteprojeto de lei quer dar um passo decisivo para que, de fato, seja assegurado o direito de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. Nesse ponto houve consenso quanto à relevância desse direito, mas não quanto à sua materialização. Todavia, o Governo considerou que tal garantia é imprescindível para dinamizar o relacionamento entre trabalhadores e empregadores, sobretudo para estimular o diálogo social e prevenir conflitos a partir dos locais de trabalho.

Além da divergência já mencionada, que levou o governo a impulsionar unilateralmente o processo legislativo, há outros dispositivos que não foram objeto de consenso com as representações de empregadores<sup>1</sup> e de trabalhadores<sup>2</sup>. Há, ainda, outros dispositivos que incorporam os consensos registrados no Relatório Final da Reforma Sindical, mas sobre os quais houve divergências de interpretação com os representantes de empregadores<sup>3</sup>.

Alguns aspectos do anteprojeto não tiveram origem nos consensos, mas se justificam pela necessidade de ajuste sistêmico e não são contraditórios com eles. Como não se tratava de uma reforma meramente pontual da legislação sindical, foi necessário articular, agregar e dispor coerentemente em um único diploma normativo os institutos afins dispersos no ordenamento jurídico nacional, em nome da clareza e da segurança jurídica.

Tenho a convicção de que essas divergências poderão ser superadas na nova etapa de diálogo e negociação que terá início com o envio deste anteprojeto de lei ao Congresso Nacional, a quem caberá soberanamente decidir sobre o formato final da nova legislação sindical brasileira, considerando, porém, as relevantes contribuições que tiveram origem no Fórum e que estão traduzidas nessa iniciativa do Poder Executivo.

A reforma da legislação sindical dependerá, ainda, de mudanças na Carta de 1988. Com a revogação e alteração de alguns dispositivos constitucionais, conforme a Proposta de Emenda Constitucional também sugerida por este Ministério a Vossa Excelência, estará aberto o caminho para que o Poder Legislativo dê prosseguimento ao debate e à avaliação das proposições aqui detalhadas.

1 Artigos sem consenso com os empregadores: 27, Título III (arts. 59 a 92), 175, 176, 189, 223, 224, 232 e 237, 205, 210, 212, 213. 2 Artigos sem consenso com os trabalhadores: 27, Título III (arts. 59 a 92), capítulo IV (arts. 178 a 187)

3 Artigos com divergência de interpretação com os empregadores: 94.



Pelos motivos que acabo de expor, Excelentíssimo Senhor Presidente da República, passo às mãos de Vossa Excelência o presente anteprojeto de lei, confiante de que com a sua acolhida e as contribuições provenientes do debate parlamentar estará cumprida mais uma etapa para dotar o País de instituições verdadeiramente democráticas e sintonizadas com as novas exigências do desenvolvimento nacional e do mundo do trabalho.

Brasília, 02 de março de 2005 Ricardo José Ribeiro Berzoini

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

## ANTEPROJETO DE LEI DE RELAÇÕES SINDICAIS

*Dispõe sobre as relações sindicais, e dá outras providências.*

### TÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Obedecerão ao disposto nesta Lei a organização sindical, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, o diálogo social, a negociação coletiva, o contrato coletivo de trabalho, o direito de greve, o Conselho Nacional de Relações do Trabalho - CNRT e a tutela jurisdicional nos conflitos coletivos de trabalho.

Art. 2º. As disposições desta Lei não se aplicam aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como das autarquias e das fundações públicas, cujas relações sindicais serão objeto de lei específica.

Art. 3º. Integram o sistema sindical os princípios da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre liberdade sindical, proteção ao direito sindical, diálogo social, negociação coletiva, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, consulta tripartite e os princípios do direito do trabalho, observadas as disposições desta Lei.

### TÍTULO II

#### DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

#### CAPÍTULO I

##### DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL

Art. 4º. Os trabalhadores e os empregadores têm direito a constituir entidades para fins sindicais, sem autorização prévia, cumprindo ao Ministério do Trabalho e Emprego o reconhecimento de representatividade.

Art. 5º. Os trabalhadores e os empregadores têm direito de livre filiação, participação, permanência e desligamento das entidades sindicais que escolherem.

Art. 6º. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores podem eleger livremente seus representantes, organizar sua estrutura representativa e sua administração, formular seu programa de ação, filiar-se às respectivas organizações internacionais e elaborar seus estatutos, observando princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados.

Art. 7º. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores são independentes umas das outras, sendo-lhes vedadas, direta ou indiretamente, todas as formas de ingerência política, financeira ou administrativa destinadas a desvirtuar, impedir ou dificultar a atuação sindical.

## CAPÍTULO II

### DA PERSONALIDADE SINDICAL

Art. 8º. A aquisição da personalidade sindical, que habilita ao exercício das atribuições e das prerrogativas sindicais, depende de prévio registro dos atos constitutivos da entidade e do reconhecimento de representatividade.

§ 1º Os atos constitutivos e os estatutos das entidades sindicais serão inscritos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, na forma da Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973.

§ 2º O reconhecimento da representatividade será requerido pela entidade sindical e será acompanhado de cópias autenticadas do estatuto, bem como das atas da assembléia de fundação e da última eleição de diretoria.

§ 3º A personalidade sindical será atribuída por ato do Ministro do Trabalho e Emprego sempre que forem preenchidos os requisitos de representatividade estabelecidos nesta Lei, ressalvada a hipótese de exclusividade de representação, disciplinada no Capítulo V deste Título.

§ 4º O Ministério do Trabalho e Emprego deverá providenciar ampla e periódica divulgação das entidades dotadas de personalidade sindical nos respectivos âmbitos de representação, indicando o número de representados e o índice de filiação de cada uma delas.

Art. 9º. A agregação de trabalhadores e de empregadores nas respectivas entidades sindicais será definida por setor econômico, por ramo de atividade ou, quando se tratar de central sindical, pela coordenação entre setores econômicos e ramos de atividades.

§ 1º Os setores econômicos e os ramos de atividades serão definidos por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, mediante proposta de iniciativa do Conselho Nacional de Relações de Trabalho - CNRT.

§ 2º A proposta de que trata o parágrafo anterior deverá respeitar as diferenças de organização entre as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores e assegurar a compatibilidade de representação dos atores coletivos para todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva.

Art. 10. A representatividade da entidade sindical será:

- comprovada, quando satisfeitos os requisitos de representatividade em cada âmbito de representação;
- derivada, quando transferida de central sindical, confederação ou federação possuidora de representatividade comprovada.

Art. 11. A obtenção de personalidade sindical por representatividade derivada pressupõe índice de representatividade comprovada acima do exigido para a preservação da personalidade sindical da entidade transferidora e suficiente para a aquisição ou preservação da personalidade sindical pela entidade beneficiada.

§ 1º A aquisição ou a preservação da personalidade sindical por representatividade derivada vinculará a entidade beneficiada à estrutura organizativa da entidade transferidora, na forma do estatuto desta última.

§ 2º A aquisição ou a preservação da personalidade sindical de confederação de trabalhadores ou de federação de trabalhadores ou de empregadores prescinde da transferência de índice de representatividade comprovada.

Art. 12. Os índices de representatividade deverão ser confirmados sempre que houver contestação por qualquer outra entidade com ou sem personalidade sindical no mesmo âmbito de representação, desde que seja observado o intervalo mínimo de 3 (três) anos a partir da data da aquisição da personalidade sindical ou da última confirmação de representatividade.

§ 1º Os procedimentos e prazos relativos à contestação e à confirmação de representatividade serão definidos pelo CNRT e publicados por ato do Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 2º Quando não for confirmada a representatividade, a entidade perderá a personalidade sindical.

Art. 13. São atribuições e prerrogativas da entidade dotada de personalidade sindical:

- representar os interesses do respectivo âmbito de representação perante as autoridades administrativas e judiciárias;
- propor e participar de negociação coletiva; III - celebrar contratos coletivos de trabalho;
- IV - atuar em juízo como legitimado ordinário ou extraordinário; V - estabelecer contribuições de negociação coletiva.

## CAPÍTULO III

### DAS ENTIDADES SINDICAIS DE TRABALHADORES

#### Seção I

##### Dos níveis de atuação e do âmbito territorial

Art. 14. As entidades sindicais de trabalhadores poderão se organizar na forma de central sindical, confederação, federação e sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.

Art. 15. A central sindical será constituída em âmbito nacional, a partir de sindicatos de pertencentes a qualquer setor econômico ou ramo de atividade, sendo-lhe permitida a criação de confederações, federações e sindicatos como parte de sua estrutura organizativa.

Art. 16. A confederação que não estiver filiada ou vinculada a central sindical será constituída em âmbito nacional, a partir de sindicatos do mesmo setor econômico, sendo-lhe permitida a criação de federações e sindicatos como parte de sua estrutura organizativa.

Art. 17. A federação que não estiver filiada ou vinculada a central sindical ou confederação será constituída a partir de sindicatos do mesmo ramo de atividade, em âmbito territorial mínimo correspondente aos Estados, sendo-lhe permitida a criação de sindicatos como parte de sua estrutura organizativa.

Parágrafo único. A criação de federação nacional por ramo de atividade é prerrogativa de confederação com personalidade sindical, que integrará a estrutura organizativa da entidade criadora.

Art. 18. O sindicato será constituído pelo critério do ramo de atividade preponderante dos empregadores em âmbito territorial mínimo correspondente ao município.

#### Seção II

##### Dos requisitos para o reconhecimento da representatividade

Art. 19. A central sindical obtém representatividade mediante a observância de 3 (três) dos seguintes requisitos:

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;
- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 9 (nove) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior

a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores em cada uma delas;

- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical em número igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação;

- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical, em pelo menos 7 (sete) setores econômicos, em número igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores em cada um desses setores em âmbito nacional.

Art. 20. A confederação obtém representatividade mediante filiação a central sindical ou com a observância dos seguintes requisitos:

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 9 (nove) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores no respectivo âmbito de representação em cada uma dessas unidades federativas;

- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à confederação em número igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação.

Art. 21. A federação obtém representatividade mediante filiação a central sindical ou a confederação ou mediante a observância dos seguintes requisitos:

- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação desses sindicatos;

- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores no âmbito de representação da federação.

Art. 22. O sindicato obtém representatividade mediante vinculação a central sindical, ou a confederação, ou a federação ou mediante a filiação de número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores do âmbito de representação.

Art. 23. Para aferição da representatividade será considerada a relação entre o número de filiados empregados e o número de trabalhadores que estejam efetivamente empregados no âmbito de representação do sindicato.

### Seção III

#### Das garantias da representação e dos dirigentes sindicais

Art. 24. São condições para o exercício do direito de voto e para a investidura em cargo de direção sindical:

- ser filiado à entidade sindical e estar empregado no respectivo âmbito de representação;
- ser maior de 16 (dezesseis) anos para votar e de 18 (dezoito) para ser votado.

Art. 25. Não pode concorrer a cargo de direção sindical, nem permanecer no seu exercício:

- quem tiver rejeitadas suas contas de exercício em cargo de administração sindical;
- quem houver, comprovadamente, lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical.

Art. 26. É assegurado aos dirigentes sindicais:

- proteção contra dispensa a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;
- proteção contra transferência unilateral que dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais, ressalvado o caso de extinção do estabelecimento.

Art. 27. Para efeito das garantias de que trata o artigo anterior, a direção das entidades sindicais observará o seguinte limite:

- I - 81 (oitenta e um) dirigentes na central sindical; II - 81 (oitenta e um) dirigentes na confederação; III - 81 (oitenta e um) dirigentes na federação;
- IV - 81 (oitenta e um) dirigentes no sindicato.

§ 1º Nas empresas com até 200 (duzentos) trabalhadores, no âmbito de representação das entidades sindicais, poderá haver 1 (um) dirigente, acrescido de mais 1 (um) a cada 200 (duzentos) ou fração superior a 100 (cem) trabalhadores.

§ 2º Os limites estabelecidos neste artigo poderão ser ampliados mediante contrato coletivo.

§ 3º Os dirigentes afastados do trabalho a pedido da entidade sindical serão por ela remunerados, salvo disposto em contrato coletivo.

Art. 28. A entidade sindical notificará o empregador, dentro de 48 (quarenta e oito) horas e por escrito, o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo-lhe comprovante no mesmo sentido.

## CAPÍTULO IV

### DAS ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES

#### Seção I

##### Dos níveis de atuação e do âmbito territorial

Art. 29. As entidades sindicais de empregadores poderão se organizar na forma de confederação, federação e sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.

Art. 30. A confederação será constituída mediante filiação de federações e de sindicatos do mesmo setor econômico, em âmbito nacional, sendo-lhe permitida a criação de federações e sindicatos como parte de sua estrutura organizativa.

Art. 31. A federação que não estiver filiada ou vinculada a confederação será constituída mediante filiação ou vinculação de sindicatos do mesmo ramo ou setor econômico, em âmbito de atuação estadual ou interestadual, sendo-lhe permitida a criação de sindicatos como parte de sua estrutura organizativa.

Parágrafo único. A criação de federação nacional por ramo de atividade é prerrogativa de confederação com personalidade sindical, que integrará a estrutura organizativa da entidade criadora.

Art. 32. O sindicato será constituído pelo critério do setor econômico ou do ramo de atividade preponderante das empresas ou das unidades econômicas em âmbito territorial mínimo correspondente ao Município.

#### Seção II

##### Dos requisitos para o reconhecimento da representatividade

Art. 33. A confederação obtém representatividade mediante a observância de 3 (três) dos seguintes requisitos:

- filiação de sindicatos, com representatividade comprovada, em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;
- filiação de sindicatos, com representatividade comprovada, em pelo menos 12 (doze) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma das empresas ou unidades econômicas correspondentes aos âmbitos de representação desses sindicatos;
- filiação de sindicatos, com representatividade comprovada, em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, nas quais a soma do capital social das empresas ou unidades econômicas filiadas aos sindicatos vinculados à confederação seja igual ou



superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas correspondentes aos âmbitos de representação desses sindicatos;

- filiação de sindicatos, com representatividade comprovada, em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, nas quais a soma do número de empregados nas empresas ou unidades econômicas filiadas aos sindicatos vinculados à confederação seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma dos empregados das empresas ou unidades econômicas correspondentes aos âmbitos de representação desses sindicatos.

Parágrafo único. Para efeito de comprovação da representatividade de que trata este artigo, serão considerados os sindicatos filiados à federação que estiver filiada ou vinculada à confederação.

Art. 34. A federação obtém representatividade mediante filiação ou vinculação a confederação ou com a observância de três dos seguintes requisitos:

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada, em pelo menos 3 (três) ramos de atividade econômica;

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada e cuja soma de empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma das empresas ou unidades econômicas nos respectivos âmbitos de representação;

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada e cuja soma de capital social das empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas nos respectivos âmbitos de representação;

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada e cuja soma do número de empregados nas empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas nos respectivos âmbitos de representação.

Art. 35. O sindicato obtém representatividade mediante vinculação a confederação ou a federação ou com a observância de 2 (dois) dos seguintes requisitos:

- filiação de número igual ou superior a 20% (vinte por cento) das empresas ou unidades econômicas em seu âmbito de representação;

- filiação de empresas ou unidades econômicas, cuja soma de capital social seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas no respectivo âmbito de representação;

- filiação de empresas ou unidades econômicas, cuja soma do número de seus empregados seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas no respectivo âmbito de representação.

Da direção das entidades sindicais

Art. 36. Constitui condição para o direito de voto e para a investidura em cargo de direção sindical o efetivo exercício da atividade econômica no âmbito da representação.

Art. 37. Não pode ser eleito a cargo de direção sindical nem permanecer no seu exercício:

- quem tiver rejeitadas suas contas de exercício em cargo de administração sindical;
- quem houver, comprovadamente, lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical.

## CAPÍTULO V

### DA EXCLUSIVIDADE DE REPRESENTAÇÃO

Art. 38. Para os fins desta Lei, considera-se exclusividade de representação a concessão de personalidade sindical a um único sindicato no respectivo âmbito de representação.

Art. 39. O sindicato que obteve registro antes da vigência desta Lei poderá obter a exclusividade de representação mediante deliberação de assembléia de filiados e não-filiados e a inclusão em seu estatuto de normas destinadas a garantir princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados.

Parágrafo único. As condições para a obtenção da exclusividade de representação deverão ser comprovadas no prazo de 12 (doze) meses, contados da data da aprovação, pelo Ministro do Trabalho e Emprego, dos requisitos estatutários propostos pelo CNRT, período durante o qual o sindicato conservará a exclusividade no respectivo âmbito de representação.

Art. 40. Havendo modificação no âmbito de representação, será permitida a existência de mais de um sindicato com personalidade sindical.

§ 1º Em caso de fusão entre sindicato com exclusividade de representação e outro que optou pela liberdade de organização, a prerrogativa da exclusividade será mantida apenas no âmbito de representação da entidade que a requereu dentro do prazo de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 2º Em caso de fusão entre sindicatos com exclusividade de representação, a prerrogativa da exclusividade será mantida no âmbito de representação da entidade constituída.

Art. 41. O Ministério do Trabalho e Emprego cancelará a exclusividade de representação do sindicato se, no término do período de transição estabelecido nesta Lei, não for comprovada a representatividade, hipótese em que poderá existir mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação.

Parágrafo único. O sindicato conservará sua personalidade sindical quando se vincular a central sindical, confederação ou federação, tratando-se de entidade de trabalhadores, ou a confederação ou a federação, tratando-se de entidade de empregadores, na forma do art. 11 desta Lei.

## CAPÍTULO VI

### DO CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

#### Seção I

##### Das disposições gerais

Art. 42. São receitas das entidades sindicais: I - a contribuição associativa;

- a contribuição de negociação coletiva;

- os frutos dos rendimentos de seu patrimônio;

- as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos; V - as multas e outras rendas.

Parágrafo único. As entidades sindicais não terão finalidade lucrativa, sendo-lhes facultado, na forma dos estatutos, o desempenho de atividade econômica.

#### Seção II

##### Da contribuição associativa

Art. 43. A contribuição associativa é a prestação espontânea de recursos fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais, conforme o disposto em estatuto e deliberações de assembléia.

Art. 44. É prerrogativa da entidade sindical de trabalhadores, quando expressamente autorizada por seus filiados, requisitar por escrito à empresa o desconto da contribuição associativa em folha de pagamento.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescido de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita.

### Seção III

#### Da contribuição de negociação coletiva

##### Subseção I

##### Das disposições gerais

Art. 45. A contribuição de negociação coletiva é o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida na forma do Capítulo V, do Título VII, desta Lei.

§ 1º A proposta do valor da contribuição será submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembléia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical.

§ 2º Observadas as exigências desta Lei, a cobrança da contribuição de negociação coletiva aprovada em assembléia geral não comportará oposição.

§ 3º O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas respectivas assembléias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

Art. 46. O contrato coletivo ou os documentos dos quais trata o artigo anterior deverão especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.

§ 1º Quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

§ 2º Nos contratos coletivos de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem.

§ 3º Os documentos de que trata o artigo anterior serão depositados no Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 47. O recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, ouvido o CNRT.

#### Subseção II

Da contribuição de negociação coletiva dos trabalhadores

Art. 48. A contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto e será paga, no mínimo, em 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação da entidade sindical.

§ 1º A base de cálculo da contribuição corresponderá ao "Total dos Rendimentos" indicado no "Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte", deduzidas as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e às contribuições previdenciárias oficial e privada.

§ 2º Quando o contrato de trabalho for extinto antes do desconto, a contribuição será paga de maneira proporcional ao número de meses trabalhados, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

§ 3º O empregador deverá informar ao sindicato, até o final do mês de abril, o número de trabalhadores e o valor total dos salários, bruto e líquido, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

Art. 49. A cobrança de contribuição de negociação coletiva é prerrogativa exclusiva do sindicato, cumprindo aos empregadores descontá-la da remuneração dos trabalhadores.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescidos de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita.

Art. 50. O rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo CNRT e aprovado pelo Ministro do Trabalho e Emprego, com os seguintes percentuais:

- I - 10% (dez por cento) para as centrais sindicais; II - 5% (cinco por cento) para as confederações;
- 10% (dez por cento) para as federações;
- 70% (setenta por cento) para os sindicatos;

- 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical - FSPS, de que trata o Capítulo IV, do Título VI, desta Lei.

Parágrafo único. Quando a entidade sindical que participou da negociação não estiver filiada ou vinculada a qualquer dessas entidades, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS.

### Subseção III

Da contribuição de negociação coletiva dos empregadores

Art. 51. A contribuição de negociação coletiva será paga no mês de maio de cada ano por todas as empresas ou unidades econômicas, independentemente do porte e do número de trabalhadores.

Parágrafo único. Estão isentas de pagamento as empresas ou unidades econômicas que não tiveram empregados para execução de suas atividades no ano anterior à estipulação da contribuição, conforme a Relação Anual das Informações Sociais - RAIS.

Art. 52. O valor da contribuição não poderá ultrapassar 0,8% (oito décimos percentuais) do valor do capital social da empresa ou unidade econômica registrada nas respectivas juntas comerciais ou órgãos equivalentes, e, para o setor rural, do valor da terra nua tributável, declarada no Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR.

§ 1º A Secretaria da Receita Federal poderá celebrar convênios com as entidades sindicais do setor rural, com a finalidade de fornecer dados cadastrais de imóveis rurais que possibilitem a cobrança da contribuição de negociação coletiva a elas devidas.

§ 2º O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo previsto no artigo anterior será acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora sobre o principal da dívida.

Art. 53. O valor mínimo da contribuição será equivalente a R\$ 100,00 (cem Reais), revisto anualmente com base na média de reajustes salariais concedidos pelo respectivo setor econômico no ano anterior, e não poderá ultrapassar a quantia equivalente a 800 (oitocentas) vezes o valor mínimo.

Art. 54. A confederação poderá propor à assembléia a tabela de contribuição de negociação coletiva, observados os critérios referidos nos artigos anteriores.

Art. 55. O rateio da contribuição com os demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo CNRT, aprovado pelo Ministro do Trabalho e Emprego, com os seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) para as confederações; II - 20% (vinte por cento) para as federações;

III - 65% (sessenta e cinco por cento) para os sindicatos; IV - 5% (cinco por cento) para o FSPS.

Parágrafo único. Quando a entidade sindical que participou da negociação coletiva não estiver filiada ou vinculada a qualquer dessas entidades, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS.

#### Subseção IV

#### Da prestação de contas

Art. 56. As entidades sindicais organizarão os lançamentos contábeis de forma a permitir o acompanhamento das transações, dos débitos e dos créditos, do recolhimento e do repasse das contribuições, assim como o conhecimento da composição patrimonial, a determinação dos custos dos serviços, o levantamento dos balanços gerais, a análise e a interpretação dos resultados econômicos e financeiros.

Art. 57. Os dirigentes sindicais responderão pela violação aos deveres de:

- proceder à regular escrituração contábil e à prestação anual de contas na forma e segundo os padrões e normas gerais da contabilidade, ajustados às peculiaridades das respectivas entidades;
- manter disponíveis à livre consulta de qualquer representado, pelo prazo de 5 (cinco) anos, o balanço, os balancetes, a memória completa dos lançamentos contábeis dos créditos e dos repasses referentes à contribuição de negociação coletiva, a cópia do estatuto da entidade vigente no período respectivo e a relação nominal atualizada dos dirigentes sindicais, com a respectiva ata de posse;
- proporcionar, por todos os meios a alcance, o acesso dos representados aos estatutos e às informações aludidas nos incisos anteriores deste artigo.

Art. 58. A entidade sindical deverá manter atualizado o registro dos nomes e endereços de seus filiados.

Parágrafo único. As alterações na diretoria e no estatuto da entidade sindical deverão ser informadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

### TÍTULO III

#### DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 59. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com a empresa.

Art. 60. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto neste Título e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 61. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento aprovado em assembléia.

## CAPÍTULO II

### DOS OBJETIVOS

Art. 62. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

- representar os trabalhadores perante a administração da empresa
- aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- mediar e conciliar os conflitos individuais do trabalho;
- assegurar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;
- encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;
- acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e dos contratos coletivos.

## CAPÍTULO III

### DA INSTALAÇÃO



Art. 63. A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato com personalidade sindical, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 20% (vinte por cento) dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador e ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

§ 4º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.

Art. 64. A representação dos trabalhadores será constituída nas empresas, de acordo com a seguinte proporção:

- de 30 (trinta) a 80 (oitenta) trabalhadores: 1 (um) representante;
- de 81 (oitenta e um) a 150 (cento e cinqüenta) trabalhadores: 2 (dois) representantes;
- de 151 (cento e cinqüenta e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;
- de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;
- de 501 (quinhentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 5 (cinco) representantes;
- de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 6 (seis) representantes.

§ 1º Em empresa com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deverão ser acrescentados 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

§ 2º Em empresa com menos de 30 (trinta) trabalhadores, a representação poderá ser criada por contrato coletivo.

§ 3º Em empresa que possua, no mesmo âmbito de representação sindical, mais de um estabelecimento com menos de 30 (trinta) trabalhadores cada um, mas que, somados, alcancem esse número, a representação será constituída com base no total de trabalhadores.

§ 4º Na hipótese do parágrafo anterior, o sindicato indicará em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão ser eleitos e atuar nos respectivos locais de trabalho.

§ 5º Para a fixação do número de representantes, será considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 (três) meses anteriores à data marcada para a eleição.

## CAPÍTULO IV

### DA ELEIÇÃO E DA POSSE

Art. 65. Cabe ao sindicato com personalidade sindical convocar a eleição para escolha de representante dos trabalhadores na empresa do respectivo âmbito de representação, com antecedência de 30 (trinta) dias.

Art. 66. Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a eleição será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não impedirá a realização do processo eleitoral.

Art. 67. Os representantes serão eleitos mediante sufrágio livre, pessoal, direto e secreto.

§ 1º Os candidatos participarão da eleição por meio de chapas.

§ 2º Os candidatos à representação concorrerão em igualdade de condições, em especial no que concerne ao tempo de campanha e à disposição dos nomes na cédula eleitoral.

§ 3º A composição da representação dos trabalhadores será determinada pela proporcionalidade dos votos obtidos pelas chapas que alcançarem no mínimo 20% (vinte por cento) dos votos válidos.

§ 4º O empregador deverá oferecer os meios necessários para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

Art. 68. São eleitores todos os que estiverem trabalhando na empresa há mais de 6 (seis) meses.

Art. 69. Podem ser eleitos todos os trabalhadores com mais de 18 (dezoito) anos de idade e empregados na empresa há mais de 12 (doze) meses, contados os períodos descontínuos.

Art. 70. Os ocupantes de cargos de gestão não poderão votar nem ser votados para a representação dos trabalhadores.

Parágrafo único. O representante promovido a cargo de gestão perderá imediatamente seu mandato.

Art. 71. Apurados os votos, serão declarados os eleitos, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Parágrafo único. Os eleitos, de comum acordo, poderão indicar o coordenador e o secretário da representação.

Art. 72. Os documentos referentes ao processo eleitoral deverão permanecer, pelo prazo de 6 (seis) anos, sob a guarda do sindicato e à disposição para livre consulta de qualquer trabalhador, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. São documentos essenciais ao processo eleitoral:

- ata da reunião que indicou os integrantes da mesa eleitoral, da comissão eleitoral e o presidente do processo eleitoral;

- edital de convocação;
- cópia do requerimento de registro de chapa e fichas de qualificação individual dos candidatos;
- lista de eleitores;
- exemplar da cédula eleitoral; VI - ata da votação;
- ata da eleição;
- cópia das impugnações e das decisões; IX - ata de posse.

Art. 73. As omissões na disciplina do processo eleitoral serão integradas pelas disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

## CAPÍTULO V

### DO MANDATO

Art. 74. O mandato dos representantes será de 3 (três) anos, sendo permitida uma reeleição.

Art. 75. A representação dos trabalhadores não poderá sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da empresa.

Art. 76. Os representantes poderão ser destituídos somente por deliberação de assembléia convocada especialmente para esse fim pelo sindicato ou por, no mínimo, 1/3 (um terço) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A destituição será decidida pelo voto da maioria absoluta dos trabalhadores, mediante sufrágio pessoal, livre, direto e secreto, com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 77. Havendo vacância, será realizada eleição para a escolha do substituto que concluirá o mandato.

Parágrafo único. Caso fique comprovado que a vacância decorreu de ato discriminatório do empregador, o representante afastado retornará à representação, sem prejuízo do mandato do substituto.

Art. 78. A vacância, a substituição e a extinção do mandato deverão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 79. Os trabalhadores deverão ser informados sobre o exercício do mandato da representação.

## CAPÍTULO VI

### DA PROTEÇÃO AOS REPRESENTANTES E À REPRESENTAÇÃO

Art. 80. O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou pregressa.

Art. 81. São assegurados ao representante:

- proteção contra dispensa a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;
- proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;
- liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores.

Art. 82. Para o exercício de suas funções, o representante terá direito a crédito mensal de horas, conforme o disposto em contrato coletivo.

Art. 83. A representação dos trabalhadores deverá dispor de local adequado na empresa para que possa desenvolver suas atividades, além de um ou mais quadros de aviso.

Art. 84. Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VII

### DO DIREITO DE INFORMAÇÃO E DE REUNIÃO

Art. 85. A representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.

Art. 86. O representante deverá preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial, o qual será observado mesmo após o final do mandato.

Art. 87. É direito dos trabalhadores reunirem-se em assembléia, que poderá ser convocada pela representação ou por, pelo menos, 20% (vinte por cento) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A assembléia durante o horário de trabalho poderá ser convocada somente mediante acordo com a empresa.

## CAPÍTULO VIII

### DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA EMPRESA

Art. 88. A negociação coletiva na empresa poderá ser conduzida diretamente pela representação dos trabalhadores.

§ 1º No prazo de até 5 (cinco) dias antes do início da negociação coletiva, o sindicato deverá ser notificado sobre o objeto da negociação e poderá avocar sua direção.

§ 2º Em caso de omissão do sindicato, presume-se que a representação dos trabalhadores está autorizada a prosseguir na negociação coletiva.

§ 3º Até a aprovação da proposta por assembléia de trabalhadores, o sindicato poderá avocar a direção da negociação coletiva.

§ 4º Após a aprovação da proposta, a representação dos trabalhadores comunicará ao sindicato o acordo para a celebração do contrato coletivo.

§ 5º Em caso de recusa do sindicato em celebrar o contrato coletivo, aplicar-se-á o disposto no art. 103 desta Lei.

## CAPÍTULO IX

### DA CONCILIAÇÃO DE CONFLITO INDIVIDUAL

Art. 89. Os trabalhadores poderão requerer à representação que promova tentativa de conciliação com o empregador.

§ 1º O pedido de conciliação deverá esclarecer o objeto da pretensão e será formulado por escrito ou reduzido a termo pela representação, entregando-se cópia datada e assinada ao empregador e ao trabalhador.

§ 2º O sindicato deverá ser comunicado do requerimento com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, para que possa acompanhar a reunião designada pela representação.

Art. 90. Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada por eles e pela representação.

Art. 91. Alcançada a conciliação, será lavrado termo discriminando o objeto e as condições do ajuste, que será assinado pelo trabalhador, pelo empregador, pelo membro do sindicato e pela representação, fornecendo-se cópias às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória somente em relação aos títulos e períodos que nele forem expressamente discriminados.

Art. 92. O prazo prescricional será suspenso a partir do requerimento de conciliação, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da data da declaração de que trata o art. 90 desta Lei.

#### TÍTULO IV

##### DO DIÁLOGO SOCIAL, DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

##### E DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Art. 93. O Estado promoverá o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das centrais sindicais e das confederações de empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.

Parágrafo único. O diálogo social e as negociações tripartites serão conduzidos pelas centrais sindicais e pelas entidades sindicais de empregadores, conforme a natureza dos interesses envolvidos.

Art. 94. A negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho obedecerão ao disposto neste Título e, no que for cabível, às normas das Convenções nº 98 e nº 154, da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Art. 95. O Estado deverá incentivar a negociação coletiva para que os contratos coletivos tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores.

Art. 96. Para os fins desta Lei, consideram-se:

- atores coletivos, as entidades sindicais, os empregadores e as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho;

- negociação coletiva, o procedimento adotado pelos atores coletivos visando à celebração de contrato coletivo ou à resolução de conflitos coletivos de trabalho;
- contrato coletivo, o negócio jurídico por meio do qual se estabelecem condições de trabalho e relações obrigacionais entre os atores coletivos;
- nível de negociação e de contrato coletivo, a empresa ou grupo de empresas, o ramo de atividade e o setor econômico.

Art. 97. A negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho poderão ter abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.

Parágrafo único. As confederações, federações e sindicatos de trabalhadores e de empregadores poderão instaurar a negociação coletiva e celebrar o contrato coletivo.

Art. 98 A negociação coletiva deverá guardar correspondência com o âmbito de representação dos atores coletivos.

§ 1º O nível inicial da negociação coletiva corresponde à organização dos sindicatos de trabalhadores.

§ 2º As diferenças de organização e de critérios de agregação entre as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores não poderão ser invocadas como justificativa para a recusa à negociação coletiva.

Art. 99. A conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva.

§ 1º Para os fins desta Lei, considera-se boa-fé o dever de:

- participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;
- formular e responder a propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;
- prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação;
- preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;
- obter autorização da assembléia para propor negociação coletiva, celebrar contrato coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para a solução do conflito coletivo de interesses.

§ 2º A violação ao dever de boa-fé equipara-se à conduta anti-sindical.

Art. 100. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores apenas poderão propor a negociação coletiva com pauta específica e celebrar contratos coletivos por deliberação de assembléia geral dos sindicatos especialmente convocada para esses fins, conforme o disposto nos respectivos estatutos.

§ 1º A assembléia será precedida de ampla e efetiva divulgação, com antecedência razoável.

§ 2º Havendo negociação de nível superior ao âmbito de atuação dos sindicatos, a participação na assembléia será definida no estatuto da entidade de atuação mais abrangente.

§ 3º O contrato coletivo de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores.

§ 4º O sindicato ficará vinculado ao contrato coletivo de nível superior se não requerer sua exclusão até o momento da celebração.

Art. 101. Quando existir mais de uma entidade com personalidade sindical no mesmo âmbito de representação, quem tomar a iniciativa da negociação deverá notificar todas as demais para que possam participar do procedimento.

§ 1º A negociação será conduzida por comissão formada na proporção da representatividade das entidades sindicais.

§ 2º Os atores coletivos estabelecerão, de comum acordo, o limite numérico para a composição das respectivas bancadas.

§ 3º As entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores definirão, de comum acordo, a pauta de negociação e os procedimentos de consulta aos representados.

§ 4º O contrato coletivo poderá ser celebrado por qualquer entidade sindical que participar da negociação, e que cumpra os procedimentos de consulta aos representados, e terá por abrangência todos os representados na empresa, ramo de atividade ou setor econômico.

Art. 102. Os atores coletivos têm o dever de participar da negociação coletiva nos respectivos âmbitos de representação, mas não de celebrar o contrato coletivo.

Art. 103. Havendo recusa, devidamente comprovada, à negociação por parte das entidades representativas, será conferida a outra entidade sindical do mesmo ramo de atividade ou setor econômico a titularidade da negociação coletiva.

§ 1º A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores à perda da personalidade sindical.

§ 2º A recusa em celebrar o contrato coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.

Art. 104. Os contratos coletivos observarão a forma escrita e deverão conter as condições ajustadas e ementa, com indicação dos sujeitos, do nível e do âmbito de representação dos atores coletivos.

§ 1º No prazo de 8 (oito) dias da data da celebração, os atores coletivos promoverão o depósito de uma via do contrato coletivo no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego deverá providenciar ampla e periódica divulgação das ementas dos contratos coletivos registrados.

Art. 105. A vigência dos contratos coletivos será de até 3 (três) anos, salvo acordo em sentido contrário.



§ 1º Os contratos coletivos poderão estabelecer regras para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência.

§ 2º Os efeitos do contrato coletivo subsistirão durante os 90 (noventa) dias subseqüentes ao término da vigência, após os quais as partes, de comum acordo, poderão ajustar nova prorrogação.

§ 3º Em caso de impasse, os atores coletivos, desde que de comum acordo e mediante autorização das respectivas assembléias, poderão requerer à Justiça do Trabalho ou a órgão arbitral a solução do conflito de interesses, na forma prevista no Capítulo V do Título VII desta Lei.

## TÍTULO V

### DO DIREITO DE GREVE

Art. 106. A greve é direito fundamental dos trabalhadores e seu exercício será disciplinado pelo presente Título.

Art. 107. Entende-se por greve a suspensão coletiva e temporária, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços.

Art. 108. A titularidade do direito de greve e a oportunidade de sua deflagração pertencem aos trabalhadores.

Parágrafo único. O estatuto da entidade sindical deverá estabelecer as formalidades de convocação da assembléia geral e o número mínimo de trabalhadores para deliberar sobre a deflagração da greve.

Art. 109. O empregador ou suas entidades sindicais serão comunicados por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, do início da paralisação.

Parágrafo único. Em caso de greve motivada por atraso no pagamento de salário ou por descumprimento de contrato coletivo ou de sentença proferida na forma do Capítulo V do Título VII desta Lei, fica dispensado o prévio aviso, salvo nos serviços e atividades essenciais à comunidade.

Art. 110. São assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Os meios adotados por trabalhadores e empregadores não poderão violar nem constranger os direitos e garantias fundamentais.

§ 2º As manifestações e os atos de persuasão não poderão causar dano à pessoa nem à propriedade.

§ 3º É vedado ao empregador constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve.

§ 4º É nulo de pleno direito todo ato que represente discriminação em razão do exercício do direito de greve.

Art. 111. A greve implica suspensão do contrato de trabalho, podendo seus efeitos ser regidos por contrato coletivo ou por sentença proferida na forma do Capítulo V do Título VII desta Lei.

§ 1º O pagamento correspondente aos dias de paralisação dependerá de estipulação em contrato coletivo ou de sentença proferida na forma do Capítulo V do Título VII desta Lei.

§ 2º É vedada a dispensa do trabalhador durante a greve, bem como a contratação de mão-de-obra destinada à substituição de grevistas.

Art. 112. As reivindicações de greve que tenham por objetivo a criação, a modificação ou a extinção de direitos serão objeto de contrato coletivo ou de sentença judicial ou arbitral, na forma do Capítulo V do Título VII desta Lei.

Art. 113. Durante a greve, a entidade sindical de trabalhadores, mediante acordo com o empregador, deverá manter equipes com o objetivo de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em danos a pessoas ou prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens, além de garantir a manutenção dos serviços necessários à retomada das atividades.

§ 1º A entidade sindical de trabalhadores e os empregadores, ou suas entidades sindicais, poderão, previamente ou durante a greve, definir os setores e o número de trabalhadores necessários à preservação dos serviços mínimos enquanto perdurar a paralisação.

§ 2º Não havendo acordo, o empregador poderá, durante o período de greve, contratar diretamente os serviços mínimos, definindo, de modo razoável, os setores e o número de trabalhadores, sem comprometer o exercício e a eficácia do direito de greve, sob pena de caracterizar ato anti-sindical.

Art. 114. São considerados serviços ou atividades essenciais à comunidade, independentemente do regime jurídico da prestação de serviços:

- tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- assistência médica e hospitalar;
- distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários;
- transporte coletivo;
- captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações;
- guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo;
- XI - compensação bancária.

Art. 115. Nos serviços ou atividades essenciais, as necessidades inadiáveis da comunidade serão atendidas na forma do art. 113 desta Lei.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, quando não atendidas, colocam em perigo iminente a vida, a saúde ou a segurança das pessoas.

Art. 116. Na greve em serviços ou atividades essenciais, a Administração poderá propor e participar da negociação coletiva, visando garantir a satisfação das necessidades inadiáveis da comunidade.

Art. 117. Na greve em serviços ou atividades essenciais, a entidade sindical de trabalhadores deverá comunicar à população a data do início da paralisação e o empregador ou suas entidades sindicais deverão informar os serviços mínimos que serão mantidos, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Art. 118. É vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lockout*).

Parágrafo único. A paralisação por iniciativa do empregador assegura aos trabalhadores o direito ao pagamento dos salários durante o respectivo período.

Art. 119. A responsabilidade pelos atos ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil e penal.

## TÍTULO VI

### DO CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

#### CAPÍTULO I

##### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 120. Fica instituído no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Conselho Nacional de Relações de Trabalho - CNRT, de caráter tripartite e paritário, composto de representantes indicados pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e pelos empregadores.

Art. 121. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego a nomeação dos membros dos órgãos do CNRT, observadas as indicações das respectivas representações.

Art. 122. A atividade exercida no CNRT é de relevante interesse público e não confere o direito ao pagamento de qualquer remuneração.

Art. 123. Os mandatos dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores têm caráter institucional, facultando-se às respectivas entidades sindicais substituir seus representantes, na forma do Regimento Interno do CNRT.

§ 1º Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores terão mandato de 3 (três) anos, permitida uma recondução.

§ 2º A cada três (3) anos, deverá haver a renovação de, pelo menos, um terço (1/3) dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

§ 3º A convocação dos suplentes será assegurada mediante a justificativa da ausência do respectivo titular, na forma do Regimento Interno do CNRT.

Art. 124. Todas as decisões do Ministro do Trabalho e Emprego em matéria de competência do CNRT serão motivadas, sob pena de nulidade.

## CAPÍTULO II

### DA ESTRUTURA

Art. 125. O CNRT é constituído pela Câmara Tripartite e por 2 (duas) Câmaras Bipartites.

Art. 126. A Câmara Tripartite é constituída por 15 (quinze) membros e respectivos suplentes, assim definidos:

- 5 (cinco) representantes dos trabalhadores, indicados pelas centrais sindicais com personalidade sindical;
- 5 (cinco) representantes dos empregadores, indicados pelas confederações com personalidade sindical;
- 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

Art. 127. As Câmaras Bipartites são compostas, cada uma, por 10 (dez) membros e respectivos suplentes, assim definidos:

- 5 (cinco) representantes dos trabalhadores, indicados pelas centrais sindicais com personalidade sindical, e 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego;
- 5 (cinco) representantes dos empregadores, indicados pelas confederações com personalidade sindical, e 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. É vedada aos membros da Câmara Tripartite a participação na composição das Câmaras Bipartites.

Art. 128. O preenchimento das vagas dos representantes dos trabalhadores no CNRT, quando necessário, observará a proporcionalidade da representação das centrais sindicais.

## CAPÍTULO III

### DO FUNCIONAMENTO

Art. 129. A Presidência e a Vice-Presidência do CNRT serão exercidas pelas mesmas pessoas que ocuparem a Presidência e a Vice-Presidência da Câmara Tripartite.

§ 1º A Presidência da Câmara Tripartite terá mandato definido e será alternada entre as representações, na forma do Regimento Interno.

§ 2º A Vice-Presidência da Câmara Tripartite será exercida por um representante do Governo, quando a presidência couber à representação dos trabalhadores ou dos empregadores, e será indicada dentre os integrantes dessas representações quando a presidência couber ao Governo.

Art. 130. A coordenação das Câmaras Bipartites será alternada entre as representações, na forma do Regimento Interno do CNRT, sendo exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, quando couber à representação do Governo.

Parágrafo único. O critério de desempate na votação será definido no Regimento Interno do CNRT.

#### CAPÍTULO IV

##### DO FUNDO SOLIDÁRIO DE PROMOÇÃO SINDICAL

Art. 131. Fica instituído, nas respectivas esferas de representação, o Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio das atividades do CNRT e de programas, estudos, pesquisas e ações voltadas à promoção das relações sindicais e do diálogo social.

Art. 132. O FSPS é constituído pelos recursos da contribuição de negociação coletiva a ele recolhidos e é composto de duas contas:

I - conta da contribuição dos trabalhadores; II - conta da contribuição dos empregadores.

§ 1º A administração da respectiva conta deverá observar as normas de direito financeiro aplicáveis à espécie.

§ 2º Os responsáveis pela execução dos programas financiados pelo FSPS deverão apresentar às Câmaras Bipartites relatórios periódicos de acompanhamento físico e financeiro dos recursos aplicados.

#### CAPÍTULO V

##### DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 133. Compete à Câmara Tripartite:

- aprovar o regimento interno do CNRT;

- examinar e encaminhar para deliberação do Ministro do Trabalho e Emprego a lista de agregação por setores econômicos e ramos de atividades das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, conforme propostas apresentadas pelas respectivas Câmaras Bipartites;
- aprovar o procedimento de recolhimento e da prestação de contas dos valores da contribuição de negociação coletiva;
- propor, para aprovação do Ministro do Trabalho e Emprego, as disposições estatutárias mínimas a serem observadas pelos sindicatos que postularem a exclusividade de representação, visando assegurar princípios de liberdade organizativa, democracia interna e de respeito aos direitos de minoria;
- definir os procedimentos e prazos relativos à contestação e à confirmação da personalidade sindical;
- propor os setores econômicos e os ramos de atividade suscetíveis de representação específica, consideradas suas peculiaridades;
- propor a revisão de critérios e dirimir dúvidas relativas aos setores econômicos e ramos de atividade;
- examinar, a cada 8 (oito) anos, a necessidade de revisão dos critérios de representatividade das entidades sindicais, propondo as alterações que julgar cabíveis;
- propor diretrizes de políticas públicas e opinar sobre programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho;
- opinar sobre as matérias previstas no art. 5º da Convenção N.º144 da Organização Internacional do Trabalho;
- opinar sobre pareceres referentes aos projetos legislativos em tramitação no Congresso Nacional, no âmbito das relações de trabalho;
- propor disposições normativas sobre assuntos afetos às relações de trabalho;
- definir critérios para a utilização dos recursos do FSPS, considerando as propostas elaboradas pelas Câmaras Bipartites;
- elaborar a proposta orçamentária do FSPS;
- deliberar sobre a prestação de contas e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FSPS;
- acompanhar a fiscalização e a administração do FSPS, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados, ou em vias de celebração, e quaisquer outros atos, sem prejuízo das competências dos órgãos de controle interno e externo;
- dar publicidade, com periodicidade anual, aos critérios de alocação e de uso dos recursos do FSPS;
- propor a alteração do rol de serviços ou atividades essenciais previsto nesta Lei;
- propor diretrizes sobre as estatísticas e as informações referentes às relações de trabalho, representatividade, índice de filiação sindical, práticas anti-sindicais, greves,

celebração de contratos coletivos e sentenças judiciais e arbitrais proferidas na solução de conflitos coletivos de interesses.

Art. 134. Os critérios referidos no inciso II do art. 133 desta Lei deverão observar, no que couber:

- a compatibilidade entre os níveis de atuação das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores para efeito de negociação coletiva;
- os índices oficiais de estatística em matéria de relações de trabalho.

Art. 135. As disposições referidas no inciso IV do art. 133 desta Lei deverão versar sobre os seguintes assuntos:

I - direitos e deveres dos filiados e dos membros da direção; II - estrutura organizativa e suas finalidades;

- composição da direção e suas atribuições;
- período dos mandatos dos membros da direção; V - penalidades e perda do mandato;
- requisitos para votar e ser votado;
- conselho fiscal e prestação de contas; VIII - remuneração dos membros da direção; IX - processo eleitoral;
- X - dissolução da entidade.

Art. 136. Compete às Câmaras Bipartites, nas respectivas esferas de representação:

- definir a lista dos setores econômicos e dos ramos de atividade, submetendo-a à apreciação da Câmara Tripartite;
- propor critérios para a utilização dos recursos do FSPS à Câmara Tripartite; III - gerir o FSPS;
- selecionar programas a serem financiados com recursos do FSPS;
- encaminhar à Câmara Tripartite subsídios para a elaboração da proposta orçamentária do FSPS;
- acompanhar a execução dos programas financiados com recursos do FSPS; VII - proceder à prestação anual de contas referentes ao FSPS;
- elaborar os relatórios de execução orçamentária e financeira do FSPS;
- recomendar soluções ao Ministro do Trabalho e Emprego nas contestações ao reconhecimento de personalidade sindical;
- mediar e conciliar os conflitos de representatividade sindical;
- analisar o desempenho dos índices de sindicalização, conforme os critérios de representatividade definidos em lei;
- recomendar soluções ao Ministro do Trabalho e Emprego sobre os pedidos de reconsideração das decisões de cancelamento da exclusividade de representação e de perda da personalidade sindical.

## TÍTULO VII

### DA TUTELA JURISDICIONAL

#### CAPÍTULO I

##### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 137. A tutela jurisdicional nos conflitos coletivos decorrentes da relação de trabalho obedecerá ao disposto neste Título.

Art. 138. Para a defesa dos direitos coletivos decorrentes da relação de trabalho, são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar tempestiva, adequada e efetiva tutela jurisdicional.

Art. 139. Os juízes e os tribunais do trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e capacidade de persuasão para alcançar solução conciliatória dos conflitos coletivos decorrentes da relação de trabalho.

Art. 140. Às ações coletivas de que trata esta Lei aplicam-se os dispositivos do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que disciplinam o processo do trabalho, naquilo que for compatível e sem prejuízo da aplicação subsidiária do processo comum.

#### CAPÍTULO II

##### DAS AÇÕES COLETIVAS EM GERAL

###### Seção I

###### Dos direitos de trato processual coletivo

Art. 141. A defesa coletiva dos direitos decorrentes da relação de trabalho será exercida quando se tratar de:

- direitos coletivos, assim entendidos os transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
- direitos individuais homogêneos, assim entendidos os de natureza divisível, de que sejam titulares pessoas determinadas, que tenham origem no mesmo fato ou ato jurídico e que sejam caracterizados pela prevalência das questões comuns sobre as questões individuais;



- direitos individuais, assim entendidos os de natureza divisível e de que sejam titulares pessoas determinadas, sempre que apresentarem afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito, nas hipóteses previstas nesta lei.

Parágrafo único. O disposto nesta lei não prejudicará as hipóteses de defesa de direitos difusos previstas no processo comum.

## Seção II

Da competência para a ação coletiva

Art. 142. As demandas coletivas serão processadas e julgadas pelo juízo: I - do foro do lugar da prestação de serviços;

II - do foro da sede ou de filial do réu, quando se tratar de pedido de âmbito intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional.

Art. 143. É competente para a execução o juízo:

- da ação condenatória, nas hipóteses dos incisos I e III do art. 141 desta Lei;

- da ação condenatória ou da liquidação da sentença, na hipótese do inciso II do art. 141 desta Lei.

## Seção III

Da legitimidade para as ações coletivas

Art. 144. As entidades dotadas de personalidade sindical, nos respectivos âmbitos de representação, têm legitimidade concorrente para as ações coletivas.

Parágrafo único. Quando não ajuizar a demanda nos casos previstos em lei, o Ministério Público do Trabalho atuará como fiscal da lei, sempre que estiver presente o interesse público ou social.

## Seção IV

Dos provimentos destinados à tutela jurisdicional das ações coletivas

Art. 145. Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz, mediante requerimento da parte, conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu.

Parágrafo único. A liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

Art. 146. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

§ 1º A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se por elas optar o autor ou se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente.

§ 2º A indenização por perdas e danos será definida sem prejuízo da multa de que trata este artigo.

§ 3º O juiz poderá, na liminar ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando prazo razoável para o cumprimento do preceito.

§ 4º Para a tutela específica ou para a obtenção do resultado prático equivalente, o juiz poderá determinar as medidas necessárias, tais como busca e apreensão, remoção de coisas e pessoas, desfazimento de obra, impedimento de atividade nociva, além de requisição de força policial.

§ 5º O juiz poderá, de ofício, modificar o valor ou a periodicidade da multa, caso verifique que ela se tornou insuficiente ou excessiva, bem como providenciar a imediata execução da quantia já vencida.

§ 6º A multa será exigível desde o dia em que se houver configurado o descumprimento à ordem e ficará depositada, em instituição oficial de crédito, até o trânsito em julgado da decisão.

§ 7º O valor da multa será destinado a fundo público cuja finalidade guarde conexão com o objeto da demanda.

Art. 147. Quando a ação tiver por objeto a entrega de coisa, o juiz, ao conceder a tutela específica, fixará o prazo para o cumprimento da obrigação.

Parágrafo único. Não cumprida a obrigação no prazo estabelecido, expedir-se-á em favor do credor mandado de busca e apreensão ou de imissão de posse, conforme se tratar de coisa móvel ou imóvel, sem prejuízo da aplicação da multa de que trata o artigo anterior.

Art. 148. O disposto nesta seção aplicar-se-á a todas as ações previstas neste Título.

## Seção V

Das ações coletivas para a defesa de direitos individuais homogêneos

### Subseção I

Das disposições gerais

Art. 149. O sindicato dotado de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, poderá propor, em nome próprio e no interesse dos trabalhadores, demanda coletiva para a defesa de direitos individuais homogêneos.

Art. 150. Para os fins do art. 841 da Consolidação das Leis do Trabalho, o réu será citado para comparecer à primeira audiência desimpedida, depois do prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 151. O sindicato poderá se conciliar com o réu mediante fórmula genérica, que fixará as condições do acordo e os critérios para que os beneficiados possam ser identificados na liquidação.

Parágrafo único. Vincular-se-ão às condições da conciliação os beneficiados que requererem a liquidação individual dentro do prazo ajustado no acordo e os filiados ao sindicato que, após a comunicação de que trata o art. 165 desta Lei, não requererem sua exclusão do processo.

Art. 152. O processo será extinto sem julgamento do mérito quando a origem do direito em que se amparar o pedido não for comum aos integrantes do grupo ou quando as questões individuais prevalecerem sobre as questões comuns.

Art. 153. Em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados e os critérios para que os beneficiados possam ser identificados na liquidação.

Art. 154. O sindicato deverá providenciar ampla divulgação da propositura da demanda e da sentença de homologação da conciliação ou do trânsito em julgado da sentença.

Art. 155. O ajuizamento da demanda coletiva não interromperá o prazo de prescrição das pretensões individuais dos integrantes do grupo.

Parágrafo único. No processo coletivo as pretensões individuais não serão atingidas pela prescrição intercorrente.

## Subseção II

### Da liquidação e da execução da decisão

Art. 156. A liquidação e a execução poderão ser promovidas pelo trabalhador ou pelo sindicato dotado de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, em nome próprio e no interesse de seus filiados ou em nome de seus representados.

Art. 157. A liquidação, individual ou coletiva, poderá ser requerida no foro da prestação de serviços dos beneficiados e deverá ser acompanhada de certidão da sentença de homologação da conciliação ou de certidão da sentença de condenação, da qual deverá constar a ocorrência ou não do trânsito em julgado.

Art. 158. A liquidação coletiva deverá identificar os beneficiados, fornecer as informações individuais necessárias à fixação do crédito e estar acompanhada ou de prova de filiação ao sindicato ou dos instrumentos de mandato dos representados.

Art. 159. Com a prudência de não frustrar as vantagens da tutela jurisdicional coletiva, o juiz poderá limitar o número de substituídos ou de representados quando ele dificultar a defesa ou comprometer o julgamento do pedido.

Parágrafo único. O requerimento de limitação interromperá o prazo para resposta, que recomeçará da intimação da decisão.

Art. 160. Quando for necessário provar fato novo, a liquidação far-se-á por artigos, um para cada fato que se pretenda demonstrar, observado o procedimento comum da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único. Se for desnecessária a produção de prova oral, o juiz poderá dispensar a audiência e determinar que a contestação seja apresentada em Secretaria.

Art. 161. Será admitida a efetivação de decisão imediatamente executiva, decorrente de antecipação de tutela, quando a petição inicial estiver acompanhada de memória discriminada e atualizada dos cálculos, com a justificativa dos valores e suficiente identificação dos beneficiados.

Art. 162. A execução coletiva decorrente de sentença condenatória abrangerá os indivíduos cujos créditos já tenham sido fixados em sentença de liquidação, sem prejuízo do ajuizamento de outras execuções.

## Seção VI

### Das ações coletivas para a defesa de direitos individuais

Art. 163. O sindicato dotado de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, poderá propor, em nome próprio e no interesse dos seus filiados, demanda coletiva para defesa de direitos individuais nas hipóteses previstas no § 2º do art. 195 da Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 25 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e visando ao cumprimento de cláusula de contrato coletivo ou de sentença proferida na forma do Capítulo V do Título VII desta Lei.

Art. 164. A petição inicial deverá identificar os substituídos, fornecer as informações individuais que forem necessárias ao julgamento da pretensão e será instruída com prova de filiação ao sindicato.

Art. 165. No prazo de 10 (dez) dias, após o ajuizamento da demanda, o sindicato deverá comprovar que divulgou a instauração do processo, esclarecendo aos substituídos que os efeitos da sentença, favorável ou contrária, serão vinculativos para quem não requerer sua exclusão do processo.

§ 1º No prazo de 40 (quarenta) dias, após o ajuizamento da demanda, o substituído poderá requerer sua exclusão do processo, independentemente da concordância do réu.

§ 2º Decorrido o prazo de que trata o parágrafo anterior, a exclusão dependerá da concordância do réu.

§ 3º O pedido será extinto sem julgamento do mérito se não for comprovada a tempestiva e adequada divulgação da instauração do processo aos substituídos.

§ 4º Observar-se-á o disposto neste artigo sempre que, em nome próprio e no interesse de seus filiados, o sindicato requerer a liquidação de sentença genérica proferida em processo instaurado para a defesa de direitos individuais homogêneos.

Art. 166. A conciliação será permitida apenas mediante autorização escrita ou por requerimento do substituído, ouvido o sindicato.

Art. 167. Em caso de procedência do pedido, a condenação fixará o direito de cada substituído e a responsabilidade do réu pelos danos causados.

Art. 168. A liquidação e a execução da sentença serão promovidas pelo substituído ou pelo sindicato, sendo desnecessária a providência de que trata o art. 165 desta Lei.

Art. 169. Às ações coletivas de que trata esta Seção aplica-se o disposto nos arts. 150 e 159 desta Lei.

## Seção VII

### Da coisa julgada

Art. 170. Nas ações coletivas previstas neste Título, o conteúdo da sentença fará coisa julgada:

- "*ultra partes*", mas limitadamente ao grupo, quando se tratar da hipótese prevista no inciso I do art. 141 desta Lei;

- "*erga omnes*", apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todos os integrantes do grupo, na hipótese do inciso II do art. 141 desta Lei;

- "*erga omnes*", no caso de procedência ou de improcedência do pedido, para beneficiar ou prejudicar o autor da demanda e o titular da relação jurídica controvertida, na hipótese do inciso III do art. 141 desta Lei, bem como na liquidação coletiva de direitos individuais homogêneos.

§ 1º Na hipótese prevista no inciso I, a coisa julgada não prejudicará direitos individuais dos integrantes do grupo.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso II, em caso de improcedência do pedido os interessados poderão ajuizar igual demanda a título individual, no prazo de até 2 (dois) anos após o trânsito em julgado da sentença.

Art. 171. Configurar-se-á litispendência quando o Ministério Público do Trabalho ou qualquer entidade sindical do mesmo âmbito de representação ajuizar demanda com a mesma causa de pedir e o mesmo pedido em face do réu.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 141 desta Lei, as demais entidades sindicais do mesmo âmbito de representação serão notificadas do ajuizamento da demanda e poderão intervir como assistentes litisconsorciais.

Art. 172. Nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 141 desta Lei, as demandas coletivas não induzirão litispendência para as demandas individuais, mas a autoridade da coisa julgada não beneficiará os autores destas se não for requerida a suspensão do processo no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da demanda coletiva.

### CAPÍTULO III

#### DA AÇÃO DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO À CONDUTA ANTI-SINDICAL

Art. 173. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 174. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da demanda a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical.

Art. 175. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

- subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;
- subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;
- despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
- induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;
- contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;
- contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades

essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

- constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

- violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 176. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até quinhentas vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 146 desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz e será destinada à conta da representação do prejudicado no FSPS.

Art. 177. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

- induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

- interferir nas organizações sindicais de empregadores; III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 109 desta Lei.

## CAPÍTULO IV

### DA AÇÃO EM MATÉRIA DE GREVE

#### Seção I

##### Das disposições gerais

Art. 178. As entidades dotadas de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e os empregadores têm legitimidade para o ajuizamento de demanda destinada a garantir serviços mínimos durante a greve.

Parágrafo único. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para o ajuizamento da demanda quando não forem assegurados os serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.

Art. 179. É competente para o julgamento da demanda:

- o Tribunal Superior do Trabalho, quando o conflito coletivo exceder a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho, ressalvado o disposto no art. 12 da Lei n.º 7.520, de 15 de julho de 1986;
- o Tribunal Regional do Trabalho do local em que ocorrer o conflito coletivo que conduziu à greve.

Parágrafo único. Compete ao juiz do trabalho do local da paralisação o julgamento da demanda de prevenção e repressão à conduta anti-sindical praticada durante a greve.

Art. 180. O tribunal do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento abusivo e a eliminação de seus efeitos nas seguintes situações:

I - quando os trabalhadores deflagrarem greve sem garantir os serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; II - quando os trabalhadores deflagrarem greve sem garantir os serviços mínimos destinados a evitar danos a pessoas ou o prejuízo irreparável ao

patrimônio do empregador ou de terceiros;

- quando os trabalhadores não cumprirem o acordo de que trata o art. 113 desta Lei, prejudicando os serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou o prejuízo irreparável ao patrimônio do empregador ou de terceiros;

- quando o empregador contratar trabalhadores em número superior ao que for razoável para garantir a continuidade dos serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao seu patrimônio ou de terceiros;

- quando a paralisação envolver serviços técnicos especializados nos quais é impraticável recrutar pessoal treinado ou que possa ser treinado durante o período de prévio aviso, configurando grave risco de danos a pessoas ou de prejuízo irreparável ao patrimônio do empregador, de terceiros ou à continuidade de atividades essenciais à comunidade.

§ 1º Nas hipóteses dos incisos I, II e III, o tribunal do trabalho ordenará à entidade sindical que os trabalhadores cumpram o acordo ou assegurem os serviços mínimos durante o período em que perdurar a greve.

§ 2º Na hipótese do inciso IV, o tribunal do trabalho ordenará ao empregador que reduza imediatamente o contingente de trabalhadores temporários ao número necessário para a simples preservação dos serviços mínimos.

§ 3º Na hipótese do inciso V, o tribunal do trabalho ordenará à entidade sindical que os trabalhadores mantenham os serviços mínimos durante o período necessário para o treinamento ou para a contratação de pessoal especializado.

Art. 181. A multa coercitiva de que cuida o art. 146 desta Lei será paga pelo empregador ou pela entidade sindical e será destinada à conta da representação do prejudicado no FSPS.



Parágrafo único. O tribunal do trabalho poderá expedir carta de ordem para a execução das decisões que proferir.

Art. 182. Apenas mediante requerimento formulado em conjunto pelos atores coletivos envolvidos na greve, o tribunal do trabalho poderá criar, modificar ou extinguir condições de trabalho.

## Seção II

### Do procedimento

Art. 183. A petição inicial será autuada e encaminhada ao juiz competente, na forma do Regimento Interno, que deverá designar audiência para tentativa de conciliação, apresentação de defesa e instrução no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas.

Art. 184. O juiz-relator poderá expedir carta de ordem ao juízo do local da paralisação para a tentativa de conciliação e para as diligências necessárias ao esclarecimento do litígio, com a presteza que a urgência da situação exigir.

Art. 185. Alcançada ou não a conciliação e depois de realizadas as diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos, o juiz deverá restituir os autos à Secretaria com o "visto" em até 24 (vinte e quatro) horas, para inclusão em pauta de julgamento, sem revisor, na primeira sessão no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas.

Art. 186. O membro do Ministério Público do Trabalho presente à sessão de julgamento poderá apresentar parecer oral, que deverá ser reduzido a termo na certidão.

Art. 187. Concluído o julgamento ou homologada a conciliação, o acórdão deverá ser lavrado em até 48 (quarenta e oito) horas, para publicação no órgão oficial.

## CAPÍTULO V

### DO CONFLITO COLETIVO DE INTERESSES

## Seção I

### Das disposições gerais

Art. 188. No fracasso da negociação coletiva destinada à celebração ou à renovação de norma coletiva, os atores coletivos em conflito poderão, de comum acordo, provocar a atuação do tribunal do trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para o fim de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho.

Parágrafo único. Consideram-se normas coletivas o contrato coletivo e a sentença proferida pelo tribunal do trabalho, por árbitro ou por órgão arbitral para a solução de conflito coletivo de interesses.

Art. 189. Em atividades submetidas a controle tarifário, em nenhuma hipótese, quer pela via judicial, quer pela via da arbitragem ou do contrato coletivo, a concessão de reajuste ou aumento de salário poderá ser utilizada para justificar reivindicação de aumento de tarifa.

Art. 190. Sob pena de nulidade, todas as entidades com personalidade sindical no mesmo âmbito de representação deverão ser notificadas da instauração do processo judicial ou arbitral.

Parágrafo único. A entidade sindical que não participar da instauração do processo não ficará vinculada à coisa julgada.

Art. 191. A sentença atingirá todos os representados pelas entidades sindicais e produzirá efeitos:

I - a partir da data de sua publicação, quando o processo for instaurado após o prazo previsto no § 2º do art. 105 desta Lei;

II - a partir do dia imediato ao termo final de vigência da norma coletiva, quando o processo for instaurado dentro do prazo previsto no § 2º do art. 105 desta Lei.

## Seção II

### Da ação normativa

#### Subseção I

##### Das disposições gerais

Art. 192. A solução do conflito coletivo de interesses compete:

- ao Tribunal Superior do Trabalho, quando o conflito coletivo exceder a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho, ressalvado o disposto no art. 12 da Lei n.º 7.520, de 15 de julho de 1986;

- ao Tribunal Regional do Trabalho do local em que ocorrer o conflito coletivo. Parágrafo único. As ações incidentais à negociação coletiva e à arbitragem privada são de competência do juízo da localidade em que esses

atos estão sendo praticados.

Art. 193. O processo será instaurado por petição assinada em conjunto pelos atores coletivos envolvidos na negociação coletiva e deverá indicar:

I - a qualificação dos requerentes e o respectivo âmbito de representação; II - as propostas e contrapropostas de cada parte, com seus fundamentos;

- a existência de outra entidade com personalidade sindical no mesmo âmbito de representação:

- o período de vigência das cláusulas controvertidas.

Art. 194. A nulidade dos atos processuais deverá ser alegada na primeira oportunidade em que couber à parte falar em audiência ou nos autos, sob pena de preclusão.

Parágrafo único. Não se aplica esta disposição às nulidades que o juiz tiver de decretar de ofício e nem prevalece a preclusão quando a parte provar que não praticou o ato por justa causa.

Art. 195. O tribunal do trabalho decidirá nos limites do requerimento conjunto, sendo-lhe vedado conceder mais do que foi postulado, atribuir coisa diversa da que foi reivindicada ou oferecida e deixar de decidir sobre cláusula a cujo pronunciamento está obrigado.

Parágrafo único. As partes poderão estabelecer que a solução do conflito seja feita por ofertas finais.

Art. 196. A sentença comporta apenas recurso de embargos de declaração, na forma do art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### Subseção II Do Procedimento

Art. 197. O requerimento conjunto será autuado e encaminhado ao juiz competente, na forma do Regimento Interno, que deverá designar audiência para tentativa de conciliação, no prazo de até 10 (dez) dias, notificando as partes.

Art. 198. Alcançada ou não a conciliação, o juiz deverá restituir os autos à Secretaria com o "visto" em até 5 (cinco) dias, para inclusão em pauta de julgamento, sem revisor, na primeira sessão no prazo de até 5 (cinco) dias.

Art. 199. O membro do Ministério Público do Trabalho presente à sessão de julgamento poderá apresentar parecer oral, que deverá ser reduzido a termo na certidão.

Art. 200. Concluído o julgamento ou homologada a conciliação, o acórdão deverá ser lavrado em até 5 (cinco) dias, para publicação no órgão oficial.

#### Seção III Da arbitragem

Art. 201. A arbitragem nos conflitos coletivos de interesses obedecerá ao disposto nesta Lei e, nos casos omissos, reger-se-á segundo as disposições da Lei n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 202. O árbitro e o órgão arbitral deverão ser registrados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 203. O processo arbitral deverá respeitar os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da publicidade, da imparcialidade e do livre convencimento do árbitro.

Art. 204. Quando existir cláusula compromissória e houver resistência na instituição da arbitragem, o interessado poderá requerer a citação da parte contrária para comparecer ao tribunal do trabalho a fim de lavrar-se o compromisso arbitral, na forma do art. 7º da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

### CAPÍTULO VI

#### DAS AÇÕES DE ANULAÇÃO, DECLARAÇÃO E REVISÃO DE NORMA COLETIVA

##### Seção I

##### Das disposições gerais

Art. 205. As ações de anulação, de declaração e de revisão de norma coletiva são de competência originária do tribunal do trabalho que solucionou o conflito coletivo de interesses ou daquele a quem competiria o julgamento

## Seção II

Da ação de anulação de norma coletiva

Art. 206. A demanda de anulação de norma coletiva poderá ser ajuizada pelos sujeitos do contrato coletivo, pelas partes do processo, judicial ou arbitral, ou pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 207. A sentença será anulada quando:

- proferida pela Justiça do Trabalho, incorrer em qualquer dos vícios previstos no art. 485 do Código de Processo Civil;
- proferida por órgão arbitral, incorrer em qualquer dos vícios previstos no art. 32 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 208. Os contratos coletivos poderão ser anulados como os negócios jurídicos em geral, na forma prevista em lei.

Art. 209. Anulada a norma coletiva, reputam-se de nenhum efeito todas as suas cláusulas.

§ 1º Quando o vício incidir somente sobre uma cláusula que seja independente das outras, o tribunal do trabalho pronunciará a nulidade parcial da norma coletiva.

§ 2º Quando a nulidade não atingir a convenção de arbitragem, aplicar-se-á o disposto no § 2º do art. 33 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 210. A petição inicial da demanda de anulação obedecerá aos requisitos do art. 282 do Código de Processo Civil, incumbindo ao autor:

- cumular ao pedido de anulação, se for o caso, o pedido para que a cláusula anulada seja objeto de julgamento no mesmo processo;
- comprovar o depósito da quantia correspondente a 100 (cem) vezes o menor piso salarial do ramo de atividade ou do setor econômico, ou referência equivalente, a título de multa, que reverterá para o réu caso a pretensão seja declarada inadmissível ou improcedente.

Parágrafo único. A União, o Distrito Federal, os Estados, os Municípios e o Ministério Público do Trabalho estão dispensados do depósito de que trata este artigo.

Art. 211. A demanda para a anulação de norma coletiva observará o procedimento comum do Código de Processo Civil e deverá ser proposta no prazo de até 90 (noventa) dias contados da celebração do contrato coletivo ou da ciência da sentença ou da decisão de embargos de declaração.

Parágrafo único. O juiz-relator deverá designar audiência para tentativa de conciliação.

Art. 212. O acolhimento da pretensão de impugnação à norma coletiva não importará na restituição das vantagens já recebidas pelos trabalhadores.

### Seção III

Da ação declaratória de norma coletiva

Art. 213. As entidades dotadas de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, o Ministério Público do Trabalho ou qualquer outra entidade que tenha participado da celebração do contrato coletivo ou da instauração do processo, judicial ou arbitral, poderão ajuizar demanda declaratória visando à obtenção de certeza quanto à aplicação ou interpretação de cláusula de norma coletiva.

### Seção IV

Da ação de revisão de norma coletiva

Art. 214. As entidades dotadas de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, o Ministério Público do Trabalho ou qualquer outra entidade que tenha participado da celebração da norma coletiva ou da instauração do processo, judicial ou arbitral, poderão ajuizar demanda de revisão de cláusula de contrato coletivo sempre que sobrevier modificação no estado de fato ou de direito, por fato superveniente e imprevisível.

## TÍTULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 215. O período de transição para a aplicação das normas de que trata o Título I desta Lei será de:

- 36 (trinta e seis) meses para as entidades de trabalhadores, prorrogáveis por 24 (vinte e quatro) meses, por solicitação da entidade sindical ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a análise de desempenho dos índices de sindicalização pela Câmara Bipartite, contados da data de início da vigência desta Lei;
- 60 (sessenta) meses para as entidades de empregadores, prorrogáveis por 24 (vinte e quatro) meses, por solicitação da entidade sindical ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a análise de desempenho dos índices de sindicalização pela Câmara Bipartite, contados da data de início da vigência desta Lei.

Art. 216. Durante o período de transição, a entidade sindical com registro concedido anteriormente ao início da vigência desta Lei preservará a personalidade sindical.

Parágrafo único. A personalidade sindical será cancelada se, até 3 (três) meses após o término do período de transição, a entidade não comprovar a representatividade perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 217. A central sindical obtém representatividade transitória mediante a observância de 3 (três) dos seguintes requisitos:

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país e em 7 (sete) setores econômicos;
- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 12 (doze) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 5% (cinco por cento) do total de trabalhadores nessas unidades da Federação;
- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação;
- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à central sindical, em pelo menos 5 (cinco) setores econômicos, em número igual ou superior a 5% (cinco por cento) do total de trabalhadores nesses setores econômicos em âmbito nacional.

Art. 218. A confederação obtém representatividade mediante filiação a central sindical ou com a observância dos seguintes requisitos:

- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;
- filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 9 (nove) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 15% (quinze por cento) do total de trabalhadores no respectivo âmbito de representação em cada uma dessas unidades federativas;
- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à confederação em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação.

Art. 219. A federação obtém representatividade mediante filiação a central sindical ou a confederação ou mediante a observância dos seguintes requisitos:

- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 20% (vinte e por cento) do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação desses sindicatos;
- filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 5% (cinco por cento) do total de trabalhadores no âmbito de representação da federação.

Art. 220. A contribuição sindical dos trabalhadores será extinta no período de três anos, a partir do início da vigência desta Lei e corresponderá a:

I - 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro ano; II - 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo ano; III - 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro ano.

§ 1º Durante o período de transição, o percentual de repasse da contribuição sindical será de 5% (cinco por cento) para as confederações, 15% (quinze por cento) para as federações, 60% (sessenta por cento) para os sindicatos e 20% (vinte por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário".

§ 2º O sindicato deverá indicar a confederação e a federação para as quais serão destinados os recursos referidos no parágrafo anterior.

Art. 221. A contribuição sindical dos empregadores será extinta no período de 5 (cinco) anos, observando-se a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580,

III, §§ 1º, 2º e 3º, e no art. 581 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º A partir do terceiro ano contado do início da vigência desta Lei, a contribuição sindical corresponderá a:

- 75% (setenta e cinco por cento) no terceiro ano;

- 55% (cinquenta e cinco por cento) no quarto ano; III - 35% (trinta e cinco por cento) no quinto ano.



§ 2º Durante o período de transição, o percentual de repasse da contribuição sindical será de 5% (cinco por cento) para as confederações, 15% (quinze por cento) para as federações, 60% (sessenta por cento) para os sindicatos e 20% (vinte por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário";

§ 3º O sindicato deverá indicar a confederação e a federação para as quais serão destinados os recursos referidos no parágrafo anterior.

§ 4º Durante o decurso do prazo de que trata este artigo, a entidade sindical que comprovar sua representatividade, ou obtiver declaração expressa da confederação respectiva do setor econômico, garantindo o cumprimento dos critérios de representatividade, poderá substituir a cobrança da contribuição sindical pela contribuição de negociação coletiva.

Art. 222. Até que seja aprovada a lei específica de que trata o art. 2º desta Lei, aplicar-se-ão às entidades sindicais de servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como das autarquias e fundações públicas, os arts. 4º a 13, incisos I, 14 a 25, 27, 28, 43 e 56 a 58 desta Lei.

Parágrafo único. A presente Lei não será, de modo algum, interpretada em detrimento dos direitos e dos costumes que regulam as relações sindicais dos servidores públicos até que venha a ser aprovada a lei específica de que trata o art. 2º desta Lei.

Art. 223. Durante o período de 3 (três) anos após o início da vigência desta Lei, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho será constituída nas empresas conforme a seguinte proporção:

- de 100 (cem) a 200 (duzentos) trabalhadores: 1 (um) representante;
- de 201 (duzentos e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 2 (dois) representantes;
- de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;
- de 501 (quinhentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;
- de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 5 (cinco) representantes.

§ 1º Em empresa com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deverão ser acrescentados 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

§ 2º Em empresa com menos de 30 (trinta) trabalhadores, a representação poderá ser criada por contrato coletivo.

§ 3º Em empresa que possua, no mesmo âmbito de representação sindical, mais de 1 (um) estabelecimento com menos de 30 (trinta) trabalhadores cada um, mas que, somados, alcancem esse número, a representação será constituída com base no total de trabalhadores.

§ 4º Na hipótese do parágrafo anterior, o sindicato indicará em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão ser eleitos e atuar nos respectivos locais de trabalho.

§ 5º Para a fixação do número de representantes será considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 (três) meses anteriores à data marcada para a eleição.

Art. 224. Nos 3 (três) anos seguintes ao período de que trata o artigo anterior, a representação dos trabalhadores será constituída conforme a seguinte proporção, após o quê será observada a proporção fixada no art. 64 desta Lei:

- de 50 (cinquenta) a 100 (cem) trabalhadores: 1 (um) representante;

- de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) trabalhadores: 2 (dois) representantes; III - de 201 (duzentos e um) a 400 (quatrocentos) trabalhadores: 3 (três)

representantes;

- de 401 (quatrocentos e um) a 600 (seiscentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;

- de 601 (seiscentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 5 (cinco) representantes;

- de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 6 (seis) representantes.

§ 1º Em empresa com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deverão ser acrescentados 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

§ 2º Em empresa com menos de 30 (trinta) trabalhadores, a representação poderá ser criada por contrato coletivo.

§ 3º Em empresa que possua, no mesmo âmbito de representação sindical, mais de 1 (um) estabelecimento com menos de 30 (trinta) trabalhadores cada um, mas que, somados, alcancem esse número, a representação será constituída com base no total de trabalhadores.

§ 4º Na hipótese do parágrafo anterior, o sindicato indicará em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão ser eleitos e atuar nos respectivos locais de trabalho.

§ 5º Para a fixação do número de representantes será considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 (três) meses anteriores à data marcada para a eleição.

Art. 225. Caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego instalar o CNRT no prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 226. Nos primeiros 12 (doze) meses após sua instalação, a Câmara Tripartite será composta por 18 (dezoito) membros e respectivos suplentes, observada a proporcionalidade da representação.

Art. 227. Nos primeiros 12 (doze) meses após sua instalação, as Câmaras Bipartites serão compostas, cada uma, por 12 (doze) membros e respectivos suplentes, observada a proporcionalidade da representação.

Art. 228. Caberá à representação do Governo as duas primeiras Presidências e Coordenações da Câmara Tripartite e das Câmaras Bipartites, respectivamente.

Art. 229. No período de que tratam os arts. 226 e 227 desta Lei, as representações dos trabalhadores e dos empregadores serão exercidas pelas entidades sindicais, participantes do Fórum Nacional do Trabalho, referidas no inciso II, do § 2º, do art. 2º do Decreto 4.796, de 29 de julho de 2003.

Art. 230. No prazo de 90 (noventa) dias a contar da instalação do CNRT, a Câmara Tripartite deverá propor, para deliberação do Ministro do Trabalho e Emprego, as matérias de que cuidam os incisos II e IV do art. 133 desta Lei.

Art. 231. As normas de direito processual desta Lei aplicar-se-ão desde logo, sem prejuízo da validade dos atos praticados antes da vigência delas.

Art. 232. Nas ações de que trata esta Lei, são devidos honorários advocatícios, nos termos do Código de Processo Civil e da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994.

Art. 233. O § 4º do art. 789 da Consolidação passa a ter seguinte redação: "§ 4º Na ação normativa, as partes responderão em proporções iguais

pelo pagamento das custas, sobre o valor arbitrado na sentença".

Art. 234. O art. 876 de Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

"Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os contratos coletivos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados com assistência da Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. Serão executados 'ex officio' os créditos previdenciários devidos em decorrência de decisão proferida pelos juízes e tribunais do trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo".

Art. 235. O art. 12 da Lei nº 7.520, de 15 de julho de 1986, passa a ter a seguinte redação:

"Art. 12. Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região processar a ação normativa e a ação em matéria de greve cujas decisões produzirão

efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região".

Art. 236. Fica extinta a contribuição assistencial e qualquer outra existente sob igual hipótese de incidência ou base de cálculo.

Art. 237. Ficam revogados os arts. 511 a 625, 625-A a 625-H e 856 a 875 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como a Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 e a Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990.

Parágrafo único. O art. 580, III, §§ 1º, 2º e 3º, e o art. 581 da Consolidação das Leis do Trabalho serão revogados ao término do período de transição definido no art. 221 desta Lei.

Art. 238. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, correndo suas despesas por dotações orçamentárias próprias, ou suplementadas, se necessário.

PUBLICAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

Responsável: Assessoria de Imprensa do FNT

Coordenação: Fátima Gomes de Lima - Reg. Prof. 480/87 DRT/PB

Assessoras: Mauren Rojahn - Reg. Prof. 5608/85 DRT/RS Marilei Birck - Reg. Prof. 272/04 DRT/DF *FSB Comunicações*

Projeto Gráfico e Diagramação: Bruno Bastos e Roberto Muntoreano

Endereço: Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Edifício Sede, Sala 450 – Brasília (DF)

Contatos: (61) 317.6811 / 317.6118 - [imprensafnt.srt@mte.gov.br](mailto:imprensafnt.srt@mte.gov.br)

Assessoria de Comunicação do MTE: Paulo Donizetti de Souza

Myrian Luiz Alves

Contatos: 317 6537 – 317 6540 – [asc@mte.gov.br](mailto:asc@mte.gov.br)