

# O QUE É AUTORREGULAÇÃO SINDICAL: VIABILIDADE, POTÊNCIA E CENÁRIOS POSSÍVEIS<sup>1</sup>

**José Eymard Loguercio<sup>2</sup>**

No presente artigo apresento o tema da autorregulação sindical estabelecendo alguns conceitos, premissas e cenários<sup>3</sup>.

## O que se entende por regulação?

Lembrete inicial: fala-se de “regulação” fundamentalmente como conjunto de princípios e regras (normas) jurídicas produzidas pelo Estado (Constituição, leis, decretos, portarias...) ou derivadas de instrumentos internacionais (pactos, convenções, convênios). Mas, para além do que se produz de norma estatal ou supraestatal, há também uma série de normas jurídicas produzidas na sociedade (contratos, estatutos, regimentos, convenções). Estamos, portanto, tratando de ambientes regulados sujeitos a mudanças ou transformações, como é o caso da estrutura sindical.

## A importância da regulação pública/papel do Estado

É importante fixar, como premissa, a importância da regulação pública. Em sociedades complexas, com clivagens sociais de classe, raça e gênero e de muita assimetria e desigualdade, a regulação pública exerce papel fundamental e indispensável.

Os chamados “30 anos gloriosos” do capitalismo foram marcados pela expansão da regulação do mundo do trabalho em ambiente democrático, com projetos que seguiram modelos regulatórios no paradigma do Estado Social e Democrático de Direito, com afirmação dos Direitos Fundamentais e Direitos Humanos em grandes declarações e compromissos de inclusão e expansão de proteção e segurança para amplas massas assalariadas.

No final do século XX e nas primeiras décadas do século XXI, no entanto, experimentamos uma virada nos modelos de governabilidade. O setor privado impôs uma lógica de funcionamento ambígua para os Estados. Estado fraco

<sup>1</sup> O estudo procura definir conceitos especificamente sobre espaço de autorregulação sindical coletiva.

<sup>2</sup> Advogado, doutorando pela Universidade de Brasília (UnB) no Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos (PPGDH), mestre em Direito e Estado pela UnB, assessor e consultor jurídico de entidades sindicais de trabalhadores, sócio de LBS Sociedade de Advogados, e presidente do Instituto Trabalho.

<sup>3</sup> Texto escrito para balizamento de informações.

(como no liberalismo) ou Estado forte (como no Estado Social)? Nem um, nem outro. O setor privado se sente confortável com um poder de Estado que “permanença liberal no plano econômico” e autoritário nas relações políticas e sociais. A “fobia de Estado” é, em verdade, “temor da regulação, de seus custos para o capital, seus avanços sobre prerrogativas gerenciais e, por trás disso, horror aos movimentos sociais da ‘democracia-movimento’ e suas exigências [...]”<sup>4</sup>.

A globalização e as transformações do capitalismo ao redor do mundo impuseram um modelo desregulamentado no padrão das relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas, com precarização dos standards do paradigma de bem-estar (de padrão europeu) e do paradigma do desenvolvimento ou neo-desenvolvimentismo (no padrão latino-americano, em especial, no Brasil).

A experiência brasileira reserva algumas características próprias desse modelo, que se procura hegemônico, de regulação das relações individuais e coletivas ao longo de sua história. Conserva características autoritárias da sociedade colonialista, patriarcal e racista e um mercado de trabalho estruturalmente excludente, em especial para pessoas e grupos com marcadores sociais de diferenças.

Mesmo no período de 2003 a 2014, apesar da expansão do mercado formal e do assalariamento, não houve rupturas com a agenda globalmente neoliberal, tendo em vista as “restrições da atual fase de acumulação do capital combinada com as consequências de um processo de desenvolvimento capitalista tardio [...]”<sup>5</sup>.

De outro lado, a literatura especializada, jurídica ou não jurídica, procura demonstrar a dicotomia entre a regulação das relações individuais de trabalho (com perfil, até a reforma trabalhista de 2017, preferencialmente protetiva de progressiva expansão<sup>6</sup>) e a regulação das relações coletivas (com perfil intervencionista, repressivo e fragmentado).

Para não gerar equívocos, de início, é preciso fixar que o tema da autorregulação, da forma como o examinamos, pressupõe a importância da regulação pública/estatal de proteção das relações individuais de trabalho e, de outro lado, a regulação pública/estatal de promoção das relações coletivas<sup>7</sup>.

Essa distinção é fundamental, na medida em que as disputas que se dão no âmbito da regulação em ambiente de perfil liberal ou neoliberal exami-

4 CHAMAYOU, Grégoire. *A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário*. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 392.

5 COLOMBI, Ana Paula Fregnani. *Trabalho e ação coletiva nos governos do PT: a atuação da CUT e da FS entre os anos 2003 e 2014*. 1.ª ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020. p. 45

6 Em que pese a sua insuficiência do ponto de vista da abrangência, tendo em vista que o mercado de trabalho no Brasil se caracteriza por uma extensiva zona não protegida, relações informais persistentes e exclusão de pessoas e grupos, como, por exemplo, o trabalho doméstico que somente veio a ser incorporado no raio de proteção do artigo 7.º da Constituição de 1988 em 2015 (LC 150 de 01 de junho de 2015).

7 Todo o conjunto de normas de direito internacional.

nam a autorregulação como substitutiva da regulação e, desse modo, negam o seu caráter coletivo (promovendo uma inversão no sentido da liberdade sindical) e excluindo a “igualdade” que decorre do compromisso da regulação (em sentido amplo) emancipatória.

Consideramos, como premissa, a existência de um *Bloco de constitucionalidade trabalhista*, de incorporação dos direitos fundamentais individuais e coletivos, cujo paradigma é o *trabalho decente* nas relações individuais de trabalho e da *liberdade e autonomia sindical* no plano coletivo.

No Brasil, no plano normativo constitucional, reconhece-se e incorpora-se o *Bloco de constitucionalidade trabalhista* e a integração das normas internacionais no sistema constitucional ou supralegal, tanto no plano individual, quanto no plano coletivo.

No plano coletivo, há mudanças que derivam de interpretação do STF, que, direta ou indiretamente, interfere na configuração do sistema sindical ou debilita a força da negociação coletiva, seja permitindo a prevalência de acordos individuais ou de empresa sobre os acordos setoriais coletivos; seja admitindo a negociação para reduzir ou suprimir direitos legalmente reconhecidos, mesmo sem contrapartidas<sup>8</sup>.

Ainda no plano coletivo, objeto deste estudo, há outros elementos que interferem no ambiente sindical. Certamente, podemos citar: as profundas mudanças no sistema produtivo; a persistência e ampliação das desigualdades; a expansão de modalidades contratuais não assalariadas; a precarização com modalidades contratuais intermediárias – intermitente, por exemplo; a ideologia individualista do empreendedorismo; a pouca aderência do conceito de categorias profissionais e econômicas à realidade do ambiente empresarial; a globalização com as cadeias produtivas e de valor mais extensas e desterritorializadas, dentre outras.

Ocorre que é exatamente no plano coletivo que, além da regulação promocional e de asseguramento do exercício dos direitos enunciados no bloco de constitucionalidade, há espaço de autonomia dos entes coletivos, seja na configuração de sua representação, organicidade e espacialidade, seja na construção de uma “jurisdição privada intersindical”, como assim a denominou Gino Giugni<sup>9</sup>.

Esse espaço que aqui denominamos de exercício de *autonomia organizativa*, normativa e estrutural é que estamos nomeando para fins de *autorregulação*.

Nele, os atores sociais procuram articular atuação e alianças sociais, políticas e jurídicas, promovendo entendimentos e produzindo normas e relacionamento, bem como resolvendo disputas de interesse, sem necessidade de in-

<sup>8</sup> Vide, como exemplo, o debate no âmbito da ADPF 381 e ARE 1121633

<sup>9</sup> GIUGNI, Gino. Introducción al estudio de la autonomía colectiva. Granada: Editorial Colmares, 2004.

tervenção de terceiros, em especial, sem necessidade de recorrer ao Judiciário para mecanismos heterônomos.

Claro que nesse espaço há possibilidades e limites. E, igualmente, muitas dificuldades práticas para a sua construção.

O objeto do estudo, portanto, é bem específico. Trata-se de examinar o tema da autonomia e das possibilidades de *produção de autorregulação* no ambiente sindical brasileiro e formular uma proposta para debate.

## O que se entende por autorregulação

O termo *autorregulação* comporta inúmeras abordagens; inclusive em sistemas de comportamento humano, saúde, educação e outras esferas. Também está associado a uma visão dos “mercados” e de sua regulação ou ausência dela (visão liberal e neoliberal). É necessário, portanto, indagar: do que mesmo nós estamos falando?

Em sentido mais amplo, o que se chama de *autorregulação* é um arranjo institucional em que os agentes privados criam instrumentos e mecanismos voluntários para o funcionamento e equilíbrio de determinado sistema, estabelecendo códigos de conduta, boas práticas e procedimentos.

O termo é bastante utilizado no Brasil quando se trata, por exemplo, da autorregulação do mercado financeiro, do setor publicitário e, mais recentemente, da área de seguros<sup>10</sup> e previdência complementar privada.

De início, portanto, *autorregulamentação* pode ser compreendida como *forma voluntária* de regular sistemas e mercados. Ou seja, faz-se uma regulação e os agentes aderem a ela voluntariamente. Foi assim que, entre nós, começou nos anos 70 a experiência do CONAR (Conselho Nacional de Autorregulação)<sup>11</sup>.

Com o passar do tempo, no ambiente do mercado financeiro, o tema ganhou contorno ainda mais complexo ao receber da lei (espaço estatal de *regulação* tradicional) autorização para *autorregulação com efeitos de “regulação”*, certificação e fiscalização, ou seja, não mais apenas “voluntária”, para os aderentes espontâneos, mas uma autorregulação com efeito heterônimo (atingindo terceiros)<sup>12</sup>. Isso exigiu, no ambiente jurídico, desenvolver novos conceitos e classificações.

10 Autorregulação de corretores de seguros: MP n.º 905/2019, artigo 53, que altera o Decreto-Lei n.º 73, de 21 de novembro de 1966:

“Art. 123. O exercício da profissão de corretor de seguros depende de prévia habilitação e registro. [...]

§ 3.º Os corretores e prepostos serão registrados em entidades autorreguladoras do mercado de corretagem, com obediência aos requisitos por elas estabelecidos”. (NR)

11 <http://www.conar.org.br>

12 **Lei n.º 4.728, de 14 de julho de 1965**, que disciplina o mercado de capitais e estabelece medidas para o seu desenvolvimento: [...]

Aqui, podemos fazer uma primeira classificação:

**a) autorregulação voluntária:** as regras do jogo valem para os que aderem espontaneamente, por exemplo, o caso do CONAR e de seu Código Brasileiro de Autorregulação Publicitária; os estatutos; os protocolos de entendimento; os compromissos; os códigos de conduta; e outros documentos que dependem de adesão ou filiação voluntárias.

**b) autorregulação com efeito de regulação,** ou, o que alguns autores têm chamado de *corregulação* (caso de algumas normas do mercado financeiro, em especial, no caso da autorregulação do mercado da bolsa de valores): a lei atribui a um ente capacidade de autorregulação e, por consequência, para atuar naquele nicho, os interessados devem cumprir determinadas exigências legais e, complementar ou supletivamente, aquelas definidas pelo ente de autorregulação privada, que também exerce função fiscalizatória. A imagem que melhor satisfaz é a de “esferas” concêntricas de regulação. *Regulação clássica*, que vem das normas estatais, convivendo com *regulação privada*, oriunda de outras fontes não estatais, mas que poderá atingir terceiros.

## As especificidades da autonomia coletiva privada quanto ao tema da autorregulação: do que estamos falando e do que não estamos falando?

Se transferirmos essa abordagem jurídica mais geral para o ambiente do direito sindical, podemos combinar essa terminologia com o que se desenvolveu no campo específico da chamada *autonomia coletiva privada*.

Isso pode ser útil, mas também pode causar confusão. Vamos limpar o terreno para a compreensão do assunto na atualidade.

A chamada *autorregulação* se dá, no plano do direito coletivo do trabalho, por intermédio dos acordos coletivos de trabalho (ACT) e das convenções coletivas de trabalho (CCT)<sup>13</sup>. Ou seja, tanto para o direito individual (salário, jornada, questões de saúde e segurança etc.)<sup>14</sup>, quanto para o direito coletivo (liberação de dirigentes sindicais, cláusulas do chamado foro sindical, organização sindical no local de trabalho, procedimentos de negociação)<sup>15</sup>, as cláusulas dos instrumentos coletivos (ACT/CCT) podem ser consideradas formas de *autorregulação*.

Explicamos: há, ali, cláusulas de autorregulação clássica (aplicáveis en-

13 Denominação da legislação brasileira para os contratos coletivos ou convênios coletivos assim denominados na legislação comparada.

14 Cláusulas que a literatura jurídica classifica como “normativas” pela aplicação obrigatória para atuais e futuros empregados que venham a ser admitidos na vigência de um acordo ou de uma convenção.

15 Cláusulas que a literatura jurídica classifica como “obrigacionais”, dirigidas diretamente para as partes que negociam.

tre as partes e que devem ser respeitadas – cláusulas obrigacionais na vigência de um acordo que obrigam, por exemplo, a empresa a manter um número x de dirigentes sindicais liberados); mas há cláusulas que se aplicam para todos os que são representados pelo sindicato que negocia, ou seja, são complementares às normas legais.

Os efeitos desses instrumentos (acordos coletivos e convenções coletivas), no sistema jurídico brasileiro, são *vinculativos*. Ou seja, eles se aplicam a todos os trabalhadores de uma empresa (acordos coletivos) ou trabalhadores de uma categoria profissional e empresas de uma categoria econômica (convenções), pelo efeito *erga omnes*.

Essa uniformidade de aplicação é fundamental do ponto de vista, inclusive, da gestão de pessoal e, também, no plano da concorrência entre empresas de mesmo setor, sujeitas à mesma regra.

O nosso sistema sindical facilitou enormemente essa questão, tendo em vista que, em regime de unicidade, nunca se colocou em questão a aplicação dos ACT/CCT para não sócios. Tratava-se, simples assim, de consequência da representação unitária obrigatória e presumida dos trabalhadores e das empresas que compunham uma categoria profissional e econômica<sup>16</sup>.

Portanto, o que se extrai é que o exercício da autonomia coletiva privada apresenta íntima relação com o sistema sindical, sua organização, estrutura e funcionamento.

Até a Constituição de 1988, todo o sistema sindical – nele incluídas sua forma de funcionamento, estrutura, organização e solução de conflitos – foi impregnado de rígida normatização e controle estatal sobre as entidades. O sindicato, nessa época, desempenhava funções delegadas do poder público (natureza “quase” autárquica)<sup>17</sup>.

Ou seja, o sindicato desenvolvia funções “delegadas” do Estado, sujeito às suas regras e controle, podendo inclusive “instituir contribuições” de cunho obrigatório e receber parcela de “impostos” para cumprir suas funções. O sindicato e suas estruturas, inclusive a negociação coletiva, estavam inseridos no campo do direito público.

Essa configuração normativa estava afinada com o desenvolvimento da ciência jurídica de sua época e das escolhas legislativas e políticas então realizadas. Seu fundamento jurídico estava assentado numa dicotomia, nunca

16 Os sistemas sem unicidade sindical encontraram soluções para a aplicação *erga omnes* e de forma vinculante dos instrumentos celebrados. Sejam formas de extensão dos contratos coletivos, seja forma de aplicação extensiva a partir das entidades majoritárias ou mais representativas. Se o nosso sistema transitar da unicidade para a liberdade sindical, precisará encontrar mecanismo de aplicação dos instrumentos coletivos condizentes com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Mas esse é um tema que procuraremos enfrentar em outro estudo específico.

17 Constituição de 1967, reproduzida e ampliada da Constituição de 1946 (caput do art. 159), mantido o texto na Emenda de 1969 Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei. § 1.º Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. § 2.º É obrigatório o voto nas eleições sindicais.

resolvida, entre direito público e direito privado. Ou se era público. Ou se era privado.

A Constituição de 1988 deu um salto. Incorporou elementos que anteriormente estavam exclusivamente na lei (por exemplo, o inciso II do artigo 8.º, que trata da unicidade sindical)<sup>18</sup> e ampliou a autonomia sindical. Ofereceu mais liberdade de organização e maior autonomia.

O sistema foi se modificando, nesses pouco mais de 30 anos, ainda que conservando os traços marcantes da estrutura sindical pré-88. As negociações coletivas tiveram grande impulso e avançaram especialmente em setores e categorias mais organizadas, diminuindo o número de dissídios coletivos resolvidos com intervenção do Judiciário trabalhista.

De outro lado, os conflitos intersindicais encontraram pouco espaço de solução autônoma. Houve, ao longo dos anos, progressivo aumento de ajuizamento de ações para as disputas crescentes de desconexão de categorias, desmembramento de bases territoriais e criação de novas categorias, fora da previsão do artigo 577 da CLT.

Mesmo questões internas - como a quantidade de dirigentes sindicais com estabilidade, eleição sindical com chapas em disputa, dispositivos de estatutos restritivos a participação ampla, taxas e descontos de não sócios e seus limites, possibilidade de exclusão de dirigentes por má conduta - contam com pouca atuação autocompositiva e com crescente atuação judicial.

Poucas categorias investiram na autorregulação das questões coletivas. Seja na autorregulação interna (por exemplo, criando mecanismos de solução de conflitos intersindicais), seja na autorregulação via ACT ou CCT dispendo sobre normas sindicais<sup>19</sup>.

No entanto, não resta dúvida, as entidades sindicais e suas estruturas passaram a ser compreendidas no campo do direito privado pós-1988, ainda que marcadamente reguladas, por vezes diretamente (pela recepção de normas do Título V da CLT), por outras, indiretamente (por meio de portarias e normas expedidas pelo Ministério do Trabalho), pelas normas estatais.

Vários ramos do direito e a chamada “ciência jurídica” também foram incorporando novos conceitos e novas experiências. O direito civil incorporou uma base social e um novo direito dos contratos surgiu, inclusive com a edição do Código do Consumidor, que trouxe a convenção coletiva de consumo<sup>20</sup>; o

18 Também para não haver dúvidas: unicidade é a imposição constitucional ou legal de reconhecimento de apenas um sindicato representante de uma categoria em uma mesma base territorial. Para a finalidade deste estudo, não fazemos juízo de valor se é boa ou ruim. Há aspectos positivos e negativos, certamente. A Convenção n.º 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, consagra hipótese diversa, ou seja, de que a lei não faça imposição limitadora da organização sindical dos trabalhadores. De outro lado, basta ver que os EUA, por motivos diversos, embora não tenha unicidade sindical, também não é signatário da Convenção 87.

19 Ainda são poucos os casos de convenções coletivas de trabalho regulando questões de direito coletivo típicas e as relações sindicais entre empresas e sindicatos. Um exemplo recente de norma deste tipo é a da categoria bancária, cuja estrutura nacional facilitou a construção desse instrumento.

20 Art. 107. As entidades civis de consumidores e as associações de fornecedores ou sindicatos de categoria econômica podem regular, por convenção escrita, relações de consumo que tenham por objeto estabelecer condições relativas ao preço, à qualidade, à quantidade, à garantia e características de produtos e serviços, bem como

direito comercial e financeiro desenvolveu largamente a noção de autorregulação dos mercados e limites ao direito de concorrência. Ou seja, resumidamente, aos poucos se constitui uma esfera não estatal de regulação, permitindo que a sociedade e suas instituições possam criar mecanismos de interação e regulação para os diversos subsistemas, mas com responsabilidade social e repercussão para além das esferas tipicamente privadas.

O que se desenvolveu, nas porosidades do sistema, foi um campo de atuação fora dos esquemas clássicos da regulação estatal versus não estatal<sup>21</sup>. Algo que, certamente, pode ser aproveitado e está em total consonância com o conceito de autonomia sindical, em que a regulação pública serve para a promoção e não para a interferência na organização sindical, nas relações sindicais e na negociação coletiva.

Retornemos para o ponto. No campo do que se chama liberdade sindical, autonomia significa, dentre outras coisas, a capacidade de as partes autorregular-se. Tanto no plano interno (suas estruturas, estatutos, forma de organização, planos de luta, dentre outros), quanto no plano das externalidades (negociação coletiva, por exemplo).

Isso não significa, no entanto, ausência de normas públicas, repito! Assim como também não pressupõe que toda autorregulação se dê no âmbito e com as regras “de mercado” (no ambiente e na lógica concorrencial).

Um sistema em equilíbrio deve levar em consideração a combinação de normas (princípios e regras) internacionais, constitucionais e legais - que promovam a liberdade e a autonomia sindical, assegurando a ação sindical efetiva e garantindo o exercício daquelas liberdades -, de um lado e, de outro, regras autônomas fixadas no âmbito do próprio sistema e a possibilidade de resolução alternativa de conflitos (no ambiente democrático dos conflitos e disputas legítimas).

Logo, embora seja um tema da maior importância, não estamos tratando, neste texto, da autonomia privada coletiva, que pode desempenhar um importante papel na autorregulação, mas que está fora do objeto específico do estudo.

Também não estamos tratando de um redesenho da organização sindical. O objeto tematizado é a autorregulação como produção autônoma “intra” ou “inter” sistemática da organização sindical e de possibilidades de construção de mecanismos autônomos de solução de conflitos.

à reclamação e composição do conflito de consumo. § 1.º A convenção tornar-se-á obrigatória a partir do registro do instrumento no cartório de títulos e documentos. § 2.º A convenção somente obrigará os filiados às entidades signatárias. § 3.º Não se exime de cumprir a convenção o fornecedor que se desligar da entidade em data posterior ao registro do instrumento.

21 Alguns estudos sobre mercados regulados e autorregulados e as transformações ao longo dos anos: LAMA-NAUSKAS, Milton Fernando. A autorregulação da atividade notarial e de registro. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. DONAGGIO, Angela Rita Franco. Regulação e autorregulação no mercado de valores mobiliários: o caso dos segmentos especiais de listagem da BM&F Bovespa. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. CALABRÓ, Luiz Felipe Amaral. Regulação e autorregulação do mercado de bolsa: teoria palco-plateia. Editora Almedina, 2011.



## Em conclusão

Para facilitar e sistematizar os conceitos acima, divido-os em três possibilidades: 1) autorregulação voluntária intrassistêmica; 2) autorregulação voluntária sistêmica; e 3) autorregulação com efeitos de regulação (corregulação). Subdivido a autorregulação voluntária sistêmica (2) em dois grupos: a) entre centrais sindicais; b) entre centrais sindicais e confederações patronais.

Destas, apenas a 3ª (corregulação) depende de alteração da legislação atual, em especial, um redesenho sistemático da organização sindical brasileira.

### Autorregulação intrassistêmica

Proponho, aqui, que se avance no tema da autorregulação e na resolução de disputas intersindicais sem intervenção judicial, criando um caldo de cultura de exercício de autonomia, de unidade, de alianças, de normas de conduta que possam construir um ambiente favorável à recepção dessas normas pela legislação ou por uma jurisprudência progressiva.

Cada central sindical poderá constituir um espaço de autorregulação<sup>22</sup>, com atribuições, funções e atividades para o exercício de sua autonomia na construção do modelo de representação e resolução de disputas, a partir de suas orientações e diretrizes de natureza político-ideológica do que entende por representação e do seu papel.

O mesmo mecanismo pode ser praticado pelas confederações de trabalhadores e federações que coordenam sindicatos filiados.

### Autorregulação sistêmica

A autorregulação sistêmica compreende a possibilidade de construção de protocolos e entendimentos entre entidades diversas (por exemplo, entre duas ou mais centrais sindicais) com respeito às suas orientações e diferenças, mas na construção de ambiente de atuação comum em defesa de determinados princípios, valores e regras.

#### Entre centrais sindicais

Nesse caso, pode desdobrar-se em protocolos, criação de código brasileiro de autorregulação sindical, mecanismos de solução de conflitos, código de boas condutas, padrões democráticos de estatutos, limites e meios de financiamento, dentre outros.

---

<sup>22</sup> Embora já se faça isso nos estatutos, quando estabelecem a forma organizativa e compositiva, bem como as entidades filiadas e suas obrigações, não há, regra geral, espaço definido de ampliação das capacidades de autorregulação, em especial, no que tange ao estabelecimento de parâmetros de exercício democrático e resolução de disputas.

As centrais sindicais e as confederações patronais podem desenvolver mecanismos de autorregulação voluntária, instituindo, cada uma delas ou de forma conjunta, códigos e instrumentos para adesão das entidades filiadas, de modo a criar um ambiente de boas práticas, condutas negociais e até mesmo de resolução de conflitos.

### Autorregulação com efeito de regulação (corregulação)

No entanto, para se chegar a uma autorregulação com efeitos para além das partes (corregulação), há necessariamente que se prever o tipo de entidade, sua natureza, sua constituição, seus poderes e atribuições, por lei.

Logo, será necessário fixar as normas mais gerais e, inclusive, optar pelo sistema de corregulação (ou autorregulação com efeitos de regulação), se for o caso, instituindo ou prevendo mecanismo de reconhecimento de ente nacional de autorregulação sindical que preserve a sua autonomia frente ao Estado (que não pode intervir e nem interferir nas entidades sindicais) e das entidades de empregadores e trabalhadores que se contrapõem no ambiente das relações coletivas de trabalho (que também não podem intervir e nem interferir umas nas outras), ou ainda, os limites de atuação que evitem os possíveis conflitos de interesse no exercício da atividade de autorregulação, observando a representatividade dos participantes do sistema.

Caso se opte por entidade de autorregulação, há que, desde logo, estabelecer os limites entre as atribuições e competências, exatamente para evitar que haja qualquer tipo de interferência das entidades patronais sobre a dos trabalhadores e vice-versa. Há, igualmente, que se definir como ela se forma e se compõe, como se mantém e quais as suas atribuições específicas. E que a ela sejam atribuídas prerrogativas de regulação do sistema com base em critérios e princípios, evitando os riscos de uma atuação predatória ou excludente, ou possíveis conflitos de interesse no exercício da atividade de autorregulação, observando, ainda, a representatividade dos participantes em sua composição.

Nesse caso, o sistema poderia ser complementar, ou seja, a este ente se atribui uma capacidade para fiscalizar e atuar no sistema de relações sindicais brasileiro, de modo a preservar a liberdade e a autonomia sindical; evitar práticas e condutas antissindicais; estimular a criação de entidades mais representativas e o fortalecimento da negociação coletiva com eficácia *erga omnes* para os instrumentos celebrados (acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho)<sup>23</sup>; estimulando uma solidariedade positiva e potente.

## Referências bibliográficas

O QUE É  
AUTORREGULAÇÃO  
SINDICAL: VIABILIDADE,  
POTÊNCIA E CENÁRIOS  
POSSÍVEIS

CALABRÓ, Luiz Felipe Amaral. **Regulação e autorregulação do mercado de bolsa**: teoria palco-plateia. Lisboa: Almedina, 2011.

CHAMAYOU, Grégoire. **A sociedade ingovernável**: uma genealogia do liberalismo autoritário. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Trabalho e ação coletiva nos governos do PT**: a atuação da CUT e da FS entre os anos 2003 e 2014. 1.<sup>a</sup> ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020.

DONAGGIO, Angela Rita Franco. Regulação e autorregulação no mercado de valores mobiliários: o caso dos segmentos especiais de listagem da BM&FBovespa. 2016. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Acesso em: 14 nov. 2023.

GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomía colectiva**. Granada: Editorial Colmares, 2004.

LAMANAUSKAS, Milton Fernando. **A autorregulação da atividade notarial e de registro**. 2016. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. Acesso em: 14 nov. 2023.