

1. NOMENCLATURA – DIREITO COLETIVO DO TRABALHO X DIREITO SINDICAL.

➤ **Direito Coletivo do Trabalho:**

- Utiliza-se esse termo, por vezes, por ser considerado de **maior amplitude**, ora por ser mais adequado (uma vez que vê o **trabalhador como categoria**), ora por contemplar os grupos de **trabalhadores não organizados** em sindicatos.
- Essa questão dos grupos não organizados em sindicato é importante, pois abrange as representações internas, bem como grupos de oposição que ainda não são sindicatos.
- Adotada no Direito Internacional.

➤ **Direito Sindical:**

- Utilizado, pois é voltado para a **atuação dos sindicatos** e estuda a **ação sindical**, no caso o termo “sindical” abrangeria tanto os grupos organizados ou não em sindicatos.
- Além disso, também é visto como um **rompimento** dos mecanismos de **atuação estatal**.

➤ **Direito Social:**

- Essa nomenclatura é pouco utilizada, pois se entende que ela é **muito abrangente** e alcançaria **outros ramos do direito**.

➤ **Autonomia do direito sindical:**

- **Posição Positivista:** Entende que o direito coletivo do trabalho tem regras próprias, situações peculiares, instrumentos normativos, interesse coletivo e contribuições sindicais, e autonomia científica, o que o tornaria autônomo em relação ao direito do trabalho.
- **Posição Negativista:** entende que não tem autonomia doutrinária, principiológica e jurisdicional. Alguns admitem, no entanto, que é possível que possa haver autonomia no futuro.
- **Posição Mista:** Alguns entendem que há uma autonomia relativa.

2. HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.

➤ **Precedentes do Sindicalismo:**

- A organização semelhante **mais antiga** encontrada é a das **Corporações de Roma**, mas ainda eram muito distintas das organizações sindicais.
 - Não serviam para defesa de interesses coletivos;
 - Distribuíam o povo conforme seus ofícios;
 - Formada de trabalhadores autônomos.
- No séc. XII surgiram as **corporações de ofício** na Inglaterra, que se assemelham ao que hoje conhecemos como conselhos de profissões, mas também não é uma forma de organização sindical propriamente dita, com as revoltas dos artesãos e os ideais libertários essas corporações tiveram o seu fim no séc. XVIII
- Foi mais ou menos na época do fim das corporações que surgiram os sindicatos como a forma de organização própria da classe operária, na época da **Revolução Industrial** em virtude das **péssimas condições de trabalho**.
- Com a organização dos trabalhadores, surgiu a repressão estatal, sendo que as **coalizões** eram inclusive consideradas criminosas. A reação dos trabalhadores se tornou clara com o Manifesto Comunista.

➤ **Origem da palavra Sindicato:**

- Sindicato vem da palavra **sindico** – aquele escolhido pelos demais para cuidar dos interesses em comum da comunidade.
- Trata-se de uma “coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa dos interesses coletivos e individuais, profissionais e sociais, políticos e econômicos” (Arouca)

➤ **Fases do Sindicalismo:**

- A **primeira fase** histórica dos sindicatos é a da **proibição** (Início da Revolução Industrial), na qual o sindicalismo era considerado crime.
- A **segunda fase** é a da **tolerância** (Meados do século XIX), na qual o sindicalismo deixa de ser considerado criminoso e as associações sindicais são autorizadas.
- A **terceira fase** é a do **reconhecimento jurídico** (Fim do séc. XIX início do XX), na qual o Estado regula o direito de associação sindical surgindo o sindicalismo assistencialista e as centrais sindicais.

3. HISTÓRIA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL.

➤ **Surgimento dos sindicatos no Brasil:**

- A nossa **CF/1824** (império) aboliu as corporações de ofício no Brasil e pregava a **liberdade de trabalho** baseada nas idéias da revolução francesa.
- A **CF/1891** trata de algumas questões como a **liberdade de associação**, livre exercício do trabalho e cria as ligas operárias, utilizando a palavra "sindicato" para as **organizações de associações profissionais**. Ainda assim não havia nessa época regulamentação estatal. Surgiram nesse período as caixas beneficentes, mas o **primeiro sindicato** surgiu apenas em 1906 (sindicato dos trabalhadores em mármore). Houve nessa época grande **influência do movimento anarquista**, surgindo as **primeiras greves**.
- A **CF/1934** tratou da **pluralidade sindical** e **autonomia** sindical (liberdade em relação ao Estado). Além disso, essa CF garantiu diversos **direitos trabalhistas**, incluindo salário mínimo e convenções trabalhistas. Também foi nessa época que surgiu a divisão em **três níveis de associação sindical**.
- A **CF/1937** (Estado Novo) tem uma **concepção assistencialista** e é muito influenciada pela legislação italiana. Com isso surge a **unicidade sindical** e as **convenções coletivas** recebem **efeito erga-omnes**, podendo o Estado **intervir nos sindicatos** e sendo oficializado o **Enquadramento Sindical**.
- Na **CF/1946** não houve muitas mudanças, já que a CF remetia a regulamentação à CLT, mas houve o reconhecimento do direito de greve e a Justiça do Trabalho passou a fazer parte do poder judiciário.
- A **CF/1967** manteve os direitos trabalhistas, mas restringiu o direito de greve e houve intervenção nos sindicatos. Foi nesse período que **surgiu o "Novo Sindicalismo"** com um movimento amplo realizado pelo sindicato dos metalúrgicos no ano de 1979 em virtude dos problemas de reajuste salarial que haviam ganhado uma força enorme.
- Foi também nessa época que **nasceram as centrais sindicais, comissões de fábrica** e o rompimento com o sistema sindical corporativista.

➤ **Constituição de 1988**

- Essa CF trouxe alterações muito importante como o rol de direito trabalhistas e sociais, **liberdade sindical** com restrições, não há mais intervenção estatal, apenas exigência do registro sindical; unicidade sindical.
- Art. 7º Caput: Outros direitos além dos descritos no art. 7º podem vir sempre que visarem a melhoria da condição social do trabalhador.
- O registro sindical é de competência do Ministério do Trabalho.
- A liberdade sindical não é plena, pois há restrições em suas relações externas.
- Art. 8º, II: trata da unicidade sindical em qualquer grau em relação às bases do sindicato.
- O sistema confederativo inibe a liberdade sindical, pois é formado por um sistema vertical.

4. NORMAS DA OIT.

- As recomendações da OIT não são obrigatórias e, portanto não precisam de ratificação.
- As convenções precisam de ratificação e que o país tenha legislação compatível com a norma.
- As resoluções são medidas administrativas que os países devem tomar.
- No campo do direito coletivo do trabalho as convenções se destacam pela sua importância.

- **Convenção nº 87 da OIT:**
- **Não foi ratificada** pelo Brasil
- Trata da **liberdade sindical** e a **proteção do direito sindical**.
- Aprovada em 1948, essa convenção não apresenta compatibilidade com a nossa legislação em virtude dos seguintes motivos:
 - O **sistema confederativo**, os sindicatos formados por categorias e não livremente;
 - A **contribuição sindical obrigatória**, pois no Brasil a maneira com que essa contribuição está prevista não garante uma contraprestação, que implica uma filiação obrigatória, impedindo a plena liberdade sindical;
 - **Unicidade Sindical**, só pode haver um sindicato para cada categoria em cada base territorial;
 - **Poder normativo** da Justiça do Trabalho que cria normas inibindo a negociação coletiva (que é função dos sindicatos) e com isso limita a ação dos sindicatos.
- Os arts. 3º e 4º da convenção são compatíveis com o nosso ordenamento.
- No art. 8º a convenção diz que a legislação nacional não pode prejudicar a liberdade sindical.

- **Convenção nº 98 da OIT:**
- **Ratificada** pelo Brasil.
- Trata da aplicação dos princípios do **direito de sindicalização** e **negociação coletiva**.
- Aprovada em 1949, protege os trabalhadores em seu direito de sindicalização contra atos discriminatórios, demissão, etc.
- Criação de mecanismos para assegurar o direito de sindicalização e medidas para estimular a negociação coletiva.
- Não se aplica aos funcionários públicos diretos

- **Convenção nº 135 da OIT:**
- **Ratificada** pelo Brasil.
- Trata da **proteção dos representantes dos trabalhadores**.
- Art. 11 da CF assegura a representação interna.
- Garante a estabilidade no emprego.
- Determina que haja facilidade para que os representantes desempenhem as suas funções.
- Define os representantes dos trabalhadores como sendo representantes eleitos pelos sindicatos ou pelos próprios trabalhadores.
- A proteção vale para os **representantes sindicais** (Vinculados organicamente ao sindicato, como se fosse o sindicato dentro da empresa. Orgânica é a organização ligada ao sindicato administrativamente) os **representantes internos** (não sindicais) não tem vinculação administrativa com os sindicatos.
- No Brasil são reconhecidas ambas as formas de representação (orgânica e não orgânica)
- Determina que a legislação indique qual, ou quais, tipos de representantes receberão os benefícios.
- Havendo ambas as formas de representação deve haver condições para que ambas atuem.

- **Convenção nº 151 da OIT:**
- **Não foi ratificada** pelo Brasil.
- Trata do direito de **negociação coletiva** e **sindicalização no setor público**.
- Motivo da não-ratificação:
 - Art. 37. **Não há previsão de negociação** coletiva no **setor público**. Ora, se o Estado deve atender ao princípio da legalidade, ele não pode simplesmente conceder um benefício, pois é necessária a criação de uma lei para tanto.
- A Legislação interna deveria determinar os limites em relação a cargos de alto escalão, polícia e forças armadas.
- Define que o empregado público como as pessoas a quem se aplica a convenção (observadas as limitações impostas).
- Define “organização de empregados públicos” como sendo qualquer forma de organização que defenda esses interesses.
- Protege contra discriminação sindical, em especial obrigação de filiar-se ou desfiliar-se e demitir ou prejudicar em virtude da filiação.
- Trata da independência das organizações de empregados públicos.
- Prevê a adoção de medidas para encorajar e estimular a negociação coletiva.

- **Convenção nº 154 da OIT:**
- **Ratificada** pelo Brasil.
- Trata da **negociação coletiva** em todos os setores, mas aplica-se no Brasil apenas aos setores privados.
- Define negociação coletiva como aquela que tenha lugar entre um grupo ou organização de empregador e grupo ou organização de trabalhadores.
- Deve haver mecanismos para a organização sindical e representação interna, deve haver previsão para que nenhuma seja privilegiada.
- A promoção da negociação deve se dar por contratos coletivos entre outros.

5. DIVISÃO, FONTES, FUNÇÕES E PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.

- **Divisão do Direito Coletivo do Trabalho:**
 - 1. Organização Sindical;
 - 2. Funções das entidades sindicais;
 - 3. Conflitos coletivos de trabalho;
 - 4. Representação dos trabalhadores;
 - 5. Direito de Greve (instrumento de reivindicação);
 - 6. Ações Coletivas (com substituição processual).

- **Fontes do Direito Coletivo do Trabalho:**
 - 1. Internacionais (tratados, convenções da OIT);
 - 2. Estatais (CF, CLT, Leis);
 - 3. Negociais (Acordos e convenções coletivas);
 - 4. Jurisprudenciais (sumulas, enunciados, etc.).

- **Funções do Direito Coletivo do Trabalho:**
 - 1. Gerais (caráter modernizante e progressista)
 - 2. Específicas (geração de normas jurídicas, pacificação de conflitos coletivos, etc.).

- **Princípios do Direito Coletivo do Trabalho:**
 - 1. Autonomia privada coletiva (autonomia dos sindicatos);
 - 2. Equivalência dos contratantes coletivos (igualdade sem aplicação do p. protetivo);
 - 3. Liberdade e autonomia sindical (relacionado à organização interna);
 - 4. Unicidade Sindical (apenas uma entidade sindical por base territorial);
 - 5. Pluralidade Sindical (contrário da unicidade. NÃO adotado no Brasil);
 - 6. Liberdade Associativa (não há obrigação de filiação a sindicato);

- 7. Direito de Negociação Coletiva;
- 8. Liberdade e Transparência da negociação coletiva (direito de informação);
- 9. Interveniência Sindical na normatização coletiva (presença obrigatória do sindicato);
- 10. Criatividade Jurídica da negociação coletiva (criação de normas);
- 11. Adequação setorial negociada (transação de direitos disponíveis e indisponíveis relativos);
- 12. Representação Sindical (sindicatos podem representar interesses).
- 13. Garantia da atuação do dirigente sindical (estabilidade);

6. MODELO SINDICAL BRASILEIRO.

➤ **LIBERDADE SINDICAL:**

- 
- Não permite **nenhuma interferência** interna nos sindicatos, salvo a necessidade de registro.
 - **Liberdade Relativa:** Não se aplica a liberdade na **relação externa** do sindicato, na qual ele tem de obedecer diversos limites e requisitos (que impedem a liberdade sindical).
 - O registro necessário é feito no Ministério do Trabalho (antigamente havia a necessidade de carta sindical, mas com a CF/88 isso não foi recepcionado).
 - Esse registro é meramente administrativo (tanto que no início havia o entendimento de que devia ser feito no cartório, mas o TST e o STF entenderam que deveria ser feito pelo Ministério do Trabalho).
 - Ainda assim, o registro no cartório é necessário para a criação de qualquer pessoa jurídica.
 - O Ministério do Trabalho deve dar conhecimento da solicitação de registro, com isso abre-se o prazo para impugnação, se não houver impugnação o registro é validado.
 - Se houver impugnação o Ministério do Trabalho, pela lei, não poderia decidir, apenas suspender a validação do registro novo. A decisão deveria ser da Justiça do Trabalho.
 - No entanto, o Ministério do Trabalho acaba decidindo, ainda que isso afronte a liberdade sindical, embora dessa decisão seja possível recorrer ao judiciário, onde há juizes reconhecendo e outros que não reconhecem essa decisão do Ministério do Trabalho.
 - Assim, o que é garantido no art. 8º da CF é uma liberdade relativa – internamente os sindicatos são livres, mas no plano externo há diversos entraves.
 - A liberdade Sindical deveria permitir que os trabalhadores se filiem ao sindicato que desejarem, sem unicidade, divisão por categoria, taxas obrigatórias, com liberdade de filiação e com negociação coletiva sem interferência.

ELEMENTOS QUE IMPEDEM A PLENA LIBERDADE SINDICAL:
1. Unicidade Sindical (art. 8º, II, CF).
2. Contribuição Sindical Obrigatória (art. 8º, IV, CF – parte final).
3. Sistema Confederativo (art. 8º, IV, CF).
4. Poder Normativo da Justiça do Trabalho (art. 114, §2º e §3º, CF).

➤ **NORMATIZAÇÃO:**

- 
- O princípio da liberdade sindical **revogou e derogou** diversos dispositivos da CLT que regulamentavam a organização sindical até então.
 - As controvérsias referentes à organização sindical deverá ser dirimida pelo Poder Judiciário Trabalhista.

➤ **CONSTITUIÇÃO DOS SINDICATOS:**

- As regras que previam a organização sindical permitiam a intervenção estatal eram incompatíveis com a CF/88.
- Toda a vida do sindicato, incluindo sua constituição, organização administrativa, financeira, etc., é regulamentada no **Estatuto Sindical**.

➤ **ENQUADRAMENTO SINDICAL:**

- O enquadramento sindical indica que para pertencer ao mesmo sindicato os sujeitos devem exercer a **mesma atividade ou profissão ou as similares ou conexas**.
- Atividades conexas são aquelas que não sobrevivem umas sem as outras.
- O art. 511 da CLT traz o conceito de categoria **econômica, profissional e diferenciada**.
- O Ministério do Trabalho tinha uma comissão de enquadramento sindical, que autorizava o sindicato de determinada categoria.
- Em 1988 com o art. 8º, I, CF essa comissão deixou de existir, mas o quadro de atividades e profissões que eles haviam criado é utilizado, ainda hoje, pelo judiciário, que é responsável por resolver os conflitos de enquadramento sindical.
- O art. 571 trata do **DESMEMBRAMENTO SINDICAL**, que trata da possibilidade de criação de sindicatos para situações mais específicas (especificidade ou base territorial).
- Categoria inorganizada: é aquela não organizada em sindicatos.
- A função de secretária é uma típica função de apoio, uma vez que não existem empresas especializadas nessa atividade.



Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.	
§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.	Categoria Econômica
§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.	Categoria Profissional
§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.	Categoria Diferenciada

➤ **ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR:**

- A organização sindical é vertical.
- As federações e confederações também são organizadas por categoria, sendo aplicadas as mesmas regras de enquadramento que ao sindicato.
- **1º Grau** – Sindicatos.
- **2º Grau** - FEDERAÇÕES: Associação de 5 ou mais sindicatos da mesma categoria.
- **3º Grau** - CONFEDERAÇÕES: Associação de 3 ou mais federações.
- O sistema confederativo está previsto no art. 8º, IV, CF.
- A federação pode ser estadual, interestadual ou regional.
- As confederações tem sede na capital da república e a CLT elencava quais poderiam existir, mas esse dispositivo foi revogado, sendo que a única exigência passou a ser a sua criação por lei.
- Com a redação do art. 8º deixaram de haver limitações, sendo possível a criação de outras confederações além das previstas na CLT.
- É possível haver duas ou mais federações da mesma categoria, na mesma base territorial, desde que não haja conflito de território nos sindicatos membros.

➤ **BASE TERRITORIAL:**

- Os sindicatos possuem um limite de espaço no qual podem atuar.
- A **base territorial mínima** é de um município.

➤ **UNICIDADE SINDICAL:**

- Considerado um dos principais entraves à plena liberdade sindical.
- Não permite a constituição de mais de uma entidade sindical para a mesma categoria na mesma base territorial.
- A Unicidade é IMPOSTA. **NÃO PODE ser confundida com a UNIDADE SINDICAL** que é a busca ESPONTÂNEA dos trabalhadores por um único sindicato.
- A pluralidade seria mais indicada, pois a competitividade melhoraria a conquista de benefícios para os associados.

➤ **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA:**

- Trata-se de um dos obstáculos à liberdade sindical.
- Essa contribuição tem **natureza de tributo** e esta de acordo com o art. 8º, I, CF.
- No caso dos trabalhadores corresponde a um dia de trabalho.
- Pra as categorias econômicas é vinculado ao capital social.

➤ **LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO:**

- Prevista no art. 8º, V, CF – indica que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato.

➤ **REPRESENTAÇÃO SINDICAL:**

- Os sindicatos podem representar interesses individuais ou coletivos das respectivas categorias.

➤ **ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL:**

- A previsão da estabilidade do dirigente sindical pretende **garantir a representação dos trabalhadores**.
- O inquérito para apuração de falta grave é necessário para a dispensa justificada nesse caso (o processo é como uma reclamação trabalhista iniciada pelo empregador).
- O STF entende que a estabilidade se aplica apenas aos dirigentes previsto no art. 522 da CLT. Isso limita a estabilidade a 10 membros (e 10 suplentes)
- Considerando que o número de dirigentes é matéria “interna corporis”, os sindicatos podem negociar num número maior do que o limite legal.

➤ **CENTRAL SINDICAL:**

- Até a lei 11.648 as centrais sindicais não podiam representar seus filiados.
- Agora com seu reconhecimento as centrais sindicais passam a ficar acima do sistema confederativo.
- O papel das centrais sindicais é discutir grandes questões nacionais.

7. FONTES DE CUSTEIO SINDICAL.

➤ **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA:**

- Previsão: CLT art. 578 a 610.
- Devida por **todos os integrantes da categoria** econômica ou profissional independente da associação ou não ao sindicato.
- Recolhida dos Empregadores em Janeiro, dos Autônomos em Fevereiro, dos Trabalhadores em Março, dos Avulsos em Abril.
- No caso dos trabalhadores é descontada na folha de pagamento.
- Caso haja pagamento obrigatório para organização representativa, há isenção.
- No caso dos EMPREGADORES o valor é dividido da seguinte maneira:
 - 5% para a confederação;
 - 15% para a federação;
 - 60% para o sindicato;
 - 20% para a “Conta Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho.

- No caso dos TRABALHADORES a divisão é a seguinte:
 - 5% para a confederação;
 - 10% para a central sindical;
 - 15% para a federação;
 - 60% para o sindicato;
 - 10% para a “Conta Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho.
- Tem natureza de tributo, de modo que deve respeitar os princípios de direito tributário.
- O órgão gestor desse tributo é a caixa econômica federal.
- Se **NÃO HOUVER SINDICATO**: os 60% que caberiam ao sindicato são destinados à Federação e os 15% da federação vão para a confederação.
- Se **NÃO HOUVER CONFEDERAÇÃO**: mas havendo sindicato e federação os 5% que cabiam à confederação são destinados à federação.
- Se **NÃO HOUVER SINDICATO**, nem **FEDERAÇÃO**, nem **CONFEDERAÇÃO** e nem **CENTRAL SINDICAL** o valor total vai para a “Conta Especial Emprego e Salário”.
- Se **NÃO HOUVER** indicação da central sindical pelo sindicato o valor é repassado para a conta especial emprego e salário.
- Essa indicação é necessária, pois as centrais sindicais não integram o sistema confederativo (encontram-se acima dele).
- Nas centrais sindicais a vinculação é livre, de modo que o repasse depende dessa indicação.
- Embora o Ministério do Trabalho não possa mais aplicar multa no caso de não pagamento do imposto sindical, os valores das multas são utilizados pelo judiciário como referência.
- O imposto sindical é devido mesmo que já tenha passado o mês de recolhimento na data da contratação.
- Ainda assim, se o valor referente àquele ano já foi pago a sindicato da mesma categoria não há pagamento em duplicidade (art. 601).
- O pagamento é vinculado a benefícios específicos (art. 592, CLT).

- **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:**
- Prevista no inciso IV do art. 8º, **visa custear o sistema confederativo**.
- O valor e a forma de arrecadação devem **constar nos acordos ou convenções** coletivos de trabalho.
- Não deve ser repassado para as centrais sindicais, uma vez que elas não fazem parte do sistema confederativo.
- Só podem, conforme entendimento do TST e do STF ser **cobrados os sócios** do sindicato súmula 666 STF.
- Os sindicatos têm deixado de cobrar essa contribuição, pois ela acabaria sendo uma “penalidade” para os sócios.

- **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**
- Outros nomes: Contribuição Negocial ou de Negociação, Taxa Negocial ou Assistencial.
- Também tem o valor e a forma **definidos nos acordos e convenções** coletivos.
- Tem a finalidade de **custear o processo de negociação coletiva**.
- O TST entende que só pode ser cobrada dos sócios (precedente normativo 119 SDC).
- O STF entende que pode ser cobrada dos sócios e não sócios.
- O TRT 2ª Região limitou a cobrança a 5%, sendo cobrada de todos, associados ou não. (Precedente Normativo nº. 21).

- **CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA:**
- Descontada dos sócios do sindicato.
- Paga **espontaneamente**, sendo, normalmente, mensal.

- Embora seja proibida a realização pelos sindicatos de atividade econômica (art. 564, CLT) para evitar lucro e concorrência desleal, é possível a realização de atividades para obtenção de receita para a própria categoria.

8. CENTRAIS SINDICAIS.

- As centrais sindicais constituem **organizações intercategoriais**, sem participação direta dos trabalhadores, apenas dos sindicatos, federações e confederações.
- Essas centrais fazem parte do sistema sindical de diversos países.
- A principal função dessas organizações é a participação em entendimentos para políticas nacionais para o trabalho (Pactos Sociais).
- Busca a fixação de diretrizes que garantam o desenvolvimento econômico, combate ao desemprego e reformas no sistema trabalhista.
- Embora não fossem reconhecidas no sistema brasileiro até pouco tempo atrás, sempre tiveram muita força, participando das discussões de interesse nacional.
- Têm como embrião a CONCLAT (Conferencia das classes trabalhadoras) que resultou no movimento do “Novo Sindicalismo”.
- As principais no Brasil são:
 - CUT: maior central do Brasil e defende um novo modelo sindical para o Brasil.
 - Força Sindical: não se opõe à reforma sindical, mas defende a unicidade.
 - UGT: não se opõe à reforma sindical, mas defende a unicidade.
 - CGTB: é contra qualquer reforma sindical.
 - Nova Central: Surgiu para se opor à reforma sindical do governo Lula.
 - CONLUTAS.
- **Reconhecimento Legal:**
- A partir de 2008 as centrais sindicais passaram a ser reconhecidas como entidade geral de representação dos trabalhadores.
- Requisitos de reconhecimento:
 - Filiação de 100 ou mais sindicatos distribuídos nas 5 regiões do país;
 - Filiação de 20 ou mais sindicatos em 3 das 5 regiões do país;
 - Filiação de sindicatos de 5 ou mais atividades econômicas;
 - Filiação de sindicatos que representem 70% ou mais dos trabalhadores sindicalizados.
- Direito de recebimento de 10% da verba decorrente da contribuição sindical obrigatória.
- Vinculam-se diretamente aos sindicatos que as indicam ao Ministério do Trabalho.