

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

JOSÉ OTÁVIO DE CAMARGO ROSSETTI

**ADEQUAÇÃO DOS SISTEMAS SINDICAIS NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

MARÍLIA
2015

JOSÉ OTÁVIO DE CAMARGO ROSSETTI

ADEQUAÇÃO DOS SISTEMAS SINDICAIS NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito

Orientador: PROF. OTÁVIO AUGUSTO
CUSTÓDIO DE LIMA

MARÍLIA
2015

Rossetti, José Otávio de Camargo

Adequação dos sistemas sindicais no ordenamento jurídico brasileiro / José Otávio de Camargo Rossetti; orientador: Prof. Dr. Otávio Augusto Custódio de Lima.

60 p.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2015.

1. Liberdade. 2. Autonomia. 3. Unicidade. 4. Pluralidade. 5. Organização. 6. Sindicato. 7. Sindical.

CDD: 341.61.



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

José Otávio de Camargo Rossetti

RA: 47146-1

“A Adequação dos Sistemas Sindicais no Ordenamento Jurídico Brasileiro.”

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0

ORIENTADOR (A):


Otávio Augusto Custódio de Lima

1º EXAMINADOR (A):


Alvaro Telles Junior

2º EXAMINADOR (A):


José Ribeiro Leite

Marília, 03 de junho de 2015.

*Dedico este trabalho de curso aos meus pais,
José Carlos e Silvia Regina, os quais me deram
toda a base e apoio para alcançar meus objetivos
e ideais.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, pois foi ao lado deles que descobri o valor da honestidade e integridade, bem como a importância do amor, do carinho e da compreensão.

Agradeço à minha namorada e cúmplice, Beatriz,, que desde o início do meu curso, me incentivou a procurar novas formas de conhecimento e me impediu de desistir dos meus objetivos, ainda que eu não os conhecesse muito bem.

Agradeço ao meu irmão Carlos Eduardo, por me mostrar, indiretamente, durante todos os seus exaustivos dias de estudos, a importância da dedicação e da disciplina quando temos um objetivo ou ideal em mente.

Agradeço, ainda, ao meu orientador Otávio Augusto Custódio de Lima e ao professor José Ribeiro Leite, os quais me ajudaram na elaboração e confecção deste trabalho.

Agradeço, por fim, aos meus amigos e familiares, cujo apoio foi sempre presente.

*“Nem tudo que é ouro fulgura,
Nem todo o vagante é vadio;
O velho que é forte perdura,
Raiz funda não sofre o frio.”*

(J.R.R. Tolkien)

ROSSETTI, José Otávio de Camargo. **Adequação dos sistemas sindicais no ordenamento jurídico brasileiro**. 2015. 56 f.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objeto de estudo “A adequação dos sistemas sindicais no ordenamento jurídico brasileiro”. O sistema sindical adotado no Brasil, qual seja a unicidade sindical, é resquício de um período autoritário do ordenamento brasileiro e hoje se encontra em conflito com valores e princípios modernos que atuam como base da evolução sindical. Incute-se sobre a contradição entre a liberdade e a unicidade sindical, dois dispositivos desarmônicos que convivem em um mesmo ordenamento, gerando consequências negativas para os sujeitos da organização sindical. O tema abordado é a análise da adequação dos sistemas sindicais em nosso ordenamento, com a ponderação sobre dispositivos conflitantes, a manutenção do sistema atual ou a opção por um novo sistema.

Palavras-chave: Liberdade. Autonomia. Unicidade. Pluralidade. Organização. Sindicato. Sindical.

ROSSETTI, José Otávio de Camargo. **Adequação dos sistemas sindicais no ordenamento jurídico brasileiro**. 2015. 56 f.

ABSTRACT

This study proposes a reflection about "the adequacy of the syndical systems according to brazilian laws". The syndical system adopted in Brazil, which is the syndical unicity, is a vestige of an authoriatian age and, nowadays, conflicts with moderns values and principles that acts as a foundation of the syndical evolution. In this analysis, it is intended to expose the contradiction between syndical liberty and syndical unicity, two discordant concepts that lie together in our system, causing negative consequences for workers and sydicates. The subject under discussion is the analysis of the adequacy of syndical systems in Brazil, with reflections about discordant concepts, the maintenance of our current system or the adoption of a new one.

Key-words: Liberty. Autonomy. Unicity. Organization. Plurality. Syndicate. Syndical.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 - DIREITO SINDICAL BRASILEIRO.....	11
1.1. Direito do Trabalho: Conceito e Natureza Jurídica.....	11
1.2. Direito Coletivo do Trabalho: Denominação e Conceito.....	14
1.2.1. Evolução Histórica.....	15
1.3. Princípios Constitucionais do Direito Sindical.....	20
1.3.1. Princípio da Liberdade Sindical.....	20
1.3.2. Princípio da Autonomia Sindical.....	22
2 - ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	24
2.1. Considerações Gerais.....	24
2.2. Sindicato.....	24
2.2.1. Conceito: Natureza Jurídica e Função.....	25
2.2.2. Fundação e Registro.....	28
2.2.3. Receitas Sindicais.....	33
2.2.3.1. Contribuição Sindical.....	34
2.2.3.2. Contribuição Confederativa.....	37
2.2.3.3. Contribuição Assistencial.....	38
2.2.3.4. Mensalidade dos Associados.....	39
2.3. Federações, Confederações e Centrais Sindicais.....	39
3 - OS MODELOS SINDICAIS E A LIBERDADE SINDICAL.....	43
3.1. Considerações Gerais.....	43
3.2. Modelos Sindicais.....	43
3.2.1. Unicidade Sindical.....	43
3.2.2. Unidade Sindical.....	45
3.2.3. Pluralidade Sindical.....	46
3.3. O Sistema Sindical no Brasil: Contradição.....	48
3.3.1. A Pluralidade Sindical Oblíqua.....	49
3.4. O Sistema Sindical Mais Adequado.....	51
CONCLUSÃO.....	56
REFERÊNCIAS.....	57

INTRODUÇÃO

A importância central dos estudos aqui propostos se refere a sua relevância para as pesquisas na área do Direito do Trabalho, pois trata-se de tema ainda muito discutido entre juristas e doutrinadores, o que demanda uma atenção maior a essa área do Direito.

Os sistemas sindicais sempre foram temas de grande repercussão, uma vez que o Brasil adota o mesmo sistema desde a Constituição de 1937, o qual conflita, hoje, com alguns princípios e postulados da atual Lei Maior. Falamos da unicidade sindical, sistema recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e definido em seu art. 8º, II, cuja redação aduz que é vedada a criação de mais de uma organização profissional ou econômica de uma mesma categoria, na mesma base territorial, não podendo essa base ser inferior à área de um Município.

Atualmente, a unicidade encontra na CF/88 amigos e inimigos, ou seja, dispositivos favoráveis e desfavoráveis à sua presença. No mesmo time jogam dispositivos que tratam sobre a contribuição e organização sindical por categorias, os quais fortalecem a raiz da unicidade sindical e prendem aqueles que por ela se beneficiam. Do outro lado, encontramos a liberdade sindical, estrela da OIT (Organização Internacional do Trabalho), estabelecida e disciplinada no *caput* do art. 8º da Carta Magna de 1988 que aduz ser “livre a associação profissional ou sindical”.

O conflito versa sobre a contradição entre dois institutos diferentes que convivem desarmonicamente na Lei Maior e suas consequências refletem na organização sindical e na sua credibilidade, como veremos a seguir.

E é nessa esteira que se desenvolve este trabalho. A análise da evolução histórica, dos princípios e da própria organização sindical atual trará elementos que nos possibilitarão discutir acerca do objetivo deste trabalho: a adequação de um sistema sindical que se enquadre homogeneamente em nosso ordenamento jurídico, seja pela manutenção da unicidade sindical, seja pela inserção de outros sistemas sindicais, como a unidade ou pluralidade sindical.

Destarte, a pesquisa será realizada fazendo-se uso do método hipotético-dedutivo, por meio de procedimentos técnicos bibliográficos. O material será obtido através de artigos publicados em revistas especializadas, livros e textos publicados na internet.

Por conseguinte, abordaremos, primeiramente, a parte geral do Direito Coletivo do Trabalho, como conceito, origem, atuação desse segmento do Direito no sistema brasileiro e

alguns dos princípios mais importantes a ele aplicáveis, para que, desse modo, possamos entender a função desse instituto e seus efeitos no sistema brasileiro.

No segundo capítulo, conceituaremos e analisaremos a estruturação e criação dos entes sindicais e suas formas de custeio, para, em seguida, analisar o modelo brasileiro atual em vigor e discutir as divergências desse custeio.

Por fim, abordaremos a discussão entre os sistemas sindicais no último capítulo, efetivando a análise da adequação dos modelos sindicais na organização sindical de nosso ordenamento jurídico brasileiro.

1 DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

1.1 Direito do Trabalho: Conceito e Natureza Jurídica

Qualquer conceito, seja de um objeto de estudo, um bem corpóreo ou incorpóreo, uma ideia ou até mesmo de uma pessoa, tem como base a visão do conceituador sobre o conceituado. E, como sabemos, um mesmo objeto pode ser conceituado de maneira diversa por duas pessoas. Com o Direito do Trabalho não é diferente. Sua conceituação pode ser feita sob três prismas distintos: a) objetivo; b) subjetivo; e c) misto.

Pelo prisma objetivo, a definição de Direito do Trabalho baseia-se no conteúdo da relação jurídica, ou seja, seu objeto, matéria. O aspecto subjetivo, por outro lado, utiliza os sujeitos da relação jurídica como o centro do conceito, omitindo-se, contudo, o que versa sobre o objeto do Direito do Trabalho.

Percebe-se que, em ambos os primas acima citados, a definição é parcial, omissa no que tange ao Direito do Trabalho, seja em seu âmbito subjetivo ou objetivo, razão pela qual encontramos na conceituação mista o modo mais completo para definir o que é Direito do Trabalho, vez que essa forma de conceituação mescla ambas as definições objetiva e subjetiva.

Adepto à conceituação mista, Martins (2014, p. 18) leciona que

Direito do Trabalho é conjunto de princípios, regras e Instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Na mesma linha, Delgado (2008, p. 17) define Direito do Trabalho como

o complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias, quer no plano especificamente das obrigações contratuais de caráter individual, quer no plano mais largo dos vínculos estabelecidos entre os entes coletivos que representam os sujeitos desse contrato. Regula o Direito do Trabalho, ainda, outras relações laborativas não empregatícias especificadas em lei.

Percebe-se o uso de aspectos subjetivos e objetivos nesses conceitos que lhes dão as características da conceituação mista.

Cassar (2013, p. 05), ainda na conceituação mista, leciona que direito do trabalho é

Um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Assim como as outras definições, Cassar também define de modo completo o conceito de Direito do Trabalho.

Depreende-se, portanto, que o Direito do Trabalho é ramo do Direito, regido por princípios, regras e institutos, o qual compreende o estudo das relações de trabalho, bem como das relações entre os entes coletivos, cujo objetivo é regulamentar e assegurar o direito das partes envolvidas em tal relação.

Cumprido salientar que o Direito do Trabalho pode ser dividido em duas categorias, quais sejam, Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho – ou Direito Sindical, como veremos a seguir. Essa categoria trata e rege a relação entre os entes coletivos e define os parâmetros legais para a negociação coletiva, como o acordo ou a convenção coletiva, bem como o regime para criação de tais entes. Aquela trata da relação direta entre empregado e empregador, estipulando regras e padronizando as atividades dos envolvidos diretamente na relação de trabalho.

Todavia, apesar da subdivisão, o Direito Individual e Coletivo do Trabalho serão sempre conexos, uma vez que os entes coletivos buscam assegurar direitos aos profissionais de sua respectiva categoria, influenciando a disposição contratual entre os contratantes.

Quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho, insta ressaltar que este é ramo autônomo do Direito, vez que é possível verificar a existência de princípios, legislações, institutos e órgãos específicos relacionados exclusivamente a esse ramo.

Tal autonomia é inclusive aceita majoritariamente pela Doutrina, conforme leciona Martins (2014, p. 23), quando explica que

do ponto de vista doutrinário, há autonomia do Direito do Trabalho. (...) São várias as obras de fôlego que são encontradas em nosso país que tratam da matéria em comentário. Basta lembrar as obras de José Martins Catharino, Cesarino Jr., Amauri Mascaro Nascimento, Octavio Bueno Magano, Orlando Gomes e Elson Gottschalk, Evaristo de Moraes Filho, que já se constituem em clássicos sobre o tema.

Atualmente, temos as seguintes teorias, no que tange à natureza jurídica: a) do Direito Público; b) do Direito Social; c) do Direito Privado; d) Direito Misto; e e) Direito Unitário.

A) Teoria do Direito Público: Alguns doutrinadores influentes, como Miguel Reale, entendem que o Direito do Trabalho é parte do Direito Público, uma vez que há normas de natureza administrativa e que o Estado, por intervir nas relações individuais através de leis cogentes e irrenunciáveis, tutela diretamente os interesses do trabalhador, o que demonstra a natureza pública do Direito do Trabalho (MARTINS, 2014, p. 25-26).

B) Teoria do Direito Social: Outra corrente, quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho, remete ao Direito Social. Razão assiste a essa teoria, uma vez que se entende que o Direito do Trabalho visa proteger os hipossuficientes.

Renato Saraiva (2009, p. 22) afirma que “as normas e princípios do Direito do Trabalho existiriam para proteger o empregado socialmente mais fraco, hipossuficiente, predominando assim o interesse social”.

C) Teoria do Direito Privado: A teoria do Direito Privado – corrente predominante atualmente – aduz que o Direito do Trabalho surgiu do Direito Civil, ramo do Direito Privado, com o desenvolvimento da locação de serviços, cujas normas para estipulação do contrato eram definidas entre as partes.

Os contratantes seriam livres para estipular as regras contratuais do pacto, definindo assim a vontade privada sobre a pública (SARAIVA, 2009, p. 23).

Depreende-se, portanto, que, por ser o Direito Civil parte do ramo do Direito Privado, ao Direito do Trabalho também se aplica essa definição, vez que este surge daquele.

Informa Martins (2014, p. 27) que

O Direito do Trabalho pertence ao ramo do Direito Privado. (...) há uma preponderância da maioria das regras de Direito privado, como se verifica no contrato de trabalho, diante das regras de Direito público, o que também se observa no Direito Civil e no Direito Comercial, que nem por isso deixam de ser parte do ramo do Direito privado.

No mesmo sentido, Delgado (2011, p. 75) leciona que

À medida que a categoria nuclear do Direito do Trabalho é essencialmente uma relação entre particulares (a relação empregatícia), esse ramo jurídico, por sua essência, situa-se no grupo dos ramos do Direito Privado – em que preponderam relações próprias à sociedade civil, pactuada entre particulares.

D) Teoria do Direito Misto: Estabelece o Direito do Trabalho como uma combinação de ambos os ramos público e privado, uma vez que há a existência de normas e relações públicas e privadas na relação de trabalho.

Melgar apud Martins (2014, p. 26) esclarece que “o Direito do Trabalho não pertenceria nem ao Direito público nem ao Direito privado, mas compreenderia necessariamente ambos os Direitos”.

E) Teoria do Direito Unitário: Essa teoria, defendida por Evaristo de Moraes Filho, prevê que o Direito do Trabalho pertence a uma fusão dos ramos do Direito público e privado, uma vez que são criados novos elementos que os diferem de ambos os ramos originários (MARTINS, 2014. p. 27).

Todavia, prevalece hoje, predominantemente, a Teoria do Direito Privado para definir a natureza jurídica do Direito do Trabalho.

1.2 Direito Coletivo do Trabalho: Denominação e Conceito

Como já visto, o Direito Coletivo do Trabalho é sub-ramo do Direito do Trabalho e destaca-se, principalmente, pelo estudo e regulamentação dos entes sindicais, vez que esses têm atuação direta e preponderante no Direito Coletivo. Em razão disso, há ainda certa discussão para denominar esse sub-ramo do Direito do Trabalho.

Aqueles que tendem a uma posição mais objetivista, priorizando o conteúdo e os aspectos gerais desse sub-ramo, utilizam a expressão Direito Coletivo do Trabalho, como é o caso de Renato Saraiva, Sérgio Pinto Martins e Maurício Godinho.

Outros, com visão mais subjetivista, cujo enfoque principal é o sujeito das relações coletivas – o sindicato – preferem a expressão Direito Sindical, como se vê nas obras de Amauri Mascaro Nascimento, José Martins Catharino e Oliveira Viana.

Destarte, Nascimento (2012, p. 23) disciplina que

É preciso convir que as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só ocupam a quase totalidade do espaço das relações coletivas do direito do trabalho, com o 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 direito coletivo do trabalho, o que leva à mesma conclusão.

Já Delgado (2008, p. 20) assevera que Direito Coletivo do Trabalho

trata-se de denominação de caráter objetivista. (...) As denominações objetivistas tendem a ser superiores, tecnicamente, às subjetivistas, por enfocarem a estrutura e as relações do ramo jurídico a que se reportam, ao invés de apenas indicarem um de seus sujeitos atuantes.

Ademais, a expressão Direito Sindical não define exatamente tal parte do Direito do Trabalho, vez que a definição restringe-se apenas ao sindicato ou sua organização, excluindo grupos não organizados em sindicato (MARTINS, 2014, p. 771).

Todavia, por tratarmos especificamente da organização sindical e, também, da liberdade sindical, preferimos adotar a expressão “Direito Sindical” nesta obra.

Feitas tais considerações, podemos então conceituar o Direito Sindical.

Assim como o Direito do Trabalho, é possível definir o Direito Sindical a partir de aspectos objetivistas, subjetivistas ou mistos.

Nascimento (2012, p. 22) define, de maneira objetiva, direito sindical como “ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical”.

Por outro lado, com um enfoque subjetivo, Cesarino Júnior apud Nascimento (2012, p. 22) denomina Direito Sindical como “conjunto de leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais”.

Sob o prisma misto, Delgado (2008, p. 23) define Direito Sindical como

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

Portanto, após tais conceituações, podemos concluir que Direito Sindical é sub-ramo do Direito do Trabalho, com princípios, regras e institutos próprios, cujo estudo compreende, ainda, as relações jurídicas entre os entes coletivos, organizados ou não pelo modelo sindical.

1.2.1 Evolução Histórica

O Direito Sindical, inicialmente, teve como características marcantes o autoritarismo e o intervencionismo Estatal. Os sindicatos tinham a função de atuar como mecanismos do Poder Público, a fim de assegurar o controle do Estado sobre os trabalhadores e o próprio sindicato. Apenas recentemente, com a promulgação da Constituição de 1988, esse controle foi cessado. Porém, ainda hoje, mantemos resquícios desse autoritarismo em nossa sociedade.

As primeiras formas de associações ocorreram, no Brasil, no final do século XIX e começo do XX, como, por exemplo, a Liga Operária de Socorros Mútuos, em 1872.

Importante ressaltar que, inicialmente, a palavra sindicato não era utilizada para definir essas associações, pois fora generalizada apenas a partir de 1903. Por isso, o que se

via, na época, eram denominações como: corporações de ofícios, ligas, sociedade operária, cooperativa, união operária, entre outros (NASCIMENTO, 2012, p.100).

Tais associações eram estabelecidas livremente, sem restrições concernentes ao número de sócios e suas respectivas atribuições. Contudo, apesar da liberdade de criação dessas corporações, os trabalhadores eram agrupados por similaridades profissionais, assim como ocorre atualmente, para facilitar a defesa de seus direitos.

Visavam sempre as melhorias de condições dos trabalhadores associados, como redução de jornada e aumento de salário.

Nascimento (2012, p. 101) leciona que essas organizações “tinham como objetivo, fora uma ou outra de caráter beneficente, a defesa dos interesses imediatos e comuns a todas as classes”.

Todavia, tais associações não conseguiram realizar muitos avanços, uma vez que lhes faltava força suficiente para demandar.

Delgado (2008, p. 109) explica que essas associações eram

um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência (*sic*) de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias.

Razão que confirmava a insegurança do movimento e a impossibilidade de avanços.

Foi em 1903 que se iniciou a primeira legislação referente aos sindicatos. O Decreto 979, de 1903, permitia a sindicalização dos profissionais rurais e estabelecia a criação, função registro e dissolução dos sindicatos, bem como, em seu art. 7º, preceituava sobre a duração do sindicato e número de sócios. Na época, para que o sindicato ganhasse personalidade jurídica, era necessário o registro de duas cópias dos estatutos, da ata de instalação e da lista de sócios no Cartório de Registro de Hipotecas do Distrito, conforme previsto no art. 2º da lei:

Art. 2º A organização desses sindicatos é livre de quaisquer restrições ou ônus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartório do Registro de hipotecas do distrito respectivo, com a assinatura e responsabilidade dos administradores, dois exemplares dos estatutos, da ata, da instalação e da lista dos sócios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas à Associação Comercial do Estado em que se organizarem os sindicatos.

Depreende-se, desse artigo, a liberdade de criação dos sindicatos, sem qualquer influência ou intervenção estatal. Cumpre salientar, ainda, que, nesse período, não só a liberdade de criação fora preservada, mas também a liberdade associativa, pois se respeitava o

direito de cada trabalhador se associar ou não a um sindicato, bem como o de sair, como se vê no art. 6º do Decreto.

Em 1907, por meio do Decreto nº. 1.637, foi disciplinado o sindicato dos profissionais urbanos, preservando a mesma liberdade de constituição dos sindicatos que se vê no Decreto Lei 979, de 1903.

Entretanto, essas legislações disciplinaram a criação de sindicatos específicos e, apesar disso, não houve, nesse período, nenhum outro diploma legal que tratasse do modelo sindical e de sua organização de um modo mais abrangente.

A grande mudança do Estado ocorreu em 1930, quando se tornou intervencionista. Delgado (2008, p. 109) doutrina que “o modelo trabalhista brasileiro preponderante no século XX construiu-se, como se sabe, nas décadas de 1930 e 40”.

Percebe-se tal intervencionismo, vez que o Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, padronizou os estatutos sindicais antes autoelaborados, vinculou a criação desses à custódia do Ministério do Trabalho e eliminou sua autonomia, tornando o sindicato dependente de seu reconhecimento, tudo para manter o sindicato sob controle. Surge, nessa época, a estrutura de representação por sindicato único em cada base territorial, com o critério de agrupamento por profissões idênticas, similares ou conexas, ou seja, o sistema da unicidade sindical, ainda em uso atualmente.

Não obstante, durante a década de 1930, especificamente entre 1934 e 1935, com a Constituição de 1934, houve uma mudança no cenário sindical visando maior liberdade sindical, uma vez que essa Carta Magna estabeleceu, no art. 120, a pluralidade sindical, passando o sindicato a ser concebido como pessoa jurídica de direito privado. Todavia, por não ter sido respeitada a plena autonomia sindical, havendo, na época, restrições à liberdade de administração do sindicato, entendem alguns doutrinadores, como Geraldo Bezerra de Menezes, que o regime instituído não foi nem de unidade nem de pluralidade, razão pela qual se vê o fracasso desse sistema à época (NASCIMENTO, 2012, p. 106-110).

A partir de então, com a Constituição de 1937, volta a ser estabelecido o modelo da unicidade sindical, com reconhecimento do Estado e autorização para intervenção no sindicato, e cria-se a contribuição sindical obrigatória.

Cumprе salientar que, durante esse período, o modelo justralhista fora reunido em um único diploma, qual seja a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); fora criada a Justiça do Trabalho para resolução de conflitos oriundos das relações empregatícias; e o sistema previdenciário começou a ser estruturado. Porém, após a década de 1930 e início de 40, poucas mudanças na legislação foram vistas, até 1988.

Nesse sentido, Nascimento (2012, p. 116) afirma que “pouquíssimas modificações de ordem legal ocorreram até a Constituição de 1988”, e Delgado (2008, p. 112) explica que “a fase de oficialização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho brasileiro e de seu modelo sindical estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Carta Constitucional de 1988”.

Não obstante a falta de modificações de ordem legal, o país passou por mudanças sociais na seara trabalhista, envolvendo os trabalhadores, sindicatos e centrais, as quais refletiram no texto da CF/88, razão pela qual se faz mister salientar os acontecimentos da época.

Em 1945, com o final da ditadura Vargas, foram inúmeras as greves reivindicando aumento salarial e outros direitos trabalhistas. Em 1946, foi elaborada a nova Constituição de 1946 que manteve os mesmos direitos trabalhistas e pouco influenciou nas mudanças almejadas pelos trabalhadores. Nesse mesmo ano, surgiu a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) e as greves continuaram a aumentar, pela pressão dos trabalhadores.

Todavia, em 1947, com a mudança política mundial, o governo aderiu ao movimento anticomunismo, cujos reflexos incidiram nos partidos comunistas brasileiros e na CGTB, bem como nos sindicatos, que acabaram sofrendo intervenções do Ministério do Trabalho. Tal situação perdurou até 1950, quando Vargas retorna ao poder.

Em 1950, Vargas promete o fortalecimento dos sindicatos. Contudo, teve uma política contraditória, uma vez que reprimia violentamente as greves e os movimentos comunistas, mas, ao mesmo tempo, concedia aumento de 100% ao salário-mínimo.

Não obstante tal repressão, em 1953 houve mais de 800 greves em vários setores da economia, resultado da organização clandestina dos trabalhadores do período repressivo da ditadura Vargas. Giannotti (2007, p. 155) explica que “a greve ultrapassava o campo puramente sindical e envolvia o movimento popular, as associações de bairro, o movimento estudantil e o das mulheres”. A partir de então, o movimento sindical se fortaleceu. Em 1960, surge a discussão para a criação de uma central sindical e, em 1962, surge o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), espécie de central sindical (GIANNOTTI, p. 147-165).

Todavia, a movimentação dos trabalhadores cessou com o Golpe de 64. Para os militares e o grupo de direita, era necessário o controle total da população, razão pela qual o movimento sindical era visto como um problema. Sobre o tema, Giannotti (2007, p. 181) leciona que

o sindicalismo deveria ser amordaçado e deveria ser levado um combate mortal às lideranças de esquerda. Prisões, perseguições e assassinatos passaram, então, a ser rotina. Essas eram as medidas que a Ditadura julgava

necessárias para poder restaurar o controle da classe dominante sobre o proletariado.

Implantada a ditadura, a repressão foi intensa. Mais de cinquenta mil pessoas foram presas, os líderes da CGT foram todos condenados, as greves foram proibidas, houve a criação dos Atos Institucionais (AI), fechamento de partidos políticos, entre outros. As greves se tornaram escassas e os movimentos contra a ditadura eram suprimidos, com prisões e torturas. As condições de trabalhos regrediam e os sindicatos perderam suas forças diante o Estado (GIANNOTTI, p. 183-187).

Até 1970, fala-se em paralisações e não greves, pois poucas eram as situações em que essas eram permitidas. Conforme aduz Giannotti (2007, p. 201), a década de 70 se iniciou “com o movimento operário amordaçado e as organizações de esquerda fortemente golpeadas”. Entretanto, já na segunda metade da década o cenário mudou. Giannotti (2007, p. 215) explica que “muitos setores da sociedade aglutinam forças para enfrentar a Ditadura. Mesmo muitos que, em 1964, haviam apoiado os golpistas, agora, com outra compreensão, se colocavam a favor do povo, contra os militares”. Em 1978, eclodem as greves reprimidas desde 1964. Grande parte dos setores da economia entrou em greve, desde os cortadores de cana, em Pernambuco, até os metalúrgicos de São Paulo. Eram falhas as tentativas do Estado em tentar reprimir os movimentos. A lei da greve havia sido, de fato, derrubada e a demanda dos trabalhadores voltava-se para a liberdade e autonomia sindical e a década de 80 prometia avanços.

Já em 1983, surge a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Em 1985, Tancredo foi eleito, mas, em razão de uma doença, quem acaba por assumir o poder é José Sarney. E é em 1988 que vemos a primeira mudança de ordem legal em nosso ordenamento (GIANNOTTI, p. 227-260).

Com o advento da Carta Magna de 1988, surge a expectativa de avanços, afastando a possibilidade de intervenção do Estado sobre as entidades sindicais, estabelecendo o princípio da liberdade sindical, disciplinado em seu art. 8º caput e inciso I, senão vejamos:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Não obstante, a CF/88 manteve resquícios dos sistemas anteriores, os quais se postam contrariamente ao novo modelo de liberdade e autonomia. Acerca desse assunto, Nascimento (2012, p. 119) reconhece que “o sistema de organização sindical é contraditório.

Tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial”.

Fixou-se, portanto, a liberdade sindical como princípio basilar da organização sindical, mantendo, contudo, resquícios de institutos e mecanismos autoritário-corporativos oriundos de antigos modelos, como, por exemplo, a estrutura sindical da unicidade (DELGADO, 2008, p. 114-116).

Percebe-se que o próprio sistema sindical, bem como os mecanismos de imposição, como a contribuição sindical e o enquadramento por categoria, configuram os resquícios autoritários de nosso modelo.

Destarte, nos encontramos, atualmente, neste cenário de dispositivos desarmônicos que influenciam negativamente a evolução do direito sindical brasileiro, como será exposto durante este trabalho.

1.3 Princípios Constitucionais do Direito Sindical

Apesar dos vários princípios especiais que regem o instituto do Direito Sindical, trataremos, aqui, dos princípios essenciais à existência do ser coletivo obreiro, ou seja, dos princípios que visam assegurar a existência das condições para o surgimento da figura desse ser. (DELGADO, 2008, p. 43). São eles o Princípio da Liberdade Sindical e o Princípio da Autonomia Sindical.

A própria declaração Universal dos Direitos do Homem assegura o direito à liberdade de reunião e à associação pacíficas (art. XX), bem como se encontra no rol dos direitos humanos o direito de sindicalização. Ademais, a liberdade e autonomia sindical são um dos postulados básicos da OIT (Organização Internacional do Trabalho), fixados, principalmente, na Convenção nº 87 de 1948, cuja finalidade é balizar as relações entre o Estado e os entes sindicais numa perspectiva de liberdade e autonomia de organização, criando uma proteção contra a intervenção estatal (NASCIMENTO, 2012, p. 133). Todavia, no Brasil, a Convenção nº 87 da OIT – ratificada por mais de 120 países –, ainda não foi ratificada.

1.3.1 Princípio da Liberdade Sindical

Em nossa Carta Magna de 1988, tal princípio é disciplinado no art. 8º, *caput*, com a seguinte redação: “é livre a associação profissional ou sindical”.

Delgado (2008, p. 44) denomina esse princípio como Liberdade Associativa e Sindical e aduz que “o princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação, mais

abrangente; e liberdade sindical”. De outro modo, Martins (2014, p. 776) leciona que a “liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação”.

Todavia, a liberdade sindical é um princípio abrangente que trata sobre a liberdade individual, coletiva, de organização, administração, negociação, filiação, autotutela, entre outros, razão pela qual é possível analisá-la sob todas essas dimensões (NASCIMENTO, 2012, p. 35).

Cassar (2013, p. 1205) elucida que “a liberdade sindical possui duas faces: individual e coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia”.

Quando visto pela dimensão da associação, posta-se como o direito de os trabalhadores e empregados se organizarem livremente, de modo estável e pacífico, valor esse protegido por todas as constituições desde 1891, conforme leciona Nascimento (2012, p. 36):

no Brasil, a Constituição Republicana de 1891 (art. 72, §8º) dispunha que ‘a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente, sem armas’; as Constituições de 1934, de 1937 e de 1946 mantiveram o princípio; e a Constituição de 1967, com a Emenda Constitucional de 1969, também assegurou o direito de reunião, preservado, ainda pela Constituição de 1988.

Compreende-se, ainda, nessa dimensão, o direito de livre ingresso ou desvinculação dos sindicatos. Entende-se que há liberdade sindical individual positiva quando houver a livre vinculação a um sindicato, e negativa pela livre desvinculação de tal entidade.

No tocante às facetas positivas e negativas, Cassar (2013, p. 1205) esclarece que

a liberdade individual pode ser positiva ou negativa. Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer. Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange: a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical.

Todavia, Nascimento refere-se à filiação e desfiliação como dimensão própria (2012, p. 43).

Ademais, enquadra-se no princípio da liberdade o direito de livre e espontânea organização das entidades coletivas, a fim de se evitar a organização preestabelecida pelo Estado, a qual inibe a organização livre, por meio de critérios limitadores como, por exemplo, a representação sindical e a possibilidade de dois ou mais sindicatos de mesma representação em mesmas bases territoriais.

Engloba o princípio da liberdade, a garantia de exercício das funções do sindicato, quais sejam, no plano coletivo a representação dos grupos em suas relações, e no individual, participando de demandas judiciais, rescisões contratuais, entre outros. Outra função é a negocial, em que o sindicato torna-se fonte de produção de direito positivo, complementando as lacunas da lei (NASCIMENTO, 2012, p. 37-41).

No tocante à liberdade sindical, Martins (2014, p. 779) aduz

pode-se dizer que a liberdade sindical implica a possibilidade de livre criação de sindicato, inclusive a criação de mais de um sindicato para a mesma categoria, e o direito de aderir ou não ao sindicato e a liberdade de auto-organização sindical, sem qualquer ingerência governamental.

Cassar (2013, p. 1025) reza que o princípio da liberdade sindical “é um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato”.

Por fim, a liberdade sindical também promove garantias quanto à atuação sindical, estipulando garantias mínimas para atuação do sindicato com a finalidade de resguardar os direitos dos interessados.

Delgado (2008, p. 49) doutrina que

algumas dessas garantias já estão normatizadas no Brasil. A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8^a, VIII, CF/88) [...] Conexa à presente garantia existe a intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (art. 543, CLT).

Infere-se, portanto, que o princípio da liberdade sindical favorece o livre desenvolvimento da estrutura sindical como um todo, seja pelo aspecto coletivo (de livre criação/extinção), seja pelo aspecto individual (livre vinculação/desvinculação).

1.3.2 Princípio da Autonomia Sindical

Por tratar-se de princípio próximo ao princípio da liberdade sindical, alguns autores, como, por exemplo, Amauri Mascaro Nascimento, discorrem sobre a autonomia sindical como uma das várias dimensões do princípio da liberdade sindical, quando lecionam sobre a liberdade de organização.

Contudo, assevera Delgado (2008, p. 51) que

quando se fala no princípio genérico da liberdade de associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas e suas relações com o Estado. Entretanto, na história

do Direito do Trabalho desdobrou-se o princípio geral em dois, conforme já sugerido: o da liberdade sindical e da autonomia dos sindicatos.

Rege o princípio da autonomia sindical que o Estado não poderá interferir, intervir ou exigir sua autorização para criação de sindicato, devendo esse ser criado, regido e organizado por conta própria, ou seja, que haja capacidade de autogestão e organização.

Tal premissa tem previsão no art. 8º, I, da CF/88, senão vejamos:

I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Saraiva (2009, p. 366) explica que

o princípio da autonomia sindical consiste na faculdade que possuem os empregados e trabalhadores de organizarem internamente seus sindicatos, com poderes de auto-gestão (*sic*) e administração sem a autorização, intervenção, interferência ou controle do Estado.

Martins (2014, p. 781) assevera que “a autonomia sindical é a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus componentes individualmente considerados”.

Depreende-se que há uma grande proximidade entre esses dois princípios, uma vez que estão ligados pelo mesmo liame da liberdade sindical abrangente.

Atualmente, no Brasil, apesar de recepcionados em nossa Lei Maior, ambos os princípios sofrem restrições, cuja origem se dá no próprio art. 8º de nossa Constituição, em seus incisos II e IV. Este promove a contribuição sindical imposta por lei para custear o sistema confederativo, enquanto aquele estabelece a criação de sindicatos por categoria profissional ou econômica, vedando a organização de mais de um sindicato por base territorial, cuja área mínima não pode ser inferior a um Município.

Por conseguinte, com a efetivação da unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória, há a interferência na liberdade sindical, o que de certa forma prejudica a autonomia e independência dos entes sindicais (MARTINS, 2014, p. 782).

Todavia, abordaremos a contribuição obrigatória, o sistema da unicidade sindical e sua relevância quanto à liberdade sindical mais aprofundadamente nos próximos capítulos.

2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

2.1 Considerações Gerais

A estrutura sindical brasileira é formada por um sistema piramidal estabelecido em três graus: sindicatos, federações e confederações. Tais entes sindicais postulam direitos e vantagens à sua categoria profissional, econômica ou diferenciada, em seu respectivo grau de jurisdição, e têm legitimidade para propor ação em nome de seus representados. Essa estrutura desenvolve-se em um processo da base para a cúpula, razão pela qual Nascimento (2012, p. 246) leciona que “sem sindicatos não há federações, e sem estas não há confederações”.

As centrais sindicais, por sua vez, estão disciplinadas na Lei 11.648/2008 e fazem parte do movimento sindical brasileiro, porém são entes sindicais não enquadrados no sistema piramidal, vez que a CF/88 não as autorizou nem as proibiu. Isto é, não têm legitimidade para ajuizar ações em nome de seus representados, pois não são entidades de classe nem integram o sistema confederativo, bem como têm atribuições e prerrogativas diversas dos sindicatos, federações e confederações. Contudo, são entes de cúpula, assim como as confederações, distinguindo-se na medida em que estas são entes de cúpula de determinada categoria e aquelas de mais de uma categoria.

A organização sindical encontra-se prevista no art. 8º e incisos de nossa Carta Magna de 1988. Há previsão sobre a organização sindical, também, na CLT, em seu Título V, arts. 511 e seguintes, como, por exemplo, a imposição de único sindicato de mesma categoria por base territorial não inferior a um município (art. 516), o sistema confederativo (arts. 533/539) e o recolhimento da contribuição sindical (arts. 578/591).

Cumpre salientar, no entanto, que a CLT fora publicada em 1943, de sorte que, com o advento da CF/88, alguns artigos referentes ao Título V, da organização sindical, não foram recepcionados, por serem incompatíveis com o texto constitucional.

Destarte, trataremos, neste capítulo, sobre a organização da estrutura piramidal, as centrais sindicais e o financiamento para o custeio do sistema confederativo.

2.2 Sindicatos

Os sindicatos enquadram-se, dentro do Direito Sindical, como principais sujeitos das relações jurídicas. As negociações e acordos coletivos se dão na seara coletiva e individual com atuação direta e imprescindível dos sindicatos.

É por meio deles que os trabalhadores se estruturam e ganham forças para negociar melhores condições de trabalho em um mesmo patamar que os empregadores. Isso ocorre, pois, mesmo fora de sindicatos patronais, os empregadores postam-se como empresários e organizadores dos meios e instrumentos de produção, capazes de regular seus atos de existência com muito mais facilidade dentro do mercado (DELGADO, 2008, p. 63).

Sua atuação é delimitada pela base territorial, ou seja, o espaço onde o ente sindical exerce sua representação. A base territorial é definida pelo próprio sindicato, no momento de sua criação, através de seu nome e estatuto, respeitada a unicidade sindical para que não haja conflito sobre uma mesma base entre sindicatos de mesma categoria.

2.2.1 Conceito, Natureza Jurídica e Função

No Brasil, não há definição legal para o sindicato. O artigo 511, da CLT, esclarece a possibilidade de associação de empregados, empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos e liberais, a fim de defender seus interesses econômicos ou profissionais, enquanto o artigo 513, também da CLT, limita-se apenas a especificar as prerrogativas dos sindicatos.

Não obstante, temos na doutrina inúmeras fontes para conceituar o Sindicato.

Segundo Delgado (2008, p. 64), sindicatos são

entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Martins (2014, p. 790) leciona que “sindicato, é, assim, 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”.

Saraiva (2009, p. 365) disciplina que:

sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Nascimento (2012, p. 255) explica que “os sindicatos, nesta perspectiva, são considerados entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses”.

Cassar (2013, p. 1215) elucida que sindicatos

são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de

problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Depreende-se que os sindicatos podem ser formados tanto por pessoas físicas ou jurídicas, precisam exercer atividade econômica ou profissional e ser estabelecidos em razão dessas, bem como visam defender, judicialmente e administrativamente, os interesses coletivos e individuais de seus representados.

Insta salientar a distinção entre sindicato e ordens profissionais, associações e cooperativas.

Os sindicatos diferem-se das ordens profissionais, como, por exemplo, a Ordem dos Advogados do Brasil, pois essas são pessoas jurídicas de direito público, autárquicas e têm por objetivo a fiscalização de seus membros, cuja filiação é obrigatória. De outra forma, os sindicatos visam defender os interesses de sua categoria e de seus filiados, têm filiação facultativa e natureza privada.

Discernem-se das associações, pois essas defendem apenas seus associados enquanto os sindicatos, como visto acima, defendem os interesses de sua categoria, independentemente de filiação.

Por fim, distinguem-se das cooperativas, uma vez que essas visam à prestação de serviços a seus associados. O sindicato, por outro lado, visa defender os interesses da categoria, seja judicialmente ou extrajudicialmente (MARTINS, 2014, p. 790-791).

Quanto à sua natureza jurídica, o sindicato passou por grandes mudanças durante a evolução histórica do Direito Sindical brasileiro.

Os sindicatos já tiveram natureza jurídica de pessoas jurídicas de direito público, isto é, semelhante à estrutura e à formação de empresas públicas, quando, com o advento da Constituição de 1946, foram-lhe atribuídas funções de Poder Público (NASCIMENTO, 2012, p. 249).

Saraiva (2009, p. 365) aduz que “até a Emenda Constitucional 1/1969, era possível afirmar que o sindicato tinha personalidade jurídica de Direito Público, pois exercia função delegada pelo Estado”.

Cassar (2013, p. 1215) fomenta que a natureza jurídica dos sindicatos é de “associação civil sem fins lucrativos, tendo caráter de direito privado revelado por ser criado por iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros e por ter sua finalidade voltada à defesa de seus interesses”.

Atualmente, em virtude do ar. 8º, II, da CF/88, pode-se dizer que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, uma vez que não há intervenção ou interferência do Estado. Ainda que, com o devido registro em órgão público, para reconhecimento do sindicato por parte do Estado, não se pode dizer que se trata de pessoa jurídica de direito público. Por conseguinte, tem o sindicato natureza privada, autônoma e coletiva, adquirindo personalidade jurídica com o devido registro no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas.

As funções dos sindicatos são indicadas pela Lei Maior, em seu art. 8º, III, cuja redação segue: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Entende-se por “defesa dos direitos” a capacidade de postular vantagens e benefícios aos seus representados. É possível inferir desse inciso que cabe ao sindicato a defesa dos direitos que foram conquistados pelos trabalhadores, cujo rol encontra-se no art. 7º da CF/88 e na CLT, seja na seara coletiva ou individual.

Na seara coletiva, temos a defesa pelo sindicato de toda a categoria representada. Na esfera individual, trata-se da defesa singular daquele trabalhador representado pelo sindicato, por meio da substituição processual, da prática de atos homologatórios de rescisões contratuais, entre outros.

Ao realizar a defesa, está o sindicato exercendo, ainda, a função de representação, tanto no plano coletivo, através de suas relações com outros órgãos e grupos, quanto no plano individual, como visto acima.

Ademais, o sindicato tem a função negocial que se dá, também, na defesa de seus representados. Ao realizar a negociação, o sindicato cumpre com a sua mais importante atribuição: agir como fonte de direito positivo, complementando as lacunas da lei e construindo um direito paralegal indispensável para a melhor ordenação das relações trabalhistas (NASCIMENTO, 2012, p. 322).

Outrossim, explica Nascimento (2012, p. 321) que “ao sindicato devem ser garantidos os meios para o desenvolvimento da sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído”.

Portanto, infere-se que as funções próprias do sindicato são as de defesa, representação e negociação. Por outro lado, há divergência quanto às outras funções exercidas pelo sindicato, quais sejam a função assistencial, política e econômica.

No tocante à função assistencial, é importante lembrar que as primeiras organizações sindicais tinham caráter assistencial para com seus associados e, até hoje, em muitos países, o sindicato incita grandes obras sociais. Todavia, há aqueles que entendem que essa atribuição

desvia o sindicato de seu papel principal – a defesa dos interesses da categoria –, razão pela qual a assistência deve ser deixada a cargo do Estado.

É também controversa a participação do sindicato na política. Em alguns países, como Colômbia e Venezuela, é proibida a relação política dos sindicatos. A carta de Amiens (1906), da França, propõe a abstenção da atividade política pelo sindicato, mas não a veda. No entanto, em outros países, o movimento sindical uniu-se ao poder político em prol de melhores condições aos seus representados.

A OIT, em 1952, na 35ª Reunião, declarou que “as relações ou atividades políticas dos sindicatos não devem ser em si mesmas de tal natureza que comprometam a continuidade necessária do movimento sindical e, por outro lado, não devem ser para os governos um pretexto para romper essa mesma continuidade”.

Insta salientar que deve ser considerado válido o exercício da política para atingir os fins sindicais e não o exercício sindical como meio para atingir fins políticos, que resulta em um desvio de função do sindicato (NASCIMENTO, 2012, p. 321-324).

Por fim, temos a função econômica. Será restritiva quando o sindicato visar atividade comercial lucrativa. Apesar de omissa, a CF/88 não proíbe a função econômica do sindicato, entretanto, tal vedação vem expressa na CLT, em seu artigo 564, cuja redação segue:

às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Resta clara a ideia de que as funções do sindicato não devem ser restritas ao ponto de limitar as possibilidades de mudança e avanço dos sindicatos. No Brasil, são inerentes ao sindicato as funções de defesa, representação e negociação. São omissas a CF/88 e a CLT no que versa sobre a função política, mas essa última veda expressamente a função econômica, a qual limita o sindicato a obter seus fundos apenas pelo sistema de custeio.

2.2.2 Fundação e Registro

A criação dos sindicatos é regida pelo art. 8º, da CF/88 e pela CLT, em seu Título V, que trata da organização sindical. Discutiremos neste tópico acerca das formas de fundação e dos atos internos e externos da fundação do sindicato, como a legitimidade para fundar o sindicato, suas condições, o estatuto, a assembleia e sua ata, figurando como atos internos, e o registro sindical, como ato externo.

É necessário ressaltar, ainda, que o princípio da autonomia sindical é relativo no tocante à fundação dos entes sindicais. Isso porque a CLT e a Constituição Federal de 1988

definem algumas condições mínimas para sua criação, bem como estabelecem limitações quanto ao número de sindicatos em mesma base territorial, como veremos a seguir.

No tocante à fundação, são cinco as formas pelas quais um sindicato é criado: a) fundação originária; b) transformação de associação em sindicato; c) desmembramento de categoria; d) divisão da base territorial; e) fusão de sindicatos.

A fundação originária ocorre quando não há outros sindicatos de categoria econômica ou profissional idêntica ou conexa na base territorial em que se pretende fundar o ente. Assim, trata-se do primeiro sindicato.

A transformação de associação em sindicato, como o nome já diz, refere-se àquelas associações que pretendem se transformar em sindicato para obter suas prerrogativas.

O desmembramento de categoria ocorre em sindicatos cuja representação engloba categorias econômicas ou profissionais conexas, mas não idênticas, desde que respeitado o modelo da unicidade e tem por objetivo a separação dos sindicatos para melhor representar os trabalhadores abrangidos na categoria desdobrada. A previsão legal dessa dissociação encontra-se no art. 570, parágrafo único e 571, da CLT.

Divisão por base territorial ocorre em razão da unicidade sindical. Normalmente tem lugar em situações em que um sindicato intermunicipal ou estadual, que atua em uma grande região, acaba sendo dividido para que determinado município ou região possa criar um novo sindicato de mesma categoria para pleitear os direitos de seus novos representados de maneira mais efetiva e exclusiva.

A fundação por fusão é o inverso do desmembramento, uma vez que, aqui, o novo sindicato surge no lugar de dois ou mais sindicatos existentes, abrangendo toda a região por esses anteriormente representada, de sorte que os sindicatos antigos se unem criando um novo sindicato representativo.

Quando tratamos dos atos internos de fundação dos sindicatos, deparamo-nos, inicialmente, com a seguinte indagação: quem tem legitimidade para fundar sindicatos?

A CF/88 não define quem tem legitimidade para fundar um sindicato. A CLT, apesar de omissa, define aqueles que não podem ser eleitos aos cargos de direção do sindicato, conforme expõe o art. 530, III, abaixo transcrito:

Art. 530. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos:

III - os que não estiverem, desde 2 (dois) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo de atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional.

O artigo acima se refere à eleição sindical. Contudo, Nascimento (2012, p. 267) aduz que

se para que alguém possa concorrer à eleição de um cargo de diretoria do sindicato deve provar desempenho de representação econômica ou profissional desde dois anos antes, com maiores razões para fundar um sindicato a mesma exigência deve ser feita e pelos mesmos motivos que levaram o legislador a tomar esse cuidado.

A interpretação restritiva do art. 530, IV da CLT, usada por analogia à criação dos sindicatos, busca evitar abusos daqueles que não têm condições de representar um grupo econômico ou profissional, de sorte que os sindicatos criados por fundadores que não preencheram os requisitos do artigo acima citado podem ser impugnados. (NASCIMENTO, 2012, p. 267).

Depois de preenchidos os requisitos de legitimidade, devem-se analisar as condições essenciais de criação do sindicato, a começar pela categoria econômica ou profissional.

Como já visto nos tópicos anteriores, a estrutura piramidal molda-se pelo critério da categoria, como se infere da leitura do art. 8º, II, da Carta Magna e art. 516 da CLT. O critério de agregação por categoria definida em nossas legislações divide-se em: categoria econômica, diferenciada e profissional.

A categoria econômica estabelece a formação dos sindicatos patronais, de empregadores. Define-se pela atividade preponderante das empresas, como telecomunicações, comércio, indústria e outros. Portanto, integram essa categoria as empresas de um mesmo setor ou ramo de atividade. Da mesma forma, os trabalhadores nessas empresas serão representados, também, pelos sindicatos dos trabalhadores correspondentes (por exemplo, sindicato dos *trabalhadores em telecomunicações* no Estado de São Paulo), formando, assim, a agregação por categoria profissional. Essa agregação é regida pelo art. 511, § 2º, CLT que a compõe pela “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”. Percebe-se que o elo entre os trabalhadores e essa categoria é a vinculação a certo empregador.

Delgado (2008, p. 67) exemplifica a categoria profissional da seguinte forma:

se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada.

Esse tipo de agregação é chamado de sindicato vertical, pois abrange uma gama maior de empregados das inúmeras empresas, desde que tenham similitude de atividades econômicas (DELGADO, 2008, p. 68).

A categoria diferenciada de que trata Delgado é outra forma de agregação no sindicato por parte dos trabalhadores. Reza o art. 511, § 3º, CLT que “categoria diferenciada é a que se firma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

Assim, os profissionais empregados em empresas, como os advogados, engenheiros, vigilantes, designers, entre outros, serão representados pelos sindicatos de suas categorias diferenciadas, pois esses se organizam por meio de lei específica que regula o funcionamento da profissão especial.

Ademais, Delgado (2008, p. 67) leciona que os sindicatos de categoria diferenciada “têm recebido o epíteto de sindicatos horizontais, porque se estendem no mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas”.

É possível concluir, portanto, que a categoria profissional abrangerá todos aqueles empregados cujo ofício não seja considerado profissão especial e que estejam vinculados a empresas de atividades similares ou conexas, que, por sua vez, formam a agregação por categoria econômica.

De outra forma, aqueles cuja profissão for organizada por meio de lei específica, que a diferencie das demais, serão abrangidos por sindicatos de categoria diferenciada.

Cumprido destacar que existem duas outras formas de agregação dos trabalhadores no sindicato, sendo essas as formas de agregação por empresas e pelo ramo empresarial de atividades, ambas inviáveis em nosso sistema atual, pois a Constituição Federal de 1988 estabelece a unicidade sindical, com base territorial mínima, e a sindicalização por categoria.

Na agregação por ramo de atividade, os trabalhadores se agregam em função do ramo de atividade, por exemplo, trabalhadores do setor industrial, setor comercial ou financeiro – o que favorece a criação de grandes sindicatos (cuja força de representação será, em tese, maior) e o modelo da unidade sindical. A representação por empresa, em situação oposta à agregação por ramo de atividade, reúne os funcionários em razão do local de trabalho e tende a reduzir as conquistas obtidas pelos trabalhadores daquele ramo, pois se aplica apenas em âmbito local, ou seja, nos limites daquela empresa (DELGADO, 2008, p. 68-70).

Assim, desde que não haja um sindicato de categoria idêntica na base territorial (art. 8º, II, CF/88), o sindicato se estruturará a partir da categoria econômica ou profissional que deseja representar.

Ademais, para a fundação do sindicato, é necessária a criação de um estatuto que será apresentado em assembleia geral de fundação, cuja publicidade do ato se dará por meio de edital de convocação da assembleia.

O edital de convocação, como já dito, serve para dar publicidade à convocação da assembleia de fundação do sindicato e deve conter a data, local e horário da assembleia, bem como a pauta com a ordem a ser deliberada e o nome daquele que realizou a convocação.

A assembleia de fundação é ato democrático e nessa deverá ser redigida uma ata, a qual conterá os atos principais da assembleia e servirá como prova da fundação do sindicato, sendo considerado documento indispensável para registro desse.

Os participantes da assembleia de fundação são os integrantes da categoria e não podem ser considerados associados, vez que se trata de pretensão de fundar sindicato.

Não obstante, quando se referir à criação de sindicatos por desmembramento, fusão e transformação de associação em sindicato, farão parte da assembleia somente aqueles interessados em tais modificações.

Será apresentado, na assembleia, o Estatuto do sindicato, que deverá conter alguns requisitos mínimos para sua validade, tais como dados para sua identificação; representação; número e atribuições dos órgãos internos, membros e diretores; fontes de recurso; quorum para deliberação em assembleias, entre outros, tudo conforme estabelecido no art. 518 da CLT (NASCIMENTO, 2012, p. 267-273).

Referente ao número de dirigentes, a CLT estabelece restrições, dispostas em seu art. 522. A administração do sindicato será exercida por, no máximo, sete e, no mínimo, três membros eleitos por assembleia geral, assim como o conselho fiscal será composto por três membros.

Como dito inicialmente e comprovado pelas inúmeras condições e requisitos, o ato de fundação de sindicatos é extremamente delimitado pelo texto celetista. Ao inviabilizar a ágil e eficaz organização da entidade, a CLT acaba afrontando a diretriz constitucional sobre a autonomia sindical.

Em contrapartida, incute-se a ideia de que só se deveria aplicar o critério restritivo da CLT nos casos de omissão ou irregularidade dos estatutos quando tais excessos forem causados pelo abuso do exercício de organização. (DELGADO, 2008, p. 82).

Segundo Nascimento (2012, p. 276), “poder-se-á recorrer à teoria do abuso do direito, que permite uma solução compatível com a variedade e complexidade multiforme das situações existentes”.

No tocante ao registro sindical, no Brasil, tem fins cadastrais e de verificação da unicidade sindical, conforme o disposto na Súmula 677, do STF.

O estatuto sindical é levado, primeiramente, ao correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, para que ganhe sua personalidade. Ato contínuo, deve ser levado a registro no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão responsável pela verificação da unicidade sindical, o qual autorizará o reconhecimento dos sindicatos, consoante artigos 517, 518 e 519, da CLT.

Após reconhecido o sindicato, o Ministério do Trabalho e do Emprego expedirá a certidão de registro sindical, cuja previsão encontra-se da Portaria n. 186, de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego.

É possível que o registro sindical seja impugnado administrativa e judicialmente.

Conforme disciplina o art. 9º da Portaria 186/2008 do MTE, a impugnação administrativa deve ser feita dentro de 30 dias, a contar da data de publicação do pedido, por entes sindicais de mesmo grau – no caso, outros sindicatos – que entendam coincidentes suas representações com o sindicato impugnado e deve ser instruída, especialmente, com documentos que comprovem o conflito de representação ou base territorial.

Judicialmente, a forma mais adequada dependerá do ato que se deseja discutir. É cabível mandado de segurança, ação ordinária, declaratória, cautelar, entre outros.

O registro sindical é, portanto, um ato para preservar a unicidade sindical e a base territorial mínima da área de um município.

2.2.3 Receitas Sindicais

Os entes sindicais de base são custeados por diversas fontes. A CLT reúne, define e regula quais são as fontes de receita do sindicato e as contribuições, bem como fixou os valores, épocas de pagamento e o percentual a ser distribuído entre as entidades do sistema confederativo. Tais regulamentações encontram-se disciplinadas nos arts. 513, alínea *e*, 548/552 e 578/610 da CLT.

O art. 548 da CLT estabelece os patrimônios das associações sindicais, quais sejam as contribuições dos membros das categorias profissionais e econômicas; os bens e valores

adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos; as doações, legados e outras rendas eventuais.

Nesse sentido, Nascimento (2012, p. 235) disciplina que

constituem o patrimônio das entidades sindicais, as contribuições dos membros da categoria, as contribuições dos associados, os bens e valores adquiridos, as rendas produzidas por esses bens, as doações e legado e as multas que reverterem para o sindicato.

As contribuições de que tratam Nascimento, como visto acima, estão disciplinadas no art. 548, alíneas *a* e *b*, e dividem-se em: a) sindical; b) confederativa; c) assistencial; e d) taxa de mensalidade dos associados.

É sabido que grande parte do custeio dos sindicatos é proveniente das contribuições realizadas por membros das categorias econômicas e profissionais, em especial a contribuição sindical. Assim leciona Cassar (2013, p. 1219) ao explicar que “as contribuições sindicais são as principais fontes de custeio do sindicato e do sistema confederativo”.

Por efeito, abordaremos, aqui, as quatro contribuições existentes no sistema sindical brasileiro, vez que se tratam de fonte principal da receita dos sindicatos.

2.2.3.1 Contribuição Sindical

A contribuição sindical é prevista em lei, cuja regulamentação encontra-se na parte final do inciso IV do art. 8º da Carta Magna e nos arts. 578 a 610 da CLT. Pode ser denominada, também, como contribuição sindical obrigatória (Delgado, 2012, p. 91) e contribuição legal (SARAIVA, 2009, p. 373).

De acordo com Nascimento (2012, p. 235), “a contribuição sindical, antigamente denominada imposto sindical, tem caráter compulsório, natureza tributária e é, até hoje, a principal receita do sindicato”.

Ademais, Saraiva (2009, p. 373) aduz que

os descontos a título de contribuição sindical são compulsórios, independente da vontade do obreiro ou da empresa em contribuir, pagando todos aqueles que pertencem à categoria, sindicalizados ou não, por se tratar de prestação compulsória de natureza tributária, que independe da vontade dos contribuintes.

Foi instituída pela primeira vez na Constituição Federal de 1937, com a denominação de “imposto sindical”, uma vez que aos sindicatos fora estabelecida a possibilidade de impor contribuições àqueles que pertenciam a sua categoria econômica ou profissional. Tal imposição era coerente com o sistema sindical da época, pois, capaz de exercer funções

delegadas de Poder Público, o sindicato também tinha condições de impor contribuições à categoria. Em 1939, fora incluída a prerrogativa dos sindicatos em impor contribuições aos participantes de categorias profissionais e, em 1940, o Decreto-lei nº 2.377 fixou os valores, época de pagamento e percentual a ser distribuído pelo sistema confederativo. Em 1943, a CLT consolidou todos esses decretos e fixou-os nos arts. 548 a 552 e 578 a 610. A CF/88 recepcionou a contribuição sindical e, ainda, fixou nova contribuição para custear o sistema confederativo, denominada contribuição confederativa (NASCIMENTO, 2012, p. 325-326).

Quanto à sua natureza tributária, Martins (2014, p. 831) leciona que “a natureza jurídica da contribuição sindical é tributária, pois se encaixa na orientação do art. 149 da Constituição, como uma contribuição de interesse das categorias econômicas e profissionais”. Explica ainda que “a contribuição sindical também se insere na definição de tributo contida no art. 3º do CTN. É uma prestação pecuniária, exigida em moeda. É compulsória, pois independe da vontade da pessoa em contribuir (...) logo, sua natureza é tributária”.

Conforme diz os arts. 580 e seguintes da CLT, o recolhimento desta receita é feito anualmente, em uma única prestação no montante e prazo estabelecido em seus incisos em relação a cada contribuinte, seja empregado, empregador, autônomos ou profissionais liberais.

O desconto da contribuição sindical, quando relativos a empregados, pode ser realizado diretamente da folha de pagamento, pelos empregadores, independentemente de anuência ou autorização daqueles, em razão de seu caráter compulsório, conforme se infere da leitura do art. 545, da CLT.

Ademais, conforme disciplina o art. 589 da CLT, a contribuição sindical é repartida entre os entes que compõem o sistema confederativo da seguinte forma:

I- para os empregadores: a) 5% para a confederação correspondente; b) 15% para a federação; c) 60% para o sindicato respectivo; e d) 20% para a “Conta Especial Emprego e Salário”.

II- para os trabalhadores: a) 5% para a confederação correspondente; b) 10% para a central sindical; c) 15% para a federação correspondente; d) 60% para o sindicato correspondente; e e) 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário”.

Destarte, Martins (2014, p. 834) aduz que

inexistindo confederação, seu percentual caberá à federação representativa do grupo. Inexistindo sindicato o percentual do sindicato será creditado à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional, (...) não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à “Conta Especial Emprego e Salário”. Não havendo indicação pelo sindicato da central sindical para fins de recebimento do percentual da contribuição sindical, o

porcentual que caberia à central será creditado integralmente à “Conta Especial Emprego e Salário”.

Cumprе salientar que o art. 589 da CLT passou a incluir as Centrais Sindicais – ainda que fora do sistema confederativo –, em razão do art. 5º da Lei nº 11.648/2008, que estipulou o repasse de parte da contribuição sindical às Centrais Sindicais.

Acerca desse assunto, Martins (2014, p. 834) informa que

São destinadas a contribuição sindical e a confederativa ao custeio do sistema confederativo, composto por sindicatos, federações e confederações, no qual não se inserem as centrais. Logo, não podem as centrais receber os 10%. As centrais podem receber contribuições dos sindicatos, federações e confederações que são seus associados, como a confederativa, a assistencial e a mensalidade sindical, se assim entenderem os sindicatos, federações e confederações, que poderão destinar parte da arrecadação das referidas contribuições para as centrais às quais são filiados. Isso se deve em razão de que as contribuições citadas têm natureza privada, o que não ocorre com a contribuição sindical.

Todavia, por imposição legal, as centrais sindicais recebem sua parte de 10% da contribuição sindical dos trabalhadores, ainda que alguns doutrinadores não entendam como correto.

A aplicação da contribuição sindical tem previsão no art. 592 da CLT e objetiva a assistência técnica, jurídica, médica, dentária, hospitalar, farmacêutica e social, por meio de bibliotecas, creches, e finalidades desportivas, entre outros.

Importante ressaltar que a contribuição sindical é a mais controvertida no sistema sindical brasileiro. Em razão de sua obrigatoriedade, muitos enxergam tal contribuição como uma afronta ao princípio da liberdade associativa. Delgado (2008, p. 91) leciona que a contribuição sindical “atrai acerbadadas críticas quanto à agressão que propiciaria aos princípios da liberdade associativa e da autonomia dos sindicatos”.

Não obstante, alguns poucos sindicatos têm renunciado a contribuição sindical por entenderem ser um resquício do sistema autoritário e intervencionista que reinou desde a Constituição de 1937 e buscam sua receita em outras fontes. Segundo Nascimento (2012, p. 326) “cresce a idéia (*sic*) da sua prescindibilidade. É compulsória sobre todos os que integram uma categoria, sócios ou não do sindicato, com o que tem um caráter autoritário que nem por todos é aceito”.

Destarte, é visível a incompatibilidade dessa forma de contribuição com os preceitos dos princípios da liberdade e autonomia sindical, vez que a contribuição e os princípios citados têm núcleos opostos. De um lado, o autoritarismo e o intervencionismo estatal

regulador da contribuição e, de outro, a autogestão dos sindicatos - entes que deveriam ser capazes de regular seus próprios estatutos e fontes de receita ser intervenção do Estado - e a livre vinculação e desvinculação do sindicato por parte dos trabalhadores das respectivas categorias.

2.2.3.2 Contribuição Confederativa

A contribuição confederativa é disciplinada no art. 8º, IV, da CF/88 que dispõe:

IV- a assembléia (*sic*) 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 de contribuição prevista em lei.

Diferentemente da contribuição sindical, a contribuição confederativa foi criada juntamente com a CF/88 com o objetivo de substituir a contribuição sindical e conseqüentemente, extingui-la, uma vez incompatível com o postulado da liberdade sindical.

Sobre o assunto, Nascimento (2012, p. 326) aduz que “a contribuição confederativa foi instituída pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º, IV) como uma alternativa da contribuição sindical, com fisionomia em parte mais democrática, deliberada em assembleia sindical que fixará seu valor”.

Saraiva (2009, p. 374) informa que

a contribuição confederativa, introduzida pela Carta Maior de 1988, tem como objetivo custear o sistema confederativo, do qual fazem parte os sindicatos, as federações e as confederações, não só da categoria profissional, mas também da econômica.

Martins (2014, p. 841) leciona que “o objetivo da contribuição confederativa não é o de custear o sistema sindical, mas o confederativo, do qual fazem parte os sindicatos, federações e confederações, não só da categoria profissional, como da categoria econômica”.

É possível que muitos se perguntem: “afinal, se a contribuição sindical é repartida entre os membros do sistema confederativo, conforme se observa do artigo 589, da CLT, qual a diferença entre contribuição sindical e contribuição confederativa, que visa o custeio do sistema?”

Apesar de semelhantes, são várias as diferenças entre essas duas contribuições. Vejamos: a contribuição sindical é compulsória e de natureza tributária, vez que, fixada em lei, é imposta a todos os membros da categoria e seu desconto independe de anuência ou autorização. Por outro lado, a contribuição confederativa tem natureza privada e só pode ser imposta aos empregados associados, vez que é fixada em assembleia geral.

A jurisprudência entende ser facultativa a contribuição sindical, conforme análise do Precedente Normativo 119 da SDC/TST e da Súmula 666 do STF. Saraiva (2009, p. 374) explica que “o TST, pelo precedente normativo 119, e o STF, pela Súmula 666, firmaram entendimento de que a contribuição confederativa só é exigível dos associados filiados ao respectivo sindicato”.

É esse, também, o posicionamento de Martins (839, p. 2014), quando leciona que “a contribuição confederativa é, por conseguinte, uma obrigação facultativa. De acordo com as disposições da Constituição, não é uma norma cogente, pois não há sanção para a ocorrência do inadimplemento de seu pagamento”.

Contudo, Nascimento (2012, p. 327) interpreta a jurisprudência da seguinte forma:

a jurisprudência restringiu a incidência das contribuições para defender os não filiados dos sindicatos de cobranças em valores elevados (...). Mas, a rigor, a lei permite o desconto da contribuição confederativa dos salários. 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 a sua finalidade, é uma contribuição devida por todo membro da categoria integrante do sistema confederativo e não apenas os sócios.

Tal entendimento tem embasamento na previsão constitucional da contribuição sindical, razão pela qual, uma vez definida em lei, deve ser tratada como imposição legal.

Não obstante, Martins (2014, p. 840) afasta esse entendimento quando estabelece que

a regra estabelecida no inciso IV do art. 8º do Estatuto Supremo não tem eficácia plena ou é autoaplicável, mas, ao contrário, é um comando constitucional de eficácia reduzida ou limitada. Somente quando da edição da lei ordinária é que haverá sua eficácia plena e, então, serão fixados os contornos básicos da referida contribuição e será desenvolvida sua eficácia.

Portanto, ainda que o entendimento majoritário da jurisprudência, traduzido em Súmulas e Precedentes Normativos, seja no sentido da facultatividade da contribuição confederativa, alguns poucos doutrinadores posicionam-se contrariamente.

2.2.3.3. Contribuição Assistencial

A contribuição assistencial, por sua vez, tem previsão no art. 513, alínea *e*, porém seu recolhimento deve ser aprovado por convenção ou acordo coletivo. Pode ser denominada de taxa assistencial, desconto assistencial, taxa de reversão ou contribuição de solidariedade.

Saraiva (2009, p. 373-374) informa que a contribuição assistencial

consiste em numa contribuição, em geral fixada em cláusula de convenção ou acordo coletivo ou mesmo estabelecida em sentença normativa, feita pelos integrantes associados da categoria econômica ou profissional, em

favor do respectivo sindicato, em função dos custos decorrentes do processo de negociação.

O objetivo dessa contribuição é cobrir os serviços prestados pelo sindicato. Logo, infere-se que essa taxa assistencial não é dividida com os entes de cúpula. É facultativa, podendo o empregado se opor ao desconto em folha de pagamento e, em razão disso, não tem natureza tributária.

O precedente normativo 119 do TST explica que a taxa assistencial só pode ser cobrada dos associados. Todavia, Delgado (2008, p. 93) objeta que

existindo no instrumento coletivo negociado dispositivo autorizando a insurgência do trabalhador não sindicalizado contra a referida contribuição, não haveria porque negar-se validade aos mencionados dispositivo e contribuição convencionais. É que tais instrumentos são produtores de regras jurídicas, favorecedores de toda a categoria, não sendo justo que somente os associados respondam pela parcela dirigida à entidade sindical em decorrência de preceito inserido no respectivo diploma.

Martins (2014, p. 847) leciona, em consonância ao precedente normativo 119 do TST, que “o empregado não associado pode opor-se ao desconto, por não ser membro do sindicato, pois do contrário haveria violação do princípio da liberdade sindical. Já o associado terá de pagar a contribuição, justamente em razão de sua condição de sindicalizado”.

Portanto, apesar de definido pela jurisprudência, temos divergências doutrinárias quanto à facultatividade dessa contribuição.

2.2.3.4. Mensalidade dos Associados

Como ultima forma de contribuição, temos a mensalidade dos associados. Trata-se de valor pago pelos associados ao sindicato, com previsão no estatuto. É contribuição facultativa, pois a própria filiação ao sindicato é facultativa, ou seja, é obrigatória somente àqueles filiados ao respectivo sindicato.

2.3. Federações, Confederações e Centrais Sindicais

A CLT disciplina a organização das associações sindicais de grau superior em seus artigos 533 e seguintes, os quais tratam sobre a constituição, registro, pedido de reconhecimento e administração dessas entidades.

Reza o art. 533 da CLT que “constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei”. As federações e confederações

são assim denominadas, pois se encontram na parte medial e na cúpula da organização sindical.

As federações, segundo Nascimento (2012, p. 244), “são entidades sindicais de segundo grau, situadas acima dos sindicatos da respectiva categoria, abaixo das confederações”. São organizadas em âmbito estadual e podem ser fundadas de maneira originária, contendo no mínimo cinco sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, como prevê o *caput* e § 2º do art. 534 da CLT, bem como por desmembramento de federações já existentes.

No tocante às confederações, Martins (2014, p. 815) disciplina que “são entidades sindicais de grau superior de âmbito nacional (...) e se formam por ramo de atividade (indústria, comércio, transportes, etc)”. Constituem-se de no mínimo três federações e terão sua sede na Capital da República, conforme o que dispõe o art. 535 da CLT.

Ambas têm os mesmos órgãos internos, quais sejam diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal. Ademais, as federações e confederações têm legitimidade para coordenar as atividades externas das entidades de grau inferior e, terão, subsidiariamente, legitimidade para realizar negociações coletivas quando não houver entidade de grau inferior capaz de realizá-las, de acordo com o art. 611, § 2º. Assim, caso não haja sindicato representativo de uma atividade ou profissão em determinado local, a federação terá legitimidade para negociar e, caso não haja sindicato ou federação, caberá à confederação essa tarefa.

As centrais sindicais, por outro lado, não fazem parte do sistema piramidal de nosso ordenamento jurídico, vez que a CF/88 em seu art. 8º e a CLT, em seu art. 533, não as mencionam, razão pela qual não são a elas atribuídas as mesmas funções das entidades do sistema confederativo, como, por exemplo, a defesa direta dos trabalhadores. Todavia, têm conexão direta com a estrutura sindical brasileira. Nascimento (2012, p. 239) disciplina que “as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supracategoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical”.

Sua previsão legal decorre do Decreto-Lei 11.648/2008 que dispõe sobre as centrais sindicais, especificamente seu reconhecimento, atribuições, criação, natureza jurídica e requisitos.

Conforme leitura do parágrafo único do art. 1º da Lei 11.648/2008, podemos definir as centrais sindicais como “entidades associativas de direito privado composta por

organizações sindicais de trabalhadores”. Logo, a natureza jurídica da central sindical é de pessoa jurídica de direito privado.

Delgado (2008, p. 78) define-as como

entidades de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda os requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos.

Como não são reconhecidas como associações sindicais de grau superior e, por conseguinte, não se enquadram no sistema confederativo, são atribuídas às centrais sindicais papéis de auxílio aos seus representados, quais sejam as entidades do sistema confederativo.

Nascimento (2012, p. 236) explica que a atribuição da central sindical é de

coordenação e representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e a participação 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.

A própria Lei 11.648/2008, que regulamenta a atuação das centrais sindicais, estabelece, em seu art. 1º, as atribuições e prerrogativas das centrais sindicais, vejamos:

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.

Muito se discutiu sobre a constitucionalidade da Lei 11.648/2008, principalmente pelo fato da Lei Maior omitir de seu bojo as centrais sindicais.

Martins (2014, p. 814) assevera que “os arts. da Lei nº 11.648/2008 não são inconstitucionais por intromissão do Poder Legislativo no Sindicato, ao estabelecer critérios de reconhecimento das centrais sindicais”.

No mesmo sentido, Nascimento (2012, p. 238) leciona que

o sistema brasileiro confederativo não proíbe a criação de Centrais, que se situam acima das Confederações. E onde a lei não proíbe, não é dado ao intérprete proibir. Some-se a isso o princípio da liberdade sindical previsto na Constituição de 1988 (CF, art. 8º) e que limita a criação de mais de uma organização sindical representativa de uma categoria em qualquer grau. O princípio é válido para as Confederações, Federações e Sindicatos, mas não é válido para as Centrais porque não representam uma categoria.

Destarte, as centrais sindicais foram reconhecidas no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Lei 11.648/2008, como associações civis privadas, de âmbito nacional, não enquadradas no sistema confederativo, cujos filiados são os sindicatos, federações e confederações e suas atribuições são de apoio (fornecimento de estudos, dados, pareceres) e representação de seus filiados, atuando como órgão coadjuvante em relação aos demais órgãos sindicais. Diferem-se das confederações, pois essas são entes de cúpula em uma categoria e têm legitimidade para negociar em nome de sua categoria, enquanto as centrais sindicais são entes de cúpula de várias categorias e não têm legitimidade para negociação, até porque em uma mesma central sindical estão abrangidas várias categorias diversas.

3 OS MODELOS SINDICAIS E A LIBERDADE SINDICAL

3.1 Considerações Gerais

Cumprе salientar o que já foi visto nos capítulos anteriores deste trabalho: a liberdade sindical como princípio norteador da organização sindical. Obtivemos grandes avanços sociais e estruturais em nossa organização em decorrência da recepção desse princípio por nossa Carta Magna de 1988. Não obstante, inúmeros resquícios autoritários restaram do período anterior à CF/88, os quais acabaram por reprimir o avanço preconizado pela liberdade sindical e impedir a ratificação da Convenção nº 87 de 1948, da OIT, conforme leciona Martins (2014, p. 775), quando aduz que

infelizmente, essa convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, até mesmo em razão de a atual Constituição estabelecer a existência do sindicato único, sindicato por categoria e contribuição sindical determinada por lei, posições incompatíveis com a referida regra internacional.

Consequentemente, a contribuição sindical – que tem natureza tributária obrigatória a todos os representados –, a organização por categorias e a unicidade sindical formam os traços autoritários resultantes do período intervencionista do Estado na organização sindical.

A existência de sindicato único em base territorial (unicidade) enquadra-se no tema ainda não pacificado e de grande discussão que é a definição do modelo sindical mais apropriado à organização do sistema brasileiro. Trata-se, em suma, do debate entre unicidade, unidade e pluralidade sindical, que será abordado a seguir.

Destarte, discorreremos neste último capítulo sobre os modelos sindicais, o sistema brasileiro atual e sua contradição com o princípio constitucional da liberdade sindical, e, finalmente, o debate entre unicidade e pluralidade sindical, com o intuito de analisar qual seria o modelo mais apropriado à nossa organização atual e à liberdade sindical.

3.2 Modelos Sindicais

Utilizaremos este espaço para definirmos cada modelo sindical, apresentando suas características mais marcantes e determinativas. A análise dos pontos positivos e negativos de cada modelo será feita em tópico específico futuro.

3.2.1 Unicidade Sindical

A unicidade sindical já foi brevemente abordada e definida durante todo este trabalho, especialmente e em razão dos efeitos e consequências que a acompanham. É o

modelo sindical atual em nosso sistema e foi introduzido pela primeira vez com a Lei Maior de 1937. Foi característica marcante do período autoritário do Estado, o qual tinha por objetivo controlar e limitar a atuação dos entes sindicais em benefício do Estado e do trabalhador, quando mútuo o interesse. Até 1988, o sistema da unicidade sindical mantinha alguns pontos estruturais clássicos, quais sejam: a vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado; o modelo de sindicato único, o financiamento compulsório do sistema e a existência de poder normativo do judiciário trabalhista em concorrência direta com a negociação coletiva sindical – esses últimos recepcionados pela Carta Magna de 1988 e ainda em vigor (DELGADO, 2008, p. 71).

Hoje, a unicidade sindical encontra-se disciplinada no inciso II, do art. 8º da CF/88

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Martins (2014, p. 793), ao interpretar o artigo, aduz que

a Constituição dispõe que o sindicato é único, não podendo ter base territorial inferior a um município. Dá-se a isso o nome de unicidade sindical, da possibilidade da criação de apenas um sindicato em dada base territorial, o que importa dizer que não é possível a criação de mais de um sindicato na referida base territorial.

Percebe-se que o fator determinativo da unicidade sindical é a imposição legal de um único sindicato representativo de categoria por base territorial não inferior à área de um Município.

Ademais, Nascimento (2012, p. 191), de maneira breve, explica que “unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”, enquanto Delgado (2008, p.70), detalhadamente, leciona que

a unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, por profissão, por categoria profissional ou ramo empresarial de atividades. Trata-se da definição legal imperativa do tipo 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 monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Interessante destacar que a unicidade sindical como modelo de organização sindical é utilizada em poucos países, sendo eles Colômbia, Peru e o próprio Brasil (NASCIMENTO, 2012, p. 192 *apud* SÜSSEKIND, 1999). Isso ocorre em razão de muitos países – mais de 120 – terem ratificado a Convenção nº 87 da OIT. Como órgão internacional, a OIT destaca-se

pela busca de avanços globais na seara trabalhista, objetivando a defesa de princípios basilares e melhorias aos trabalhadores. A Convenção nº 87, em especial, visa avanços no tocante à liberdade e autonomia sindical.

Sobre esse assunto, Nascimento (2012, p. 33) informa que a principal finalidade da Convenção nº 87 da OIT, de 1948 é

fixar parâmetros para pautar as relações entre o Estado e os sindicatos, numa perspectiva de liberdade de união dos trabalhadores para organizar a profissão ou classe, de autonomia interna dos sindicatos para a sua gestão, e de respeito ao direito individual de filiação e desfiliação sindical.

Ademais, a Convenção nº 87, da OIT, não estipula nenhum sistema sindical, contudo aduz que cabe aos entes sindicais e a seus representados a escolha de modelo que melhor efetive os avanços de seus direitos, de sorte que a imposição legal de um modelo contraria o texto e a intenção da Convenção (DELGADO, 2008, p. 71). Por efeito, os países que a ratificaram tendem a não impor um sistema específico e, com isso, não instituem a unicidade sindical. Entretanto, Peru e Colômbia, como exceção, ratificaram a Convenção, mas ainda mantêm a unicidade sindical.

3.2.2 Unicidade Sindical

A unidade sindical, por sua vez, também tem por objetivo a representação através de um único ente sindical, suficientemente forte para pleitear melhorias aos seus representados. Todavia, difere-se da unicidade sindical em um aspecto muito importante que caracteriza a distinção de ambas.

Saraiva (2009, p. 372) leciona que “a unidade decorre da livre manifesta vontade pelos interessados, resultando do conhecimento dos obreiros e empresas ao sindicato que atua incansavelmente na defesa dos interesses da respectiva categoria”.

O exímio doutrinador (2009, p. 732) ainda completa, explicando que

na unidade sindical, o sindicato único não é imposto pela lei (como ocorre na unicidade sindical), sendo fruto do amadurecimento político dos integrantes da respectiva categoria que elegem, por consenso, o sindicato único que melhor representa seus interesses.

No mesmo sentido, Delgado (2008, p. 71) aduz que a unidade “traduz a estruturação ou operação unitária dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade”.

Depreende-se que a unidade sindical resulta de uma estruturação definida pelos próprios entes sindicais e seus representados, ou seja, não se dá por meio de imposição legal, o que a diferencia da unicidade sindical.

Destarte, podemos dizer que a unidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de um único sindicato representativo na base territorial, pois de “uno” decorre a unidade. A unidade sindical é feita pela própria vontade dos interessados, enquanto a unicidade sindical provém da lei e da imposição na formação de sindicato único – de único surge unicidade (MARTINS, 2014, p. 793).

São duas as espécies de unidade sindical: unidade adquirida e unidade orgânica com liberdade de ação. A unidade adquirida pressupõe a escolha de unificação dos sindicatos ao seu próprio tempo, ou seja, se e quando quiserem se unificar. Por outro lado, a unidade orgânica com liberdade de ação decorre de modelos sindicais pluralistas, com a coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente, nos quais esses se unem em atuação conjunta, ou seja, embora organicamente separados, unem-se em ação conjunta (NASCIMENTO, 2012, p. 192-193).

Ademais, por não haver imposição legal, a unidade sindical não se opõe à liberdade sindical, já que esse modelo decorre normalmente de livre opção dos interessados.

Exemplo de unidade sindical pode ser encontrado aqui no Brasil, com as Centrais Sindicais. Elas são entes sindicais de cúpula, de atuação nacional, como visto anteriormente neste trabalho. Não há a exigência do art. 8º, II, da CF/88 para a criação das Centrais Sindicais, razão pela qual não se submetem à unicidade sindical. Representam sindicatos de inúmeras categorias diferentes nas cinco regiões do país e exercem um papel importante no movimento sindical brasileiro, ainda que sem as mesmas prerrogativas dos sindicatos, federações e confederações, pois detém grande força política em razão de seu tamanho e de sua representatividade.

Por fim, podemos definir unidade como o modelo sindical com sindicato único representativo de categoria em determinada base territorial, organizado e estruturado por livre e manifesta opção de seus interessados, sem qualquer imposição legal e consoante com os parâmetros da liberdade sindical, o qual se divide na espécie adquirida ou orgânica com liberdade de ação.

3.2.3 Pluralidade Sindical

A pluralidade sindical é modelo contraposto à unicidade sindical. Como aludido acima, a unicidade decorre de imposição legal de um único sindicato representativo de mesma

categoria por base territorial. De outro modo, a pluralidade sindical é a possibilidade de constituição de dois ou mais sindicatos representativos de mesma categoria em uma mesma base territorial.

Segundo Nascimento (2012, p. 193), “pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum. É o sistema da Espanha, Itália, França e da maioria dos países.”

É importante ressaltar que Nascimento expõe o pensamento de facultatividade para a criação de sindicatos quando diz “pode haver”, pois a facultatividade está ligada ao fato de haver a possibilidade de criação de um ou mais sindicatos em uma mesma base territorial. A pluralidade sindical, diferentemente da unicidade que impõe sindicato único, não impõe a existência de dois ou mais sindicatos em mesma base, pelo contrário, simplesmente dá aos interessados a possibilidade de constituir um novo sindicato caso não se vejam devidamente representados por aquele ora vinculados.

Em mesmo juízo, Saraiva (2009, p. 372) expende que a pluralidade sindical “consiste na possibilidade de existir mais de um sindicato representante da mesma categoria, profissional ou econômica, em uma só base territorial”.

Apesar de implícito, a pluralidade é o modelo adotado pela Convenção 87 da OIT, uma vez que possibilita a livre constituição de novo sindicato capaz de satisfazer as necessidades daqueles que o constituiu, conforme se interpreta do art. 2 da citada convenção.

Vejamos:

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.

Saraiva (2009, p. 372) acrescenta que

a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual não foi ratificada pelo Brasil, embora não imponha o pluralismo sindical, determina que o sistema legal dos países que a ratificaram faculte aos empregadores e trabalhadores, se desejarem, a constituição de outro(s) sindicato(s) da mesma categoria, empresa, profissão ou ofício, na mesma base territorial do já existente

Outrossim, cumpre salientar que é possível a coexistência entre pluralidade e outros modelos sindicais em níveis diferentes da organização sindical, originando, assim, um sistema misto. Acerca do tema, Nascimento (2012, p. 194) esclarece que “a pluralidade pode ser: a) total, quando atingidos todos os níveis da organização sindical; e b) restrita, quando

coexistentes níveis de pluralidade e de unicidade.” Razão assiste a essa possibilidade, vez que a pluralidade pressupõe uma liberdade de escolha, garantia aos trabalhadores de um sistema democrático decorrente da liberdade e autonomia de organização.

Todavia, a pluralidade sindical exige técnicas de correção que tendem a opções unificadoras, como o conceito de sindicato mais representativo, utilizado na França. Assim, diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, atuará em nome dos demais, aquele que for mais representativo, de acordo com os parâmetros legais definidos para verificação da representatividade. Ademais, outra técnica de correção é a comissão de negociação, que permite a unificação de ação conjunta para discussão de contrato coletivo aplicável a todos os sindicatos – e logo seus representados – que integraram essa comissão (NASCIMENTO, 2012, p. 194).

Por conseguinte, podemos definir pluralidade como o modelo sindical que proporciona aos entes sindicais e seus representados a possibilidade de constituição de um, dois ou mais sindicatos representantes de mesma categoria em uma base territorial idêntica, com a possibilidade de coexistência com outros modelos sindicais, como a unicidade e a unidade sindical em níveis distintos.

3.3 O Sistema Sindical no Brasil: Contradição

Como já visto, a unicidade sindical foi o sistema adotado pela Constituição Federal de 1988, persistente desde a década de 30, com o início da devida organização sindical brasileira. Todavia, desde 1934, inúmeras foram as tentativas de instituir sistemas mais flexíveis no Brasil.

Em 1934, a primeira tentativa de instituição da pluralidade sindical como princípio de organização sindical ocorreu por meio do Decreto nº 24.694/1934. Tal Decreto, no entanto, não obteve o sucesso desejado, especialmente pelo fato de instituir uma pluralidade sindical decepada, vez que seu art. 4º só admitia no máximo três sindicatos, diante da exigência do apoio de 1/3 da categoria.

Menezes (s.d., *apud* NASCIMENTO, 2012, p. 109) informa que “o regime instituído não foi nem de unidade nem de pluralidade sindical. Não foi respeitada a plena autonomia sindical”. Ademais, Moraes Filho (1978, *apud* AROUCA, 2014a, p. 10) comenta sobre a experiência pluralista:

era de ver a movimentação que se apossou das entidades sindicais! Surgiam como cogumelos depois de um dia de chuva (...) foi esta mais uma triste experiência da sindicalização brasileira. O fracasso foi total. Em verdade,

não passavam os representantes classistas de simples títeres nas mãos do Executivo.

Já em 1963, Evaristo de Moraes Filho, no seu Anteprojeto de Código do Trabalho, criou um sistema de unicidade na pluralidade, com o sindicato único e multiplicidade de associações, também sindicais, podendo qualquer uma delas, a qualquer tempo, comprovando ser mais representativa, assumir o seu lugar, conforme art. 705, parágrafo único do Anteprojeto de 1963. Muitos foram favoráveis a esse modelo, como Roberto Santos e Pinho Pedreira (AROUCA, 2014a, p. 18). Contudo, não teve seguimento o anteprojeto e a unicidade seguiu na organização sindical brasileira.

Mesmo em 1988, já com o advento da atual Lei Maior, fora discutido o tema unicidade e pluralidade sindical. No governo de José Sarney, fora instituída uma assembleia constituinte não exclusiva, formada pelo Senado e a Câmara dos Deputados para o debate entre pluralidade e unicidade, sendo essa última a vencedora do duelo com o apoio de 269 votos, contra apenas 78 votos favoráveis à pluralidade. Nos governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, também houve a tentativa de uma reforma da legislação sindical com seus anteprojeto. O primeiro, instituído pela Comissão de Notáveis do governo Collor, previa a autonomia e pluralidade sindical, extinção da contribuição sindical, enquanto o anteprojeto do governo Fernando Henrique Cardoso propôs a pluralidade sindical, reconhecimento das centrais, extinção da contribuição sindical, entre outros. Ambos os anteprojeto foram rejeitados (AROUCA, 2014b, p. 70-74).

Apesar de toda pressão pró-pluralidade, a unicidade continua imperativa em nosso sistema sindical. No entanto, essa mesma pressão, somada à recepção da liberdade e autonomia sindical por nossa Constituição de 1988, bem como as Convenções da OIT que salientam a busca por modelos sindicais flexíveis, mudou a forma como a unicidade sindical atua em nossa organização. A esse efeito, doutrinadores dão o nome de Pluralidade Sindical Oblíqua.

3.3.1 Pluralidade Sindical Oblíqua

A pluralidade sindical oblíqua é um fenômeno decorrente de dois institutos desarmônicos em um mesmo sistema sindical, quais sejam: a unicidade sindical e o princípio da autonomia e liberdade sindical – que leva à pressão pró-pluralista. Essa oposição de valores reflete a crise do direito coletivo do trabalho em que nos encontramos. Os sindicatos perdem força, suas negociações são cada vez mais precarizadas e, por conseguinte, sua

categoria acaba não sendo devidamente representada, resultando em um baixo índice de sindicalização.

O modelo unicista implantado no Brasil não tem mais força ou efetividade em nosso ordenamento. Como o próprio nome do sistema indica, a unicidade sindical baseia-se em um único sindicato representativo de categoria em uma determinada base territorial e seu objetivo é fortalecer a representação das categorias para que todos possam negociar melhorias às suas categorias em paridade de armas. Porém, o que encontramos atualmente são inúmeros sindicatos com pouca representatividade e capacidade de negociação, resultado da pluralidade sindical oblíqua que atua em nossa organização sindical.

A pluralidade sindical oblíqua é uma forma indireta e relativa de pluralidade sindical, utilizada no Brasil como forma alternativa à unicidade. Essa pulverização de sindicatos se dá pela possibilidade de fundação de sindicatos por meio de desmembramentos de categorias e divisão de base territorial (vide tópico 2.2.2 deste trabalho).

Alves (2014, p. 44) explica que

O poder Judiciário atuou no sentido de tentar equilibrar liberdade sindical com unicidade, mas o fez, majoritariamente, com conceito impróprio, de especialização, o que permitiu a artificial fragmentação de categorias e a pulverização prejudicial da representação.

Não obstante, o grande crescimento no número de sindicatos no Brasil confronta o ideal da unicidade. Até 18/04/2014 havia um total de 14.994 sindicatos com registro ativo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2013), crescimento de 32,14% quando comparado com o total de 11.347 sindicatos em 2001 (IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001). Tratando-se de sindicatos de empregados, o aumento é ainda mais visível. Eram 4.266 sindicatos com registro ativo em 2001 e atualmente são 7.748, totalizando um aumento de 81,62% (ALVES, 2014, p. 47).

Outro fator importante na ocorrência do aumento de sindicatos é a regulamentação de profissões pelo Estado, com critérios pífios e políticos. Assim, podemos atribuir como instrumentos de proliferação dos sindicatos a coexistência de contradições entre liberdade, autonomia e unicidade, bem como a regulamentação de diversas profissões pelo Estado com critérios meramente políticos e eleitorais (ALVES, 2014, p. 56-57).

Nesse sentido, Arouca (2013, *apud* ALVES, 2014, p. 59) comenta que

Os números não revelam a realidade político-social, nada de sindicatos verdadeiramente novos, mas apenas fragmentação com a divisão artificial de trabalhadores já organizados, fora é claro, absurdos ou pilhérias como o sindicato dos artistas sertanejos ou dos proprietários de cavalos puro sangue de corridas.

Ademais, Horn (2009, *apud* ALVES, 2014, p. 49) complementa

O crescimento do número de sindicatos nos últimos anos resultou menos do avanço na organização sindical ou dos serviços prestados pelas entidades de classe e bem mais da fragmentação das já existentes, traduzindo-se numa pulverização que tem enfraquecido tanto a representação de trabalhadores quanto a de empregadores.

Mas, se a pluralidade sindical oblíqua realmente afeta negativamente a representação e força de negociação dos trabalhadores, o que explica essa fragmentação de sindicatos?

A verdade é que vivemos um processo de organização sindical que se baseia na necessidade de receber a contribuição sindical. Cada sindicato representativo de categoria tem direito a uma faixa da porcentagem da contribuição sindical destinada aos sindicatos, paga pelos trabalhadores e empregadores, conforme previsão legal do art. 589, I, alínea “c”, e II, alínea “d”, da CLT.

É possível atribuir a essa incansável busca por interesse de favorecimento próprio das entidades sindicais a causa do enfraquecimento e falta de confiança dos trabalhadores e empregadores em seus respectivos sindicatos. O índice de sindicalização dos trabalhadores reduz a cada ano, passando de 18,5% em 2004, para 18,1% em 2009 e caindo para 17,2% em 2011, conforme dados do IBGE divulgados pela OIT (ALVES, 2014, p. 48).

Destarte, podemos verificar que a liberdade sindical, recepcionada pela CF/88, traduz-se em uma fragmentação da classe trabalhadora em prejuízo de seus interesses, ao contrário de propiciar unidade de representação e igualdade entre os sujeitos coletivos, como prevê a liberdade sindical estabelecida na Convenção nº 87 da OIT, resultando em um enfraquecimento da representação dos trabalhadores e empregadores no âmbito coletivo. (ALVES, 2014, p.63).

E essa é a realidade do sistema sindical no Brasil: uma verdadeira contradição de valores e ideias, gerador de uma mutação contraproducente do sistema sindical para enquadrar as necessidades e interesses dos entes sindicais dentro de um sistema inflexível e autoritário.

3.4 O Sistema Sindical Mais Adequado

Qual seria então o sistema sindical mais adequado ao nosso ordenamento jurídico? Cada sistema tem sua característica própria e enquadramento específico em um determinado ordenamento. O sistema da unicidade sindical, por exemplo, enquadrava-se de maneira homogênea no ordenamento autoritário da organização brasileira, quando foi adotado pela primeira vez. Ao definir um ordenamento no qual o Estado tinha controle sobre a autonomia e

liberdade sindical, a unicidade, como sistema sindical, permitia um controle mais rígido e atuação mais próxima entre sindicato e Estado. Por outro lado, em ordenamentos em que a liberdade e autonomia sindical prevalecem, o sistema que melhor se enquadra é o da pluralidade ou unidade, pois permitem a criação de vários sindicatos em uma mesma base territorial, deixando a critério dos trabalhadores e entes sindicais a necessidade de fundação e extinção de novos entes. Ademais, esses sistemas atuam em prol da “lei da oferta e demanda”, ou seja, a criação de entidades sindicais terá como base a demanda e estará fadada à extinção quando houver demasiada oferta (grande números de sindicatos) e escassa procura (por sindicatos).

Assim, todos esses sistemas encontram pontos positivos e negativos.

Quanto à unicidade sindical, são vários os pontos negativos. Primeiramente, a unicidade confronta os princípios da liberdade e autonomia sindical, pois restringem a organização sindical. É forma de controle do Estado sobre os entes sindicais e, em nosso ordenamento, não impede a pulverização de sindicatos.

Não obstante, Nascimento (2012, p. 197) aponta que há alguns argumentos em sua defesa:

- a) o fracionamento do sindicalismo; b) a criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição, pela Constituição, do órgão competente para registro de sindicatos e solução das disputas de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo estimularia.

Percebe-se que os argumentos de defesa da unicidade sindical são, na verdade, argumentos de ataque desfavoráveis à pluralidade, e em nada pontuam as vantagens da unicidade. Porém, veremos que tais argumentos contra a pluralidade não são tão convincentes.

O fracionamento do sindicalismo já é uma realidade em nosso sistema sindical, como demonstrado pelo crescente número de sindicatos, que hoje chega a cerca de 15.000 ativos, resultado do desdobramento artificial de categorias e divisões de base territorial. No tocante à fragilidade dos sindicatos, não podemos argumentar que a força dos sindicatos decorre única e exclusivamente do número de representados, pois se considera forte o sindicato que impõe pressão por meio de sua categoria e do setor econômico em que atua, de sorte que um sindicato de abastecimento de água, com poucos associados, poderia criar um grave problema para toda a população caso fizesse greve, diferentemente de outros setores, nos quais, mesmo em número elevado, não exerceriam a mesma força. Referente à cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador, a negociação coletiva ampla de trabalhadores de uma

empresa esbarraria diante da divisão de bases territoriais e não permitiria que os empregados, representados por sindicatos diferentes, pudessem criar um só grande sindicato da empresa. No que versa à fixação de critérios de sindicato mais representativo, essa dificuldade não se apresenta em países onde há liberdade de organização sindical, uma vez que suas leis definem diversos critérios de representação como número de sócios, antiguidade, número de contratos coletivos, entre outros. Quanto à indefinição do órgão competente para decidir disputas entre sindicatos, essas poderiam ser resolvidas por via judicial, independentemente do sistema adotado. Por fim, o último argumento de que o pluralismo incitaria conflitividade entre sindicatos perde força diante dos números do Ministério do Trabalho e Emprego (1999) referente às de ações judiciais de impugnação, entre sindicatos, federações e confederações que chegaram, na época, a 1.792 (NASCIMENTO, 2012, p. 197-199).

Contudo, Nascimento (2012, p. 164) expõe argumento fortemente desfavorável à pluralidade quando aduz que “a pluralidade sindical pressupõe sindicatos de direito privado, competitivos, contratos coletivos sem efeito *erga omnes* e aplicação dos convênios coletivos apenas aos sócios do sindicato com extinção do sistema de categorias”.

No outro prisma, Martins (2014, p. 779), favorável à pluralidade, leciona que

não se pode dizer que a pluralidade sindical seja capaz de enfraquecer as organizações sindicais; ao contrário, os sindicatos representativos terão maior força, além de importar em maior participação democrática. Aqueles que prestarem os melhores serviços terão mais associados. A imposição pelo Estado da unicidade sindical é que não pode ser tolerada. Se os interessados decidirem constituir poucos sindicatos, como na antiga República Federal da Alemanha, ou muitos sindicatos, ficará ao livre alvedrio deles e não de outra pessoa.

Ademais, conforme a Convenção nº 87 da OIT, em um sistema de liberdade e autonomia sindical, a opção pela unidade ou pluralidade sindical deve decorrer livremente dos trabalhadores e empregadores, sem qualquer intervenção estatal.

Já Arouca (2014b, p. 80) explica que

a questão mais polêmica que acirra a disputa entre “pluralistas” e “unitaristas” melhor se resolve com a unicidade na pluralidade, ou seja, o sindicato mais representativo como pensando nos projetos Dorval Lacerda e Evaristo de Moraes Filho, admitido pela OIT.

Depreende-se, então, que para uma real efetivação do direito coletivo, faz-se necessário a efetividade da liberdade e a autonomia sindical no ordenamento jurídico, razão pela qual a corrente pluralista tem maior força entre doutrinadores. Até porque, como já

vimos, a pluralidade sindical não impõe a criação de vários sindicatos, mas permite que os trabalhadores e empregadores organizem-se livremente, seja em unidade ou pluralidade.

Contudo, é importante ressaltar que o sistema deve se enquadrar às necessidades da organização sindical, e não o oposto, de sorte que a escolha do sistema sindical deve ser baseada em consonância com o ordenamento e seus preceitos.

No Brasil, percebemos que é a organização sindical que se molda em razão da unicidade sindical. Apesar de contemplarmos a liberdade e a autonomia sindical em nosso ordenamento, acabamos por restringi-las com um sistema autoritário e inflexível, o qual é fomentado pela contribuição sindical e enquadramento por categorias, decorrentes do antigo autoritarismo presente em toda a história do direito coletivo do trabalho. E é em razão dessa dissonância entre o sistema sindical adotado e os preceitos constitucionais que nos encontramos em uma verdadeira desorganização sindical.

Enquanto houver dispositivos desarmônicos em nossa organização, como unicidade sindical, contribuição sindical, enquadramento por categorias e liberdade e autonomia sindical, não há o que se falar em sistema mais adequado, pois sempre haverá dissonância em algum aspecto.

Destarte, a solução para nossa organização sindical seria uma reforma trabalhista que visasse à extinção de dispositivos divergentes. Nesse sentido, Martins (2014, p. 793) explica que

a reforma trabalhista deve ser iniciada pela modificação da Constituição para permitir o reconhecimento da plena liberdade sindical e não a manutenção da unicidade sindical. (...) Com a pluralidade sindical, cada um poderia constituir o sindicato que quisesse, Os sindicatos devem ser criados por profissão ou por atividade do empregador, porém livremente. A tendência seria, num primeiro momento, a criação de muitos sindicatos. Posteriormente, as pessoas iriam perceber que muitos sindicatos não têm poder de pressão e iria começar a se agrupar, pois sozinhos não teriam condições de reivindicar melhores condições de trabalho.

Arouca (2014a, p.20) vai além, quando sugere

por que não pensar um sindicato geral, único, de todos, sem depender de um quadro associativo, custeado não pelo Estado, pelos patrões, pelos partidos, pelas igrejas, por organizações de fora, mas pelos trabalhadores de dentro, quer dizer, por todos. Um sindicato comprometido com a construção de uma sociedade justa, solidária e igualitária, uma vez que os interesses dos trabalhadores são também de natureza política, cabendo aos sindicatos defendê-los independentemente da preferência partidária, da vocação religiosa, do pensamento político de seus dirigentes. Trata-se da organização sindical com fins sociais e políticos, além de trabalhistas.

Infere-se, então, que a adequação do modelo sindical ao ordenamento brasileiro deve surgir do pleno reconhecimento da liberdade e autonomia sindical e não pela manutenção da unicidade sindical, na qualidade atual de modelo autoritário.

CONCLUSÃO

A liberdade e a autonomia sindical são frutos de uma luta por melhores condições de trabalho ao empregado e refletem os avanços do Direito Sindical em todo o mundo. Desde que respeitados esses princípios, qualquer sistema sindical será favorável à organização sindical e aos trabalhadores, vez que são dos interessados a faculdade de escolha.

Contudo, é importante salientar que a existência de dispositivos conflitantes em um mesmo ordenamento jurídico prejudica os interesses dos sujeitos da relação sindical. Por um lado, os trabalhadores que não se veem amparados por seus respectivos sindicatos, mas a eles se sujeitam impossibilitados de optarem por outro; e do outro, os entes sindicais que, pelo conformismo e pela pulverização desnecessária, perdem credibilidade perante seus representados e veem o número de sindicalização dos trabalhadores diminuir a cada ano.

Destarte, fica prejudicada a definição de um sistema mais adequado, que se enquadre homogeneamente em nosso ordenamento, pois é necessária uma reforma trabalhista com o intuito de extinguir os dispositivos e sistemas divergentes e reconhecer, plenamente, a liberdade e a autonomia sindical. Só então será possível debater acerca da adequação de um sistema sindical.

Finalmente, somente quando não mais houver oposição à liberdade e à autonomia sindical, poderemos presenciar a evolução natural do direito sindical brasileiro. Quando não mais houver um sistema autoritário como a unicidade, nem limitadores sociais como a contribuição sindical, poderemos definir um sistema que estimule a união dos trabalhadores e empregadores e fortaleça a estrutura sindical.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri César. **Pluralidade sindical oblíqua**. REVISTA RST, jul. 2014, ed. 301.
- AROUCA, José Carlos. **O dilema da organização sindical no Brasil: unicidade x pluralidade**. A flexibilização da Convenção nº 87 da OIT. REVISTA RST, jul. 2014, ed. 301.
- _____. **As perspectivas de direito coletivo do trabalho**. REVISTA RST, mai. 2014, ed. 299.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial dos Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11985.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 979**, de 06 de janeiro 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Rio de Janeiro; RJ.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 11.648**, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008.
- _____. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.
- GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.
- MARTINEZ, Luciano. **A Contribuição sindical obrigatória como conduta violadora da liberdade sindical individual negativa**. Revista RST, jul. 2014, ed. 301.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2012.
- OIT. Convenção sobre a liberdade sindical e à proteção do direito sindical nº 87, de 1948. A conferência geral da organização internacional do trabalho. 17 de junho de 1948, São Francisco, Estados Unidos. Disponível em: <>. http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o#_ftn1 >. Acessado em: 13 de novembro de 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010.