

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

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E
PROCESO DO TRABALHO**

**LIBERDADE SINDICAL: uma perspectiva sobre a Convenção 87 da
OIT**

Luiz Carlos Vieira

Presidente Prudente/SP
2013

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

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E
PROCESSO DO TRABALHO**

**LIBERDADE SINDICAL: uma perspectiva sobre a Convenção 87 da
OIT**

Luiz Carlos Vieira

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão do curso para obtenção de especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sob a orientação do Prof. Fernando Batistuzo Gurgel Martins.

Presidente Prudente/SP
2013

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me abençoado e proporcionado momentos de reflexão, sabedoria e perseverança.

Ao meu orientador, Prof. Fernando Batistuzo Gurgel Martins, por ter acolhido meu projeto. Pela paciência, dedicação e sábia condução desta pesquisa, prelecionando parte do seu saber jurídico.

A minha esposa Fabiane por todo amor, carinho, compreensão e pelo importantíssimo apoio nesta etapa da minha vida.

RESUMO

A presente pesquisa acadêmica analisou a liberdade sindical em uma perspectiva da Convenção n. 87 da OIT, que apesar de ser considerada fundamental à liberdade sindical, ainda não foi ratificada pelo Brasil. O modelo sindical brasileiro, ainda com resquício do corporativismo da década de 30, não foi elaborado de forma a proporcionar a plenitude da liberdade sindical preceituada pela Convenção n. 87 da OIT. A Constituição de 1988, por sua vez, trouxe em seu bojo princípios que restringem a liberdade sindical. A regra da unicidade sindical não proporciona a plena liberdade sindical, além da imposição de uma base territorial mínima, representação por categoria e um sistema confederativo obrigatório. Assim, a liberdade e autonomia sindical foram limitadas. Contudo, o modelo sindical brasileiro encontra-se em constantes mudanças, mas, ainda, contraditórias. A história do sindicalismo mostra que a liberdade sindical brasileira, pautada nas restrições impostas pela Constituição de 1988, necessita de mudanças. Por fim, concluiu-se que o modelo sindical brasileiro restringe a plena liberdade de associação, necessitando de reforma Constitucional para eliminar as restrições impostas e proporcionar a plena liberdade sindical como forma de democracia.

Palavras-chave: Liberdade Sindical. Pluralidade Sindical. Unicidade Sindical. Restrições. Convenção n. 87 da OIT.

ABSTRACT

This presented academic research analysed the freedom of association in a perspective of ILO Convention 87, although it is considered as a main item to the freedom of Association, it has not been ratified in Brazil yet. The Brazilian Association model has some remains of a corporatism from the 30s and still, not in a way to provide the aforementioned freedom in the ILO Convention 87. On the other hand Brazil's 1988 Constitution brought in its roots some principles that limit the freedom of association. The single union agreement doesn't provide a full freedom of association as well as imposing a territorial basis, some models of categorizing and a mandatory confederate system. As a result, the freedom and autonomy of association have been limited. However, the Brazilian association model goes through constant changes but it is still contradictory. In the history of association shows that the Brazilian freedom of association traced on the restrictions imposed by the 1988 Constitution needs changes. In the end, it is concluded that the Brazilian model on freedom of association limits the aforesaid freedom and it needs a constitutional reform to eliminate all the restrictions imposed as well as to provide the full freedom of association as a way of democracy.

Key-words: Freedom of Association. Union Plurality. Single Union Agreement Restrictions. ILO Convention 87

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	NOÇÕES INTRODUTÓRIAS DO DIREITO COLETIVO	9
2.1	Conceito	9
2.2	Surgimento histórico do Direito Coletivo do Trabalho	10
2.2.1	Sindicalismo: figura central no Direito Coletivo do Trabalho	11
2.2.1.1	História do sindicato no cenário internacional	11
2.2.1.2	Surgimento e evolução dos sindicatos no Brasil	16
3	SINDICATO E AS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS	25
3.1	Constituição de 1824	25
3.2	Constituição de 1934	25
3.3	Constituição de 1937	27
3.4	Constituição de 1946	30
3.5	Constituição de 1967 e Emenda Constitucional de 1969	31
4	CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	33
5	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS ESPECÍFICOS DOS SINDICATOS	35
5.1	Princípio da auto-organização	35
5.2	Princípio confederativo	37
5.3	Princípio da representação sindical	39
5.4	Princípio da liberdade sindical individual restrita	41
5.5	Princípio da contribuição confederativa	42
5.6	Princípio da negociação coletiva	44
5.7	Princípio da imunidade sindical	45
5.8	Princípio do direito de greve	46
5.9	Princípio da representação dos trabalhadores no âmbito das empresas com mais de 200 empregados	46
5.10	Princípio da não intervenção do Estado na organização sindical	48
5.11	Princípio da autonomia sindical	49
5.12	Princípio da unicidade sindical	52
5.13	Princípio da pluralidade sindical	54
6	LIBERDADE SINDICAL	57
6.1	Conceito	59
6.2	Liberdade sindical na perspectiva da Convenção n. 87 da OIT	60
6.3	Liberdade individual	63
6.3.1	Liberdade de filiação e de desfiliação	64
6.4	Liberdade sindical coletiva	65
6.4.1	Liberdade de associação	65
6.4.2	Liberdade de organização sindical	66
6.4.3	Liberdade de administração	68
6.4.4	Liberdade no exercício das funções	69
6.5	Restrição à liberdade sindical	69

7 CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal estabelece a liberdade de associação aos trabalhadores, entretanto, os requisitos da Unicidade Sindical, defesa dos interesses da categoria e registro no órgão competente devem ser observados. Em sentido contrário, a Convenção n. 87 da OIT, de 1948, prevê a pluralidade de associação como princípio básico.

Nesse contexto, há flagrante contrariedade entre a liberdade sindical prevista na Constituição Federal e a Convenção n. 87 da OIT.

Desse modo, a presente pesquisa analisou a Liberdade Sindical tanto no plano Constitucional quanto nos termos da Convenção n. 87 da OIT.

Esse trabalho fez uma incursão aos aspectos históricos, princípios que concernem à liberdade sindical, bem como às organizações dos sindicatos e ao tratamento dispensado como direito fundamental de associação do trabalhador.

No capítulo 2º foram abordadas as noções introdutórias do Direito Coletivo do Trabalho, contemplando o sindicalismo e seus aspectos históricos no cenário internacional, bem como surgimento e evolução no Brasil.

No capítulo 3º, estabeleceram-se relações entre o sindicato e as Constituições brasileiras.

O Capítulo 4º e o 5º expuseram, brevemente, a Constituição de 1988 e a liberdade sindical no plano Constitucional.

Em consonância com os itens anteriores, o capítulo 5º discutiu os princípios constitucionais relativos aos sindicatos.

Por fim, o capítulo 6º privilegiou a liberdade e o modelo sindical brasileiro, considerando conceito, autonomia, unicidade e pluralidade sindical.

No tocante às fontes de pesquisa, esse estudo teve como parâmetro obras de autores do Direito do Trabalho, jurisprudência e análise da doutrina jurídica, que retratam o tema a que se propõe. Além disso, o presente trabalho foi realizado adotando-se o método histórico.

Executar essa pesquisa representou uma forma de ampliar a discussão acerca da restrição imposta pela Norma Ápice à liberdade sindical e, por conseguinte, refletir sobre a plena liberdade prevista na convenção nº 87 da OIT.

2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS DO DIREITO COLETIVO

O Direito Coletivo do Trabalho foi inserido na CLT, assim como os demais ramos do Direito do Trabalho, mas não é autônomo, é uma das divisões do Direito do Trabalho, não havendo diferenças específicas em relação às demais parte do direito laboral (MARTINS, 2011, p. 714).

Dessa maneira, é um sub-ramo do Direito do Trabalho e tem as relações sindicais como as mais importantes, por conta do sindicato participar em todas as relações coletivas de trabalho (PEGO, 2012, p. 19).

2.1 Conceito

O Direito Coletivo do Trabalho não possui autonomia, contudo regulamenta as regras no que concerne às ações, deveres e a forma de organização sindical. No que tange à associação de trabalhadores, para um melhor entendimento, deve ser analisado de uma forma mais detalhada, uma vez que são empregadas denominações, tais como: Direito Coletivo do Trabalho, Direito Sindical ou Direito Corporativo.

Por conta disso, a denominação de Direito Sindical não parece adequada, pois é restrita ao regulamentar apenas o sindicato ou a sua organização e, da mesma forma, não contempla os grupos que legalmente podem exigir direitos trabalhistas, mas não se encontram organizados em sindicatos (MARTINS, 2011, p. 713).

Como resultado da citada denominação, não se inclui no Direito Sindical os trabalhadores que estão organizados na empresa, com a finalidade de serem representados perante aquele empregador, haja vista que, quando houver necessidade de diálogo com a empresa, não há necessidade de serem sindicalizados.

Por outro lado, o Direito Corporativo, além de regulamentar a organização sindical estabelece a forma de organização da ação do Estado, em

relação ao desenvolvimento da economia. Além disso, não contempla de forma completa os direitos trabalhistas (MARTINS, 2011, P. 713).

A designação de Direito Coletivo do Trabalho, também, é criticada, tendo em vista que todo direito é coletivo ou feito para a coletividade, mas é a designação mais adequada para as regras da organização sindical (MARTINS, 2011, P. 713).

Sob o mesmo ponto de vista, apesar das críticas sofridas, é aplicada como a técnica mais apropriada por abranger todas as espécies de relações coletivas de trabalho, tendo ou não a intervenção de um sindicato (PEGO, 2012, p, 19).

Logo, a importância que o Direito Coletivo do Trabalho possui no ordenamento jurídico brasileiro, como um segmento do Direito do Trabalho, mostra que o direito visto como um fato

[...] é feito para a sociedade, num sentido genérico, porém o Direito Coletivo do Trabalho, como parte do Direito do Trabalho, não vai tratar de regular todas as situações da sociedade, mas apenas aquelas regras coletivas que serão observadas em decorrência do contrato individual do trabalho e da organização sindical [...] (MARTINS, 2011, P. 713).

Outrossim, é o segmento do Direito do Trabalho que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho do empregado, além de tratar de organização sindical, negociação coletiva, contratos coletivos, representação de trabalhadores entre outros direitos trabalhistas (MARTINS, 2011, p. 714).

Por isso, o termo Direito Coletivo do Trabalho é a denominação mais adequada, pois tem o sindicato como figura central e regula a organização sindical como um todo.

2.2 Surgimento histórico do Direito Coletivo do Trabalho.

O reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores serviu como base para o surgimento do Direito Coletivo do Trabalho. Dessa forma, o surgimento do Direito Coletivo confunde-se com a história e evolução dos sindicatos, conforme será apresentada no tópico seguinte.

2.2.1 Sindicalismo: figura central no Direito Coletivo do Trabalho.

O termo sindicalismo significa a união de trabalhadores em sindicatos ou vários sindicatos no intuito de defender seus interesses (PEGO, 2012, p. 19).

Nesse sentido, a organização coletiva dos trabalhadores, na defesa de seus interesses, pode adotar a forma de sindicato, dentre as demais existentes, sendo que a organização sindical é parte mais importante do direito coletivo do trabalho.

No entanto, a história mostra que nem sempre ocorreu assim. O estágio atual do direito sindical passou por uma longa trajetória, repleta de obstáculos, que serviu como base para elevar a organização sindical à fase atual em que é considerada a figura central do Direito Coletivo (MARTINS, 2009, p. 65).

Por consequência, o sindicalismo diverge de outras formas de associações, entretanto, em seus precedentes possui relações com as corporações de ofício, embora com estas não se confunda.

2.2.1.1 História do sindicato no cenário internacional

Na história do sindicalismo um ponto que merece destaque são as corporações de ofício, na Idade Média, criadas para reunir os trabalhadores em hierarquias.

As corporações de ofício eram compostas por três categorias: os mestres, companheiros e aprendizes (PEGO, 2012, 23).

Dentro das funções exercidas nas corporações, as fábricas eram comandadas pelos Mestres, donos das oficinas,

[...] que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram os trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão (NASCIMENTO, 2006, p. 24).

Por conta disso, os mestres eram equivalentes aos empregadores, dirigiam as entidades e eram responsáveis pela contratação dos candidatos. Em contrapartida, os aprendizes trabalhavam mediante contrato de aprendizagem e ao final do contrato podiam passar ao posto de companheiros. Por sua vez, os companheiros eram os trabalhadores que auxiliavam e prestavam serviços aos mestres, mediante pagamento de salários. Os clientes das corporações eram as pessoas da localidade.

Assim, apesar de haver uma relação autoritária, as corporações de ofício deram início ao embrião da relação que hoje se conhece como empregatícia. A forma de trabalho, dessa época, não tolerava o surgimento de um sistema jurídico trabalhista, porém as corporações possuíam estatutos regulamentando o relacionamento entre os membros das corporações.

O modo com que as corporações eram criadas não abrangia a maioria dos membros, pois não havia proteção trabalhista e as reuniões não atendiam aos seus anseios, principalmente, dos aprendizes e companheiros, que, descontentes, começaram a reivindicar melhorias de trabalho (PEGO, 2012, p. 23).

Cumprе ressaltar que a posição de mestre era um privilégio e nem todos os companheiros chegavam ao poder, devido ao alto custo para proporcionar os meios de produção e a necessidade de realização de exame.

É importante salientar que, logo depois, apenas os filhos dos mestres poderiam conquistar o poder, assim, os companheiros não se tornavam donos das oficinas, acabando por fulminar o elo existente entre os mestres, companheiros e aprendizes.

Além do mais, o modo como as corporações estavam funcionando em que os mestres, privilegiados, concentravam o poder com base nos seus interesses, acabou proporcionando descontentamento entre os operários das fábricas (MARTINS, 2011, p. 714).

Há que se considerar que as corporações de ofício foram extintas por assumirem caráter opressor, atendendo às aspirações dos Mestres, detentores do poder nas corporações, em detrimento da vontade dos companheiros (NASCIMENTO, 2009, p. 68).

Após esses conflitos, os companheiros criaram suas próprias organizações que se desenvolveram. Todavia, existe diferença na conjuntura em

que o sindicalismo surgiu e a forma com que as corporações de ofício foram criadas, organizadas e extintas.

Vários outros fatos contribuíram para o fim das corporações de ofício, tais como: especialização das profissões, desmembramento das corporações e criação das máquinas.

Naquela época, os mestres reagiam em relação aos movimentos dos trabalhadores, enquanto entre os companheiros havia a luta para que seus direitos trabalhistas fossem amparados (PEGO, 2012, p. 24).

O liberalismo da Revolução Francesa de 1789, também, influenciou o fim das Corporações de Ofício, haja vista que houve a condenação da existência de intermediários entre o indivíduo e o Estado, dos quais as corporações constituíam uma forma (NASCIMENTO, 2009, p. 67).

Ademais, para adquirir a liberdade não podia haver subordinação do homem em relação às corporações, razão pela qual a referida revolução auxiliou para a extinção das Corporações de Ofício.

O liberalismo francês chegou a ser comemorado como vitória da classe trabalhadora, por conta da valorização dos princípios da igualdade, liberdade e fraternidade, mas, na verdade, não havia melhoria para o operário. Houve perseguição dos sindicatos ou qualquer forma de reunião de trabalhadores, sob o fundamento de que se prevalecia a liberdade contratual, sem a intervenção do Estado.

A liberdade proporcionou a completa autonomia na relação contratual em que cada indivíduo agiria da forma que lhe conviesse e a liberdade individual não podia sofrer pressão por qualquer tipo de grupo. Em contrapartida, era proibido acordo entre os trabalhadores com o fim de organização com o intuito de proteger direitos trabalhistas. Diante desse fato, os sindicatos foram perseguidos e combatidos (PEGO, 2012, p 24).

No entanto, o Liberalismo, ante a ausência da interferência estatal, podia determinar as relações de trabalho ao trabalhador. Sendo assim, o trabalhador mais fraco nas relações de trabalho percebeu que o liberalismo ocorrido na França proporcionou liberdade apenas aos donos das fabricas, detentores do capital (NASCIMENTO, 2006, p. 24).

A supressão das Corporações teve suporte na liberdade do comércio, uma vez que foram

[...] acusadas de provocar o encarecimento dos produtos, monopolizar o seu setor econômico, impedir o exercício da profissão fora de seus quadros e restringir a autonomia das pessoas, motivos que explicam o *edito de fevereiro de 1776*, na França, inspirado por *Turgot*, precedido de uma exposição de motivos acusando as corporações de instituições arbitrárias, impeditivas ao indigente de viver do seu trabalho, idéia admitidas pelo Parlamento francês, em nome da defesa de liberdade de comércio e de profissão (NASCIMENTO, 2009, p. 67).

Esse edito fulminou as corporações de tal forma que seus estatutos e regulamentos foram anulados (NASCIMENTO, 2009, p. 67).

Os trabalhadores, ante as mudanças ocorridas e a forma que eram tratados, iniciaram movimentos de organização com o objetivo de evitar a exploração da mão de obra pelo capital.

Portanto, a Revolução Industrial e o capitalismo trouxeram o proletariado e o movimento sindical, ainda que muito dividido (PEGO, 2012, p. 25).

Nesse período, as relações de trabalho sofreram alterações substanciais, tendo em vista que de um lado estavam os capitalistas e de outro os operários, com sua força de trabalho. Por consequência, estava instalado o conflito entre capital e trabalho: o primeiro detinha a propriedade da produção e os operários eram obrigados a vender sua força de trabalho de forma explorada, formando o surgimento do proletariado e do capitalismo.

Nesse ponto de vista, o movimento de industrialização possibilitou condições para a aliança dos trabalhadores, explorados e em péssimas condições de trabalho, surgindo o instinto de organização sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 68).

O reconhecimento do direito de associação, ocorrido após a Revolução Industrial (século XVIII), foi o ápice para o surgimento do Direito Coletivo. Desse modo, o colapso que determinou na extinção das corporações de ofício acabou permitindo o surgimento dos Sindicatos (MARTINS, 2011, p. 714).

Nessa época, em razão das acusações que sofreram as referidas corporações, a *Lei Le Chapelier*, na França, em 1791, proibiu as corporações de Ofício, bem como todas as formas de reuniões entre cidadãos. Contudo, o berço do sindicalismo foi a Inglaterra, no começo do século XIX em que trabalhadores

formaram associações com o intuito de garantir salários e meios de trabalho mais justos, até mesmo uma limitação na jornada de trabalho (MARTINS (2011, p. 714).

Cumprir frisar que, nesse momento, os sindicatos eram tolerados, mas somente, em 21 de junho de 1824, foi elaborado o projeto de lei que se tornou uma das primeiras leis a permitir organização de trabalhadores para negociar com os donos dos comércios (PEGO, 2012, p. 27).

Porém, apenas em 1871, na Inglaterra, os sindicatos foram reconhecidos oficialmente e o governo inglês regulamentou o direito do trabalhador à sindicalização (PEGO, 2012, p. 29).

Dessa forma, por ato do parlamento, ocorreu a liberação e as coligações deixaram de ser proibidas em relação aos trabalhadores. Todavia, a criação livre dos sindicatos consolidou-se por lei de 1875, concretizada em 1906 (MARTINS, 2011, p 714).

Portanto, no final do século XIX, o operário inglês era tido como parte do grupo e não mais visto individualmente. Assim, os sindicatos passaram a possuir poderes de organização, com a vantagem de realizarem acordos coletivos em uma posição de equilíbrio entre as partes.

Logo depois, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, no ano de 1948, novamente, determina que todo homem tem o direito a ingressar em um sindicato (art. XXIII,4).

Posteriormente, a elaboração da Convenção n. 87 da OIT, Conferência de São Francisco, na redemocratização da Europa, ainda, em 1948, é importante instrumento de garantia da liberdade sindical e sindicalização.

Dessa maneira, o direito à livre organização sindical dos trabalhadores é reconhecido, sendo aplicado em outros países.

Os princípios fundamentais da liberdade sindical foram reproduzidos pela Convenção n. 87 da OIT, de 1948, que passou a determinar as linhas mestras sobre o direito de livre sindicalização, sem qualquer ingerência por parte do Estado (MARTINS, 1998, p. 245).

Dessa forma, percebe-se que, no âmbito internacional, a convenção n. 87 da OIT estabelece os princípios relacionados à organização sindical, tendo em vista que estão inseridas em seu texto garantias universais de organização e funcionamento livres dos sindicatos.

Por outro lado, a referida convenção não passou pelas regras do sistema político brasileiro e ainda não houve sua ratificação. Além do mais, a Constituição Federal estabelece a unicidade sindical, tornando incompatível a regra constitucional e a convenção n. 87 da OIT (MARTINS, 1998, p. 245).

Em contrapartida, a convenção n. 87 da OIT contém em seu texto várias garantias fundamentais com vistas à liberdade sindical, entre elas: garantias para fundação, administração, atuação e filiação a sindicatos.

Em linhas gerais, o direito coletivo do trabalho brasileiro contempla os princípios que norteiam a organização sindical e, alguns, estão dispostos na Convenção n. 87 da OIT.

Assim sendo, a Convenção n. 87 da OIT, importante norma internacional, caso seja ratificada, fornecerá as principais regras para se atingir a plena liberdade sindical.

2.2.1.2 Surgimento e evolução dos sindicatos no Brasil

No Brasil, o movimento do sindicalismo, cruzou com as corporações de ofício, sem as características em que ocorreu no continente europeu. No entanto, partilhava do mesmo fim e causa.

Dentro dessa perspectiva, as corporações de ofício estiveram presentes no Brasil, haja vista que impulsionaram as organizações dos companheiros para enfrentarem os mestres, detentores de poder e monopólio do capital.

Na época do Império, não havia meios para estimular a organização dos sindicatos, prevalecia uma sociedade voltada para a escravidão e uma população rural de pouca densidade, justificando, dessa forma, a ausência de movimentos organizados dos trabalhadores na defesa de seus interesses.

No que tange ao Império, há que se considerar que o Brasil era, predominantemente, agrícola e o ambiente em que se concentravam os trabalhadores era rural, havendo poucas pessoas habitando a área urbana. Nesse contexto, não havia meios suficientes para organizar movimentos sindicais para proteger os direitos da classe operária.

No ano de 1824, por intermédio da Constituição outorgada por Dom Pedro I, do liberalismo da Revolução Francesa e dos movimentos ocorridos na Europa, houve a proibição das corporações no Brasil (PEGO, 2012, p. 32).

Assim, a Constituição brasileira de 1924, estabelecia a revogação das corporações de ofício, em razão das mudanças sociais ocorridas na Europa, especificamente, relativas à Revolução Francesa que acabou com as corporações de ofício (MARTINS, 2011, p. 724).

Nesse sentido, as corporações de ofício foram extintas, seguindo as mudanças realizadas no Continente Europeu.

No século XIX, a Constituição Monárquica de 1824, proibia a formação de organização sindical. Contudo, as primeiras formas de coordenações foram iniciadas por operários urbanos mais instruídos: Liga Operária, em 1870; Liga Operária dos Socorros Mútuos, em 1872; e União Operária, em 1880. Desta maneira, as referidas organizações operárias eram semelhantes aos sindicatos com objetivo de reivindicar direitos dos trabalhadores (PEGO, 2012, p. 32).

A organização de trabalhadores era proibida pela Constituição de Dom Pedro I, mas os operários realizaram movimentos no sentido de formar grupos coordenados, parecidos aos sindicatos, na tentativa de proteger seus interesses perante os empregadores.

No início do século XIX, os primeiros sindicatos brasileiros “denominaram-se *ligas operárias* e surgiram em fins de 1800 a início de 1900, sofrendo influência dos trabalhadores estrangeiros que migraram para o nosso país” (NASCIMENTO, 2006, p. 249).

Nesse sentido, informalmente, havia sindicatos, como as ligas operárias, influenciadas por trabalhadores imigrantes, principalmente, da Europa que vieram ao Brasil no intuito de exercerem atividades operárias (MARTINS, 2011, p. 724).

As associações eram criticadas pelo fato de que qualquer pessoa, ainda que estranha à atividade desenvolvida pelos trabalhadores, poderia realizar inscrição ao quadro da organização, prejudicando, assim, o objetivo da organização de ser corporativa e solidária da profissão ou atividade do operário.

Entretanto, por ser uma forma de organização, era o início para a formação de uma organização sindical futuramente madura.

No Brasil, início do século XIX, já havia alguma forma de organização, no sentido de proteger direitos trabalhistas. Apesar de a Constituição Monárquica proibir formas de organização e o quadro de associados não estar restrito à associação da respectiva profissão, trabalhadores mais qualificados conseguiram organizar-se na defesa de seus interesses.

Apenas no final do século XIX, organizações específicas foram criadas com o objetivo principal de sindicalização no que tange aos aspectos financeiros das corporações. Nesse final de século, havia reivindicações no tocante a melhorias salariais, jornada menor, entre outras (PEGO, 2012, p. 33).

Os trabalhadores estavam mais voltados a defender seus direitos trabalhistas, inclusive com a realização de greves, apesar de proibidas. No ano de 1901, os trabalhadores do setor ferroviário, do Estado de São Paulo, realizaram greves ante ao inconformismo e inevitável conflito entre trabalhadores e empregadores quanto às condições de trabalho e de salários (PEGO, 2012, p. 33).

Foi um momento que motivou protestos para defesa de direitos, ainda, não regulamentados, sobretudo diante da situação opressiva em que se encontravam os trabalhadores: exploração em relação aos baixos salários e longa jornada de trabalho, bem como em razão da nova realidade e qualificação dos empregados.

Contudo, a criação formal dos sindicatos ocorreu no início de 1903, cuja atuação estava relacionada à agricultura e à pecuária. Assim, o sindicalismo, realmente, começou a receber tratamento legal com os Decretos 979 e 1.637 de 1903. Os referidos dispositivos legais foram os primeiros textos a regulamentar os sindicatos quanto à forma de constituição e administração, sendo considerados como a primeira fase do sindicalismo no Brasil (MARTINS, 2011, p. 724).

Dessa forma, os citados decretos permitiram que se iniciasse a primeira fase que regulamentou os direitos sindicais, entretanto, permitiam que o Estado interviesse nos sindicatos, bem como preponderava os interesses dos patrões (PEGO, 2012, p. 33).

Vale ressaltar que, apesar da interferência estatal e dos interesses dos patrões terem sido prevalecidos, os direitos sindicais começaram a ser regulamentados.

O Decreto nº 979, de 1903, elaborado por conta de o Brasil ser um país essencialmente agrícola, teve como objetivo permitir aos trabalhadores rurais organizarem-se em forma de sindicatos, com a finalidade de obtenção de créditos agrícolas (PEGO, 2012, p. 33).

A terminologia de sindicato, no ano de 1903, no entanto, tornou-se comum, alcançando plano nacional.

No ano de 1906, foi inaugurado o primeiro congresso operário brasileiro, no Rio de Janeiro, que teve como tema o surgimento dos sindicatos e alavancou o movimento sindical (MARTINS, 2011, p. 724).

Por conta do referido congresso, foi fundada a Federação das Associações de Classe que, mais tarde, se transformou em Federação Operária Regional Brasileira (PEGO, 2012, p. 33).

Não era uma associação política, pois aos sindicatos era vedada a referida forma de organização, mas seu objetivo específico era a luta econômica e condições dignas de trabalho (PEGO, 2012, p. 33).

Dessa forma, o supramencionado decreto, facultava aos trabalhadores rurais a associação sindical com o objetivo de preservar seus interesses trabalhistas (MARTINS, 2011, p. 724).

Apenas em 1906, o Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito, de São Paulo, primeira organização de trabalhadores, empregou, de fato, a terminologia de sindicato (PEGO, 2012, p. 33).

Reconheceram-se, primeiramente, as organizações rurais e, posteriormente, os sindicatos urbanos, no ano de 1907. (NASCIMENTO, 2006, p. 249).

Por outro lado, o Decreto 1.637, de 1907, regulamentava as sociedades corporativas e permitia que qualquer profissional pudesse ingressar na associação, ainda que fosse profissional liberal (PEGO, 2012, p. 33).

Ainda assim, o termo sindicato, naquele período, era apenas formalidade, nada se comparando com a natureza e atuação dos sindicatos na fase atual, principalmente, dada a ausência intelectual e econômica para garantir a natureza de organização ao sindicato (PEGO, 2012, p. 33).

Por melhoria salarial, em junho de 1917, na cidade de São Paulo, ocorreu a maior greve da época. Aproximadamente vinte mil pessoas paralisaram

suas atividades, aderindo ao movimento grevista. O objetivo por melhores salários era tamanho que os trabalhadores de bondes, rede de energia elétrica, comércio e indústria, ao mesmo tempo, entraram em greve, marcando, assim, a maior e a primeira paralisação organizada por sindicato (PEGO, 2012, p. 34).

No ano de 1919, o Brasil assinou o Tratado de Versalhes e filiou-se à Organização Internacional do Trabalho. Dessa forma, os direitos dos trabalhadores ficaram com maior proteção, haja vista a obrigação de o País seguir recomendações dos referidos documentos (PEGO, 2012, p. 33).

O crescimento da indústria, para a história sindical, é de suma importância, uma vez que permitiu o crescimento da população urbana, necessitando de organização dos trabalhadores (PEGO, 2012, p. 34).

Da mesma forma, a estabilidade decenal e a previdência social, criadas pela Lei de Eloy Chaves, em 1923, ainda, de forma simples, por não protegerem plenamente os direitos trabalhistas de todos os operários, garantiam a estabilidade no emprego, por dez anos, aos trabalhadores ferroviários.

O sistema previdenciário e a estabilidade decenal foram criados apenas para os trabalhadores das ferrovias, mas, mesmo que limitado à categoria dos ferroviários, tornou o Brasil como um dos primeiros países, na América Latina, a garantir a estabilidade de dez anos e o sistema previdenciário aos trabalhadores ferroviários (PEGO, 2012, p. 34).

Entretanto, no ano de 1927, a estabilidade decenal protegeu, também, os trabalhadores marítimos e portuários.

No ano de 1931, a estabilidade foi ampliada e concedida aos trabalhadores do serviço público. Mais tarde, em 1943, a CLT, concedeu a estabilidade decenal a qualquer trabalhador, exceto aos que fossem trabalhadores domésticos ou rurais (PEGO, 2012, p. 34).

Porém, após o ano 1930, o Estado modificou-se, tornando intervencionista e, em razão disso, na CLT ainda existem resquícios da atuação do Estado detentor de tal modelo (NASCIMENTO, 2009, p. 121).

A organização sindical teve ampla interferência do Estado, em suas atividades e organização, durante a fase em que iniciou o tratamento legal do sindicalismo. O primeiro fato relevante que alterou a estrutura dos sindicatos foi a Revolução de 1930, época em que Getúlio Vargas conquista o poder político, e, na

área trabalhista, houve a elaboração de diversas leis, principalmente, regulando as atividades dos sindicatos, em razão das reformas sociais e da atuação do Estado, ainda, muito intervencionista (PEGO, 2012, p. 34).

Era uma fase de intervenção nas políticas trabalhistas, apesar de histórico, por parte do Estado. A citada fase intervencionista em relação à sindicalização ocorreu por força das manifestações realizadas nas grandes cidades em que houve vários movimentos grevistas, inúmeras horas de trabalho perdidas e a grande crise iniciada em 1929 (NASCIMENTO, 2009, p. 121).

Nesse sentido, a revolução da década de 1930, proporcionou um período histórico ao país que era, predominantemente, rural, bem como aos sindicatos, tendo em vista que, além das alterações legislativas, houve uma migração das pessoas para a área urbana, fruto do êxodo rural. Nesse período, os sindicatos possuíam uma atuação ampliada, resultado do crescimento da indústria, da classe média e de trabalhadores (PEGO, 2012, p. 35).

O Estado, temendo descontrole nas cidades, decidiu organizar em categoria as relações entre trabalhadores e a classe empresarial, determinando, assim, o enquadramento sindical (PEGO, 2012, p. 35).

No entanto, a organização dos empresários e dos trabalhadores foi uma forma de política social do governo, pautada na ideia de união, mas por imposição do Estado e não do livre acordo entre as partes. Assim, houve a organização em categoria, abrangendo tanto empregadores quanto trabalhadores, formando um enquadramento sindical (NASCIMENTO, 2009 p. 121).

Surge o sistema trabalhista organizado, apesar de leis anteriores, nessa época, os sindicatos eram administrados e usados de acordo com a vontade de Vargas (PEGO, 2012, p. 35).

Nesse contexto, os sindicatos passaram a realizar suas atividades em colaboração com o governo para que sob o controle dos movimentos sindicais não ocorresse divergência entre capital e trabalho, resultando em paralisações descontroladas (NASCIMENTO, 2009 p. 121).

Houve a constituição do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que tinha como função conferir aos sindicatos a delegação de funções do poder público (MARTINS, 2011, p. 725).

O Ministério do Trabalho, assim, detentor das atribuições de administração dos sindicatos, bem como de concretizar a política trabalhista, por decreto, iniciou a regulamentação de certas profissões (NASCIMENTO, 2009, p. 121).

No ano de 1931, por intermédio do Decreto 19.770, durante a Revolução de 1930, o direito à sindicalização dos operários e empregadores foi regulamentado, conhecido como a lei dos sindicatos (NASCIMENTO, 2009, p. 122).

A referida lei manteve os traços intervencionistas em que sindicatos eram voltados para o setor econômico, no entanto, sem intuito político.

O referido decreto, para a organização sindical, é, verdadeiramente, tido como o berço da organização sindical brasileira, uma vez que distinguiu sindicato dos empregados e dos empregadores (PEGO, 2012, p. 35).

Porém, o Ministério do Trabalho deveria reconhecer a existência dos mencionados sindicatos para que possuíssem personalidade jurídica e exercessem legalmente suas atividades (MARTINS, 2011, p. 725).

Entretanto, a mudança ocorrida, no início da década de 1930, com o Estado sob o controle dos sindicatos e de suas atividades, apenas limitou a liberdade sindical.

A influência maior, que se fez sentir, foi a do corporativismo italiano e a forma autoritária de organização de vida sindical que impôs, contrastando com os princípios que, antes de 1930, serviam de base para o nosso sistema: antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, depois, a sua publicização foi manifesta; antes, os sindicatos eram livremente criados pelos interessados, com administração e estatutos próprios; depois, sob a custódia do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo; antes, seus estatutos eram autoelaborados, depois, padronizados. Antes, os sindicatos tinham autonomia, depois, tornaram-se dependentes do reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios de sua atividade (NASCIMENTO, 2009, p. 122).

Com o propósito de o Governo controlar melhor o enquadramento sindical, instituiu-se apenas um sindicato de cada categoria profissional para idêntica região, limitando a fundação de vários sindicatos na mesma base territorial.

Foi vedada a sindicalização dos funcionários públicos e domésticos que tinham lei especial e, por esse motivo, estavam excluídos de associarem-se aos

sindicatos. Além disso, era proibido o exercício de manifestações políticas, sociais ou religiosas.

Era exigido o número mínimo de trinta sócios para a formação de sindicato, desde que observados os requisitos de 2/3 e a fidelidade ao nacionalismo da Revolução (NASCIMENTO, 2009, p. 122).

Poderia haver a concepção de organizações sindicais superiores, tais como: federações, com no mínimo, três sindicatos, e confederações, com no mínimo, cinco federações, igualmente, fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho (NASCIMENTO, 2009, p. 122).

Contratos e convenções coletivas de trabalho poderiam ser entabulados pelos sindicatos. Trabalhos semelhantes, dentro de um município, foram legalmente unidos. Além do mais, a sindicalização à organização estrangeira era vedada, sem anuência do Ministério do Trabalho. Portanto, os sindicatos, além de suas atribuições, começaram realizar papéis assistenciais (MARTINS, 2011, p. 725).

Dessa forma, os sindicatos realizavam as tarefas de administração de caixas beneficentes, agências com a finalidade de colocação dos trabalhadores ao mercado de trabalho, atividades hospitalares e educação.

Contudo, o supramencionado decreto, modelado com o intuito intervencionista, tornou-se inviável com um sistema sindical autônomo e livre. Os sindicatos, apesar de exercerem atividades de caráter público, eram altamente dependentes e subordinados aos órgãos do Estado (PEGO, 2012, p. 35).

Em contrapartida, o aludido decreto trouxe inúmeros direitos trabalhistas, aumentando a garantia do sistema sindical brasileiro, como a garantia da estabilidade dos dirigentes sindicais, até então tidos como inexistentes (PEGO, 2012, p. 35).

Havia dois entendimentos quanto à organização sindical:

[...] uma, favorável ao sistema da Revolução de 1930, do sindicato sob o controle do Estado e sem luta de classes; outra, propondo a pluralidade sindical, o sindicato livre e sem controle estatal. Foi vencedora a primeira, recolhida pela CLT (NASCIMENTO, 2009, p. 124).

Além disso, a contratação coletiva de trabalho, inserida no sistema sindical, no ano de 1932, com base no Decreto 21.761, foi um avanço no que tange

à autocomposição, apesar da interferência do Estado, determinando a exigência e a disciplina rígida da negociação coletiva.

A partir desse momento, surgiram diversas leis, as quais objetivavam, precipuamente, confirmar o Direito Coletivo. Assim, os sindicatos passaram a exercer suas atividades em cooperação com o Estado, no sentido de organizar os direitos e deveres trabalhistas, tanto do empregado quanto do empregador (PEGO, 2012, p. 35).

O Decreto 24.694, de 1934, inseriu em seu texto a pluralidade dos sindicatos, podendo haver mais de um sindicato na mesma base territorial. (MARTINS, 2011, P. 725)

Dispunha o inciso II do art. 5º que o sindicato se formava com, no mínimo, um terço dos empregados que exerciam a mesma profissão na respectiva localizada. Para a formação de sindicato de empregadores era mister a reunião de cinco empresas, ou, no mínimo, 10 sócios individuais (MARTINS, 2011, p. 725).

Em suma, a história do sindicalismo no Brasil, demonstra que os sindicatos surgiram por determinação do Estado, que impunha a existência dos sindicatos “de cima para baixo”, enquanto na Europa a organização dos sindicatos teve início “de baixo para cima”. Dessa forma, no Brasil, a criação de sindicatos ocorreu por imposição do Estado (MARTINS, 2011, P. 725).

Após o ano de 1934, a pluralidade sindical, foi inserida no plano constitucional, conforme explanações no tópico seguinte.

3 SINDICATO E AS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Após o período de 1824 as Constituições brasileiras começaram a delinear alguns traços que, mais tarde, seriam objeto para a implantação do sistema sindical no Brasil.

3.1 Constituição de 1824

Por causa das alterações sociais ocorridas na Europa, tendo a Revolução Francesa como principal marco para o fim das corporações de ofício, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício brasileiras (MARTINS, 2011, p. 724).

A referida Constituição não inseriu em seu corpo a regulamentação das organizações sindicais em que os trabalhadores, nesse período, ainda, não tinham direitos trabalhistas protegidos e não havia a organização legal.

Da mesma forma, não tratou de regular as organizações sindicais, no entanto, considerou legal a organização de qualquer pessoa. O Estado interferia, apenas, em caso de desordem para garantir a lei e, informalmente, poderiam ocorrer associações, sem a interferência estatal (MARTINS, 2011, p. 724).

Assim sendo, as corporações, tidas como formas de organização social, foram extintas tanto na Europa quanto no Brasil. No entanto, no plano Constitucional, nada foi regulado em relação aos movimentos sindicais.

Por outro lado, a Constituição de 1934 instituiu o regime do pluralismo sindical.

3.2 Constituição de 1934

Logo depois, a Constituição de 1934, da mesma forma, não acrescentou muito a respeito da organização sindical, mas inseriu no ordenamento jurídico, o pluralismo e a autonomia sindical, apesar de ser considerada a primeira

com o intuito social, nada se compara ao pluralismo conceituado pela convenção da OIT (PEGO, 2012, p. 36).

Ademais, o pluralismo sindical, estabelecido na Constituição social, foi considerado um avanço, no que tange à organização sindical, porém os sindicatos estavam subordinados ao Estado e, por isso, a liberdade sindical para criação e administração estava limitada, não havendo a plena liberdade prevista na Convenção n. 87 da OIT.

Sustentava-se que a pluralidade sindical foi de ampla conceituação, mas não havia consenso, haja vista que o enquadramento sindical, a exclusividade sindical, a eficácia a todos os convênios e a obrigatoriedade de contribuições sindicais, eram compulsórios (PEGO, 2012, p. 36).

Sendo assim, não se pode dizer que havia liberdade sindical, haja vista que os sindicatos estavam obrigados aos requisitos impostos pelo Estado.

O mencionado princípio sindical surgiu na Europa, no liberalismo praticado naquele continente, com a Revolução ocorrida na década de 1930 (MARTINS, 2011, p. 724).

Diante disso, a Constituição brasileira, admitiu o pluralismo sindical, em razão dos fatos sociais e da constante interferência estatal que ocorreram na Europa, o que acabou por impedir a implantação do sindicato único.

Assim, a Assembléia Constituinte, reunida para elaborar a nova Constituição, percebe a dificuldade em tornar eficaz o princípio do sindicato único, pois na Itália houve o fracasso da unicidade sindical, graças à constante intervenção estatal na organização sindical (MARTINS, 2011, p. 724).

Por isso, o pluralismo sindical foi elevado ao plano constitucional e tinha a finalidade de proporcionar liberdade aos trabalhadores para criação, constituição e exercício livre das funções sindicais.

No entanto, a organização sindical iniciou suas atividades, inteiramente, ligadas ao poder do Estado, não podendo ser instituída livremente, apesar da ideia de autonomia e do pluralismo sindical (MARTINS, 2011, p. 725).

Na vigência dessa Constituição, o movimento sindical “passou a ser, teoricamente, concebido como pessoa jurídica de direito privado, com liberdade de ação, de constituição e de administração” (NASCIMENTO, 2009, p. 125).

A pluralidade sindical, instituída na década de 1930, pela Constituição tida como social, previa a existência de vários sindicatos, em uma mesma base territorial, mas não conseguiu tornar a medida eficaz. Embora, formalmente, houvesse a possibilidade do pluralismo sindical, a atuação, ao mesmo tempo, de mais de um sindicato, de profissão idêntica, não exprimiu realmente a possibilidade de existência de vários sindicatos (PEGO, 2012, p. 36).

As falhas que tornaram inaplicáveis o pluralismo sindical ocorreram em virtude dos requisitos rígidos para a constituição dos sindicatos, tais como restrição na atuação dos sindicatos, interferência estatal, limite mínimo de trabalhadores para formação sindical, entre outros.

Outrossim, os sindicatos deveriam ter, no mínimo, 1/3 dos trabalhadores “[...] da mesma profissão no mesmo local fez com que em cada localidade só pudesse existir um número limitado, e não um número ilimitado de sindicatos, como seria num sistema genuinamente pluralista” (NASCIMENTO, 2009, p. 125).

O princípio da pluralidade propiciou uma esperança na liberdade sindical, mas a ausência de autonomia e limites na administração do sindicato, bem como falta de condições aos trabalhadores para organizarem um sindicalismo livre, levaram ao fracasso a coexistência de vários sindicatos (NASCIMENTO, 2009, p. 125).

Nesse sentido, não existiu de fato princípio do pluralismo sindical, mas apenas a possibilidade de existência de diversos sindicatos, com atuação restrita. Tal fato tornou falha a ideia do pluralismo sindical, sendo considerada uma situação lamentável.

3.3 Constituição de 1937

Por outro lado, o Decreto 24.694/94, antes da entrada em vigor da Constituição de 1937, regulamentou os sindicatos profissionais. Estabeleceu a unicidade sindical e incluiu a intenção de permitir, aos sindicatos, autonomia e liberdade no que se refere à subordinação à autoridade estatal, até então existente (PEGO, 2012, p. 36).

O referido decreto estabeleceu a estruturação das organizações sindicais em três níveis: sindicatos, federações e confederações. Instituiu, ainda, as funções, funcionamento, garantias, penalidades aplicadas aos sindicatos, condições para criação dos sindicatos e vedação aos funcionários públicos de sindicalização (NASCIMENTO, 2009, p. 125).

A Constituição Federal de 1937 nasceu em razão da reunião de elementos fascistas que havia na Itália, bem como idealizada na *Carta Del Lavoro*, com o intuito corporativista (MARTINS, 2011, p. 725).

Nessa fase, ocorreu o término do pluralismo sindical e iniciou a implantação de “[...] organização corporativa da ordem econômica, à qual foi vinculada a organização sindical.” As organizações representativas dos trabalhadores passaram a realizar suas atividades como funções delegadas do Estado (NASCIMENTO, 2009, p. 127).

Figuravam como organizações livres, no entanto, havia a necessidade do reconhecimento legal e controle do Estado para que fossem constituídas e pudessem representar uma categoria profissional (MARTINS, 2011, p. 725).

Destaca-se que a Constituição de 1937

[...] expressou a concepção do *Estado Novo* e as restrições ao movimento sindical, segundo a idéia da organização da economia pelo Estado, com Conselho Nacional de Economia, o enquadramento de sindicatos em categoria definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base territorial, e a proibição de greve, que foi considerada um recurso anti-social e nocivo à economia [...] (NASCIMENTO, 2006, p. 30).

Por consequência, o modelo sindical brasileiro, nessa fase, foi corporativista, pois em razão da política de Vargas que governava um Estado paternalista, com a finalidade de acalmar os operários, instituiu concessões, mas, ao mesmo tempo, retirava direitos trabalhistas que haviam sido conquistados durante as negociações coletivas entre operários e empresários (PEGO, 2012, p. 37).

Sustentava-se, nessa Constituição, que havia liberdade sindical, mas o Estado restringia a autonomia e a liberdade de organização dos trabalhadores, determinando que, somente, seriam sindicatos os que fossem reconhecidos pelo Estado. Nesse sentido, o Estado continuava a ser intervencionista (NASCIMENTO, 2009, p. 127).

Sob o mesmo ponto de vista, a organização sindical

[...] não era tão livre assim, pois o Estado reconhecia apenas um sindicato, que passava a representar legalmente seus participantes. Criava-se o sindicato por categoria: econômica ou profissional. Os sindicatos poderiam estipular contratos coletivos de trabalho, que passavam a ser obrigatórios para todos seus associados (MARTINS, 2011, p. 725).

Apesar da liberdade sindical, inserida na referida Constituição, as organizações sindicais, para representar a categoria profissional perante o Estado ou outras organizações sindicais, assinar contratos coletivos, exigir contribuições sindicais, necessitariam ser reconhecidas pelo Estado.

No entanto, as contribuições sociais eram compulsórias e poderiam ser implantadas, independente da vontade do trabalhador. Assim, os sindicatos eram considerados ligados ao Estado e, de maneira idêntica, estavam realizando atividade estatal, com poder de imposição (MARTINS, 2011, p. 726).

Nesse período, portanto, não havia o sindicalismo de fato ou, se formalmente constituído, não teve representação da liberdade sindical, conforme se entende na atualidade. Indústrias, movimentos operários ou reivindicações da classe, também, não existiram. Portanto, a organização sindical, legalmente, poderia ser constituída, mas era um sistema sindical autoritário, no qual a criação, organização e exercício de suas atividades estavam subordinados ao reconhecimento do Estado (PEGO, 2012, p. 37).

No entanto, há contradição, pois os sindicatos são criados por ato de lei e não são oriundos dos movimentos sindicais, estes, atos próprios de autonomia e liberdade (PEGO, 2012, p. 37).

O regime sindical que se tornou vigente foi o da unicidade sindical e somente, autoriza a existência “[...] do sindicato único na mesma base territorial, que não permite autonomia na criação de sindicatos” (NASCIMENTO, 2009, p. 127).

Assim, nessa Constituição, os sindicatos tinham funções públicas e privadas. O mesmo princípio sindical foi adotado pela Constituição de 1946, como será explicitado adiante.

3.4 Constituição de 1946

Similarmente, na Constituição de 1946, em sua regra, continuou vigente o regime da unicidade sindical, bem como a ideia corporativista dos sindicatos, mas estabeleceu o direito de greve, proibido na Constituição de 1937, sendo, portanto, a primeira Constituição brasileira a consagrar o direito de greve (PEGO, 2012, p. 38).

Não foi autoritária como a Constituição anterior que, sem a vontade popular, impôs a forma de representação sindical, logo foi considerada democrática por conta de ter sido elaborada por uma Assembleia Constituinte. Ademais, estabeleceu a livre organização sindical, todavia a criação dos sindicatos dependia de regulamentação pelo Legislador Ordinário (MARTINS, 2011, p. 727).

Como resultado, o legislador infraconstitucional foi privilegiado ao regulamentar o tema, tendo o regime corporativo como fundamento para a legislação ordinária estabelecer normas sobre o direito sindical. Portanto, igualmente, não se pode falar que a organização sindical era plenamente autônoma e livre.

Assim, ao tratar da organização sindical, a referida Constituição foi menos expressiva em relação às Constituições anteriores, ao dar poderes de regulamentação ao legislador infraconstitucional (PEGO, 2012, p. 38).

Diante desse fato, o legislador ordinário teve a oportunidade de inserir no ordenamento jurídico brasileiro tanto o princípio da unicidade quanto o princípio da pluralidade sindical, todavia a CLT que estabelecia o princípio da unicidade sindical foi recepcionada pela Constituição Federal (MARTINS, 2011, p. 727).

Portanto, a Constituição de 1946 foi incoerente, pois “[...] restituiu a liberdade política no País atribuiu aos sindicatos funções delegadas pelo Poder Público, de modo que o que trouxe em favor da liberdade sindical foi a restituição do direito de greve que o Estado novo suprimirá” (NASCIMENTO, 2009, p. 132).

De acordo com a citada Constituição, as funções exercidas pelos sindicatos, ainda, eram delegadas pelo Estado.

Percebe-se, de fato, que ao reconhecer o direito de greve, afastou-se a ideia, inserida na Constituição de 1937, de que o movimento grevista era um mal para o trabalho e a sociedade (MARTINS, 2011, p. 727).

Por outro lado, no início dos anos sessenta, os sindicatos tiveram suas atividades limitadas pela forte intervenção do Estado visto que o golpe militar permaneceu durante a fase da Ditadura e até o ano de 1985 (PEGO, 2012, p. 38).

3.5 Constituição de 1967 e Emenda Constitucional de 1969

Vale ressaltar que, nessa Constituição, consagrou-se a liberdade sindical. Os sindicatos poderiam ser livremente criados, representar seus associados nas convenções coletivas, bem como exercerem atividades, ainda, que delegada pelo Poder Público. Enfatiza-se que a Lei disciplinava as funções e atividades exercidas pelos sindicatos (MARTINS, 2011, p. 727).

Nessa fase, os sindicatos perderam o poder impositivo de estabelecer as contribuições sindicais, como ocorria na Constituição de 1937, e passaram apenas arrecadá-las. Tornou-se obrigatório votar nas eleições sindicais (MARTINS, 2011, p. 727).

Faz-se necessário considerar que a Junta Militar, no poder em 1969, alterou a Constituição de 1967, por meio da Emenda Constitucional nº 1, de 1969, entretanto, em relação à organização sindical manteve os dispositivos constitucionais anteriores (PEGO, 2012, p. 38).

Da mesma forma, a ditadura, até os anos oitenta, restringiu a organização sindical, contudo, no fim dos anos setenta, em 1978, os movimentos sindicais ressurgiram em razão de greves no setor metalúrgico, no ABC, Estado de São Paulo (PEGO, 2012, p. 38).

Ademais, surgiram as Centrais Sindicais que organizaram o movimento dos trabalhadores, sendo, atualmente, existentes no sistema jurídico brasileiro (PEGO, 2012, p. 39).

Dessa forma, no período militar, os Governos

[...] não tiveram muita coisa a fazer para controle dos sindicatos com a herança que receberam da lei intervencionista do Estado Novo, apenas a

mantiveram porque se prestava aos seus propósitos em relação aos sindicatos e mais diretamente proibiram movimentos dos trabalhadores considerados contrários à segurança nacional (NNASCIMENTO, 2009, p. 132).

Como resultado, ante ao anseio por reformas e democracia, promulga-se a Constituição de 1988. Esta, por sua vez, manteve a unicidade sindical, valorizou o direito coletivo e vedou a interferência estatal na organização dos sindicatos.

4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A liberdade sindical já havia sido inserida nas Constituições de 1937, 1946, 1967, e EC nº 1 de 1969, mas com limitação que impedia o pleno exercício sindical.

Por outro lado, ao elaborar a Constituição de 1988, simultaneamente ao desenvolvimento dos trabalhos da Assembleia Constituinte,

[...] os sindicatos conseguiram, de algum modo, neles influir, em especial na manutenção de dois princípios: a unicidade sindical, ou seja, a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, e a contribuição sindical compulsória fixada por lei (NASCIMENTO, 2009, p. 136).

Dessa forma, a liberdade sindical inserida na Constituição Federal de 1988, art. 8º, inciso I, impede o legislador de elaborar lei exigindo a autorização do Estado para fundação de sindicato, mas, ao mesmo tempo, é contraditória, pois restringiu a liberdade dos sindicatos ao implantar o princípio da unicidade e a obrigatoriedade da contribuição sindical.

Assim, a Constituição de 1988 proporcionou um avanço para a abertura sindical no Brasil, tendo em vista que efetivou a democracia e a reorganização jurídica brasileira, pois aboliu a interferência do Estado na administração sindical, ao estabelecer, no art. 8º, que a organização sindical é livre.

Contudo, “[...] o sistema de organização sindical é contraditório. Tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial” (NASCIMENTO, 2009, p. 136).

No entanto, não se pode acusar apenas a Assembleia Constituinte por essa contradição, pois as

[...] disposições constitucionais que serviram de base para a nova estrutura sindical respaldam, em alguns pontos, a livre organização e a ação sindical; em outros, são restritivas. Porém, as suas limitações foram defendidas por parte do movimento sindical, não foram impostas pelo Governo e surgiram dos livres debates na Assembléia Nacional Constituinte; daí ser possível dizer que expressam uma legalidade consentida, mas não desejável (NASCIMENTO, 2009, p. 136).

A partir desse momento os sindicatos são livres e não estão mais subordinados ao Estado.

Nesse sentido, a constituição de sindicato é livre e não há obrigação de “[...] autorização do Estado para a fundação do sindicato, apenas haverá necessidade de se proceder ao registro no órgão competente. A Constituição usa a expressão *registro* e não reconhecimento, que é vedado pelo mesmo inciso.” (MARTINS, 2011, p. 729).

Assim, a intervenção estatal na administração dos sindicatos, existente no passado, desaparece da Constituição Federal de 1988 e o Estado não poderá intervir na organização sindical, determinando a forma de criação e estrutura.

5 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS ESPECÍFICOS DOS SINDICATOS

A Constituição Federal de 1988 estabelece, no art. 8º, os princípios constitucionais no que se refere às entidades sindicais, conforme será exposto nos tópicos seguintes.

5.1 Princípio da auto-organização

O princípio da auto-organização foi limitado pela

[...] unicidade sindical que permite a livre fundação de sindicatos independentemente de prévia autorização do Estado, não sendo possível, no entanto, a criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, sendo esta, no mínimo, municipal (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

Em consonância com as explanações de Nascimento, o art. 8º, I, da CF, permite verificar mais um sinal de mudança: o referido preceito constitucional proíbe ao Estado a intromissão nas entidades sindicais, de modo que não se pode elaborar lei infraconstitucional com a finalidade de exigir autorização estatal para a fundação de entidades sindicais. Por outro lado, a liberdade sindical foi limitada pela restrição territorial de, no mínimo, um município para a fundação de sindicatos.

Ante a interpretação desse artigo de forma literal, “pode-se chegar à conclusão de que o Brasil já poderia ratificar a Convenção n. 87 da OIT e poderiam existir quantos sindicatos os interessados desejassem, bastando sua vontade de reunião” (MARTINS, 2011, p. 728).

Entretanto,

[...] há a necessidade de se fazer a interpretação sistemática da Lei Fundamental. Assim, vamos verificar que o inciso II do art. 8º da Norma Ápice estabelece que é proibida a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores, não podendo ser inferior à área de município (MARTINS, 2011, p. 728).

Sendo assim, há a liberdade de constituição, administração e atuação dos sindicatos, mas, nos termos do artigo 8º, da Carta Magna, permitem apenas a unicidade sindical e veda a pluralidade de sindicatos em uma mesma base territorial.

Por conta dessa limitação, os trabalhadores não podem fundar sindicato de apenas uma empresa, ou parte do município, que são áreas menores ao território municipal.

No tocante à ratificação da Convenção n 87 da OIT, para ser inserida no Ordenamento Jurídico brasileiro, não há amparo legal, pelo fato de a Constituição Federal vedar a pluralidade sindical.

Além disso, a contribuição sindical não está em sintonia com a Convenção n 87 da OIT, tendo em vista que a referida contribuição é instituída de forma compulsória, o que viola a liberdade de filiação aos sindicatos, pois não permite o pagamento espontâneo das contribuições sindicais, haja vista que são obrigatórias (MARTINS, 2011, p. 728).

No que concerne à pluralidade sindical, com base no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, é vedada a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial. Assim, de acordo com a Carta Magna, apesar de haver liberdade sindical, há a imposição da unicidade sindical.

Dentro dessa perspectiva, a vedação legal para fundar vários sindicatos da mesma categoria, em uma mesma base territorial, e a vedação em criar entidades sindicais nos territórios menores que a área de um município são obstáculos inseridos na própria Constituição que impedem a instituição da pluralidade sindical contida na Convenção n. 87 da OIT.

Entretanto, a Constituição de 1988, apesar do princípio da unicidade sindical, permite a liberdade sindical, não podendo ser inferior ao município, mas a base territorial pode ser definida pelas partes envolvidas, empregados e patrões. Não há subordinação ao Poder Público, as eleições sindicais e a redação de estatutos, bem como de regulamentos, são livres da interferência estatal (MARTINS, 2011, p. 729).

Além disso, a Norma Ápice introduziu a mais importante alteração constitucional, ou seja, a ausência da função delegada do Poder Público que, nas Constituições anteriores, era exercida pelos sindicatos. Atualmente, os sindicatos são entidades de direito privado, realizando suas funções com autonomia.

5.2 Princípio confederativo

O Sistema confederativo foi mantido e, nos termos da Constituição de 1988, os sindicatos são organizados em uma forma de pirâmide, tendo as confederações no topo, logo abaixo as federações e, na base, os sindicatos (MARTINS, 2011, p. 729).

Nesse sentido, algumas considerações acerca da estrutura sindical brasileira merecem explicações.

O modelo sindical brasileiro atual está estruturado em forma de pirâmide com duas estruturas: as categorias das entidades sindicais profissionais ou econômicas e as centrais sindicais (supracategorial).

Na primeira, estão as categorias das entidades sindicais constituídas por sindicatos, federações e confederações. Na base da pirâmide estão os sindicatos que representam uma categoria econômica, profissional ou diferenciada, e, em seguida, as entidades de grau superior, federações e confederações.

No que concerne às federações tem-se que estão organizadas em categorias acima do sindicato e têm abrangência no âmbito dos Estados-membros. Além disso, podem fazer parte da federação, os sindicatos de determinados municípios ou região.

Por outro lado, nos termos do art. 535 da CLT, as confederações estão acima das federações, são formadas por ramo de atividades, e estão organizadas em nível nacional. Para serem constituídas necessitam de, no mínimo, três federações e terem como sede o Distrito Federal.

Nesse sentido, as confederações

[...] coordenam as atividades das entidades de grau inferior, estão autorizadas, em certos casos, a celebrar convenções coletivas (§ 2º do art. 611 da CLT), acordos coletivos (§1º do art. 617 da CLT), e a instaurar dissídios coletivos (parágrafo único do art. 857 da CLT), quando as categorias não forem organizadas em sindicatos, nem em federações (MARTINS, 2010, p. 158).

Nessa perspectiva, na base da pirâmide os sindicatos exercem as funções de representação negocial, econômica e assistencial dos seus associados. No mesmo sentido, mas defendendo os interesses diretamente dos sindicatos e indiretamente de seus associados, estão as federações.

Na ponta da pirâmide estão as confederações que coordenam as atividades das entidades inferiores e, não havendo categorias reunidas em sindicatos, nem em federações, estão autorizadas a celebrar convenções coletivas, acordos coletivos e a instaurar dissídios coletivos.

Além do mais, “acima das estruturas das entidades de categoria que são os sindicatos, as federações e as Confederações ergue-se uma segunda estrutura não mais de categorias, mas supracategorial. É a das Centrais Sindicais” (NASCIMENTO, 2011, p. 449).

Essa segunda estrutura está em grau superior às entidades sindicais e é composta por órgãos representantes dos interesses de todas as categorias. Constitui-se pelos sindicatos da base territorial que se tornam sócios, sustentando-a com uma porcentagem da contribuição sindical.

Outrossim, a “Central Sindical é a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores” (MARTINS, 2010, p. 158).

É importante salientar que a Central Sindical tem a estrutura organizada no âmbito nacional, tendo como requisito para sua constituição a filiação de, no mínimo: cem sindicatos de cinco regiões do País; vinte sindicatos de três regiões do País; cinco setores de atividade econômica e, por fim, os sindicatos que representam 7% dos empregados associados em nível nacional.

Porém, somente no ano de 2008, ocorreu a legalização das Centrais Sindicais, sendo considerada importante transformação ao direito coletivo.

São entidades de cúpulas dos trabalhadores. Não há Centrais de empregadores. Sob este aspecto jurídico, é uma etapa nova que começam a percorrer, uma vez que até agora a sua existência vinha sendo apenas institucional, já que não havia uma legislação que as incluísse em nosso ordenamento jurídico (NASCIMENTO, 2009, p. 470).

Nesse sentido, a legislação brasileira autoriza aos trabalhadores ou empregadores a faculdade de se organizarem em associações.

Vale ressaltar, que o sistema de sindicatos em categorias, por conta da CLT, vigente desde 1943, continua em vigor,

[...] nada impede, também, a existência do sindicato dos profissionais liberais e de categoria diferenciada, que são apenas desdobramentos do sindicato por categoria, pois aquelas não deixam de ser categorias e a

Constituição não dispõe que o sindicato seja organizado apenas por categoria econômica ou profissional, mas que a organização sindical é feita por categorias (MARTINS, 2011, p. 729).

Assim, “[...] as formas de entidades sindicais são previstas em lei, dispondo-se, verticalmente, numa estrutura piramidal em três níveis, sindicatos, federações e confederações [...]” (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

Diante do exposto,

A expressão *sistema confederativo* pode ser interpretada como a restrição da pirâmide sindical a três degraus obrigatórios: sindicatos, federações e confederações. Mas, se é assim, ficam de fora do sistema confederativo as Centrais Sindicais, porque são interconfederais (NASCIMENTO, 2009, p. 180).

Os próprios interessados têm a competência de determinar a base territorial na qual serão fundadas as entidades sindicais, sendo que os próprios interlocutores são os responsáveis para enquadrar o sistema sindical da categoria, contudo, devem obedecer ao princípio da representação sindical em categorias.

5.3 Princípio da representação sindical

Apesar das críticas em relação ao sistema sindical em categorias, o referido princípio foi conservado pela Constituição de 1988, pois, o artigo 8º, estabeleceu que a organização sindical fosse representada por uma categoria profissional, formada por trabalhadores, ou econômica, formada por empresários, e os interesses da categoria defendidos pelos sindicatos.

Nesse princípio “[...] a lei indica os grupos ou interesses representados e que são dois, as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas, não sendo previstos sindicatos por empresa ou outros organismos de representação sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

Nos termos dos arts. 511 e 513 da CLT, os sindicatos representam a categoria profissional, econômica ou diferenciada em uma base territorial. No caso da atividade econômica existem diversos setores como, por exemplo, os industriais e comerciais.

A categoria pode ser conceituada como um

[...] conjunto de pessoas que exercem a sua atividade ou o seu trabalho num desses setores, e é nesse sentido que se fala em categoria profissional, para designar os trabalhadores, e em categoria econômica, para se referir aos empregadores de cada um deles. Exemplificando: bancários são os empregados dos bancos, formando uma categoria profissional, e empresas bancárias constituem a categoria econômica (NASCIMENTO, 2011, p. 448).

Dessa forma, os sindicatos representam integralmente uma categoria profissional, sendo irrelevante sua profissão, ressalvada a existência de categoria profissional diferenciada.

No Brasil, há uma flexibilização pela lei do sistema do sindicato único, na medida em que permite a criação de categorias diferenciadas, como também possibilita a “dissociação ou desdobramento de *categorias ecléticas*—integradas por atividades principais, conexas ou similares para que estas, destacando-se, por exemplo, um sindicato municipal onde antes havia um estadual” (NASCIMENTO, 2011, p. 448).

Nesse sentido, as pessoas que exerçam profissão ou função diferenciada, por conta do art. 511, da CLT, podem fundar o sindicato específico para aquela profissão.

Portanto, não só os trabalhadores, mas, também, os empregadores podem pertencer à determinada categoria.

No que se refere à autonomia de vontade, a constituição do sindicato ocorre pela reunião de vontade de seus associados. Por outro lado, não ocorre da mesma forma com a categoria. “A categoria é *necessária*, distinguindo-se, por isso, também, do mero *grupo*, que é fruto exclusivo do desejo daqueles que o constituem” (RUSSOMANO, 1997, p. 80).

No regime da unicidade sindical, o contorno certo

“[...]do conceito e da configuração de cada categoria é indispensável para que se possa estabelecer a base da representação “oficial” exercida por um sindicato. Essa é a razão pela qual se chega ao extremo de adotar—como ocorria na Itália e no Brasil— o *mapa do enquadramento sindical*, que discriminava, uma a uma, as categorias profissionais de existência reconhecida e, portanto, capazes de autorizar a constituição de um sindicato autônomo (RUSSOMANO, 1997, p. 81).

Todavia, no sistema pluralista, também, o “[...] conceito de categoria é relevante, sobretudo nos casos em que se promove a extensão da convenção

coletiva (celebrada por um ou mais de um sindicato) à generalidade da categoria profissional ou econômica” (RUSSOMANO, 1997, p. 82).

Portanto, “[...] a noção de categoria (profissional ou econômica) é indispensável à opção decisiva entre o sistema de unicidade e de pluralidade sindical” (RUSSOMANO, 1997, p. 82).

Além disso, a categoria de forma indivisível “[...] , ou seja, a unidade absoluta da categoria profissional ou econômica, é um *princípio*. Ao contrário, sua divisibilidade é um *fato* (RUSSOMANO, 1997, 82).

Adotando, a indivisibilidade da categoria o sistema da unicidade sindical, por coerência, é o regime sindical a ser adotado.

Em contrapartida, aceita a divisibilidade da categoria, [...] por divergências internas, embora, em certos momentos, ela se deva unificar para o êxito comum, podemos, com tranquilidade, chegar ao sistema flexível da pluralidade (RUSSOMANO, 1997, p. 82).

Nesse sentido, “somente em termos teóricos ou abstratos podemos sustentar a unidade absoluta da categoria e, por outro lado, que não se vê, no horizonte de nossa época, condições para que possamos ultrapassar a contingência de sua divisibilidade” (RUSSOMANO, 1997, p. 83).

Nesse sentido, “[...] a categoria, *internamente*, pela contingência da condição humana e social, é divisível, enquanto indivisíveis, sim, são os interesses coletivos em função dos quais ela se organiza” (RUSSOMANO, 1997, p. 85).

5.4 Princípio da liberdade sindical individual restrita

A liberdade sindical individual restrita figura como assunto recente no plano constitucional. Desse modo, a filiação ou desfiliação de um sindicato, nos termos do art. 8º, inciso V, depende apenas da vontade individual da pessoa. Qualquer pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica poderá escolher quando se tornará sócio do sindicato, sem que haja pressão para filiação ou desfiliação.

O sistema sindical brasileiro tornou-se mais próximo da Convenção n. 87 da OIT, pois esta estabelece tanto a liberdade de filiação sindical positiva quanto à negativa (MATINS, 2011, p. 729).

Entretanto, apesar de haver a liberdade de inscrição em um sindicato, a filiação deve ser realizada no sindicato único da categoria (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

Por outro lado, a liberdade sindical, também, deve ser analisada à luz das contribuições confederativas.

5.5 Princípio da contribuição confederativa

A contribuição confederativa, como fonte de recursos para custeio dos sindicatos, foi instituída no ordenamento jurídico e, no caso da categoria profissional, a cobrança será deduzida em folha de pagamento do empregado, independente da contribuição legal, assim, o sistema é pago por uma contribuição fixada em assembleia geral.

No que tange a sua conceituação, a contribuição confederativa “[...] é a prestação pecuniária, espontânea, fixada pela assembléia geral do sindicato, tendo por finalidade custear o sistema confederativo” (MARTINS, 2004, p. 91).

Ademais, o art. 8º, inciso IV, da CF, estabelece o custeio das entidades sindicais

que se chama de contribuição confederativa. A parte final do mesmo inciso estabelece que a cobrança da contribuição retromencionada não impede a cobrança da contribuição prevista em lei, que é a contribuição sindical, oriunda do corporativismo de Getúlio Vargas (MARTINS, 2011, p. 729).

Nesse sentido, a manutenção dos sindicatos é realizada por meio da cobrança de contribuição confederativa espontânea que só pode ser cobrada do empregado associado.

Em conformidade, já decidiu o TRT da 15ª Região:

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. TRABALHADOR NÃO FILIADO AO SINDICATO. DESCONTO NÃO AUTORIZADO. DEVOLUÇÃO. A Constituição Federal de 1988 garantiu o direito à liberdade sindical (art. 8º, V). Assim, apenas a contribuição prevista nos arts. 578 e 579 da CLT

permaneceram obrigatória a todos os integrantes da categoria. Já as contribuições assistencial e confederativa não podem ser cobradas dos trabalhadores não sindicalizados, sob pena de devolução dos valores irregularmente descontados, nos termos da OJ nº 17 da SDC e do Precedente Normativo nº 119, ambos do C. TST (TRT 15ª Região, 058549/2013-PATR, Relatora Maria Cecília Fernandes Alvares Leite, 12/07/2013)

No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula nº 666, cujo teor é no sentido de que a contribuição confederativa, prevista no art. 8º, IV, da Constituição, só pode ser cobrada dos empregados associados ao respectivo sindicato.

Contudo, as fontes de receitas dos sindicatos são originadas, também, de forma compulsória “[...] de uma contribuição sindical oficial, além de outras contribuições fixadas pelas assembléias sindicais ou negociadas em convenções coletivas” (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

Como resultado, “[...] o sindicato continua sendo mantido por contribuições exigidas da categoria, quando deveria ser custeado espontaneamente apenas por seus associados” (MARTINS, 2011, p. 729).

Por conta disso, a liberdade sindical foi restringida, haja vista que a contribuição estabelecida nos arts. 578 e 579 da CLT teve como escopo a inserção no ordenamento jurídico para ser cobrada, obrigatoriamente, de todos os trabalhadores da categoria.

Em consequência, por força da lei, não somente os associados ao sindicato que, com base na liberdade de associação, aceitaram recolher uma contribuição sindical, ficaram obrigados, mas todos os trabalhadores da categoria.

Nesse sentido, o Estado, por meio de lei, assegura contribuição aos sindicatos. Porém, não é sua função, tendo em vista que a entidade sindical “[...] deve manter-se por conta própria, prestando bons serviços aos associados e não recebendo contribuições que são compulsórias ou preestabelecidas pelo Estado por intermédio de lei” (MARTINS, 2011, p. 723).

Por isso, baseado na liberdade sindical,

[...] o Estado não deve garantir ou assegurar receita ao sindicato, ainda que em épocas de crise econômica, mas a agremiação é que deve procurá-la por seus próprios meios, já que é uma entidade privada e não mais exerce função delegada de poder público (MARTINS, 2011, p. 723).

A retromencionada obrigatoriedade restringe a plena liberdade sindical, pois foi instituída por lei. Assim, concomitantemente “[...] à alteração constitucional para introduzir a liberdade sindical, deve ser promovida a mudança para a extinção da contribuição sindical, pois com aquela não se coaduna (LAIMER, 2003, p. 62).

Nesse sentido, a contribuição sindical, da mesma forma que a contribuição confederativa, deveria ser constituída, de forma espontânea, por meio de assembleias sindicais ou negociadas em convenções coletivas.

5.6 Princípio da negociação coletiva

A negociação coletiva, igualmente, foi inserida no plano constitucional. O referido princípio tem como objetivo a realização de acordo para solucionar conflitos trabalhistas, não excluindo outras formas “pelas quais são ajustadas condições de trabalho que normativamente se refletirão sobre toda a categoria, sobre sócios e não sócios do sindicato (NASCIMENTO, 2009, p. 138).

Cumprido esclarecer que, primeiramente, o artigo 7º, inciso XXVI, “[...] reconhece as convenções e os acordos coletivos, prestigiando a autonomia da vontade das partes envolvidas nas negociações” (MARTINS, 2011, p. 729).

Em segundo lugar, a negociação coletiva foi reconhecida em alguns dispositivos constitucionais, privilegiando a liberdade sindical no que tange à autonomia de vontade dos sujeitos envolvidos nas negociações coletivas.

Os incisos VI, XIII e XIV, art. 7º, CF, estabeleceram, respectivamente, a redução salarial, a redução ou compensação da jornada de trabalho e o turno interrompido de revezamento que pode ser estendido além do período legal, todos mediante negociação coletiva (MARTINS, 2011, p. 730).

A obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas permite a faculdade de duas conclusões distintas: “[...] a restritiva, acolhida pela jurisprudência que limita a sua aplicação aos sindicatos de trabalhadores; e a literal, que é ampliativa, segundo a qual a regra é válida tanto para sindicatos de empregados como de empregadores.” (NASCIMENTO, 2009, p. 180).

Entretanto, o art. 8º, inciso VI, da CF, demonstra que os sindicatos ficaram obrigados a participarem das negociações coletivas de trabalho. O inciso III,

do art. 8º, confirma que a categoria é representada pelo sindicato, seja judicial ou extrajudicial em relação os direitos individuais ou coletivos (MARTINS, 2011, p. 730).

Trata-se, portanto, de um avanço no sistema sindical brasileiro, pois permite aos trabalhadores, representados pelos sindicatos, negociarem diretamente com os empregadores, livremente, sem a interferência estatal.

5.7 Princípio da imunidade sindical:

O dirigente sindical passou a possuir imunidade para exercer livremente a atividade sindical. “São garantias conferidas por lei. Destinam-se a evitar conduta antissindical da empresa e dificultar ou impedir retaliações. São de três tipos: *a estabilidade, a inamovibilidade e o direito de exercício das funções na empresa*” (NASCIMENTO, 2009, p. 138).

A estabilidade sindical, prevista no artigo 8º, inciso VIII, CF, protege o dirigente sindical quando veda a dispensa a partir de sua candidatura ao referido cargo e, caso for eleito, mesmo suplente, até um ano posterior ao encerramento do mandato, exceto na ocorrência de falta grave (MARTINS, 2011, p. 730).

Por esse motivo, o exercício da liberdade sindical foi garantido ao empregado sindicalizado que se candidatar ao cargo de direção ou representação sindical. Em outras palavras, a garantia de estabilidade no emprego, conferida ao empregado que exerce o cargo de representação sindical, impedindo a dispensa a partir do registro de sua candidatura ao cargo sindical. Ocorrendo pleito e o candidato eleito, ainda que na condição de suplente, estará protegido pela estabilidade, até um ano após o final do mandato. Faz-se uma ressalva no caso de cometimento de falta grave, de acordo com a lei.

Dessa forma, a Constituição consagrou a garantia ao dirigente sindical para exercer seu cargo livremente, sem a interferência do empregador, privilegiando a liberdade sindical.

Portanto, para exercer suas funções, nos termos da liberdade sindical conferida pelo art. 8º, inciso VIII, da Constituição de 1988, o dirigente sindical, ocupante do cargo de direção ou representação sindical, possui a estabilidade no emprego.

Por outro lado, a inamovibilidade, nos termos do art. 543, da CLT, protege o representante sindical contra remoção do local de trabalho e representação dos empregados. Nesse caso, não poderá sofrer interferência no exercício de suas funções, bem como não pode ser transferido para local que dificulte ou impossibilite o desempenho de sua atividade sindical.

Nesse sentido, a imunidade sindical está amparada pela lei infraconstitucional que permite a proteção ao empregado eleito para exercer atividades de administração sindical.

A Constituição Federal e a CLT fornecem mecanismos de imunidade sindical por garantir ao representante sindical a estabilidade, inamovibilidade e o exercício de suas funções no emprego, com o intuito de proteger o princípio da liberdade sindical para que seja exercido de forma plena e sem a interferência por parte do Estado ou do empregador.

5.8 Princípio do direito de greve

O direito de greve, estabelecido no art. 9º, da CF, determina que não haja limitação e permite aos empregados escolherem a melhor ocasião para realizar movimentos grevistas, nos interesses da categoria. “A lei, apenas, irá definir os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (MARTINS, 2011, p. 730).

Os sindicatos e empregados possuem responsabilidades tanto na esfera penal, civil quanto na trabalhista, caso o movimento grevista seja abusivo (NASCIMENTO, 2009, p. 138).

5.9 Princípio da representação dos trabalhadores no âmbito das empresas com mais de 200 empregados

No Brasil, “[...] a Constituição Federal de 1967, art. 165, V, reconheceu o direito do trabalhador à integração na vida e no desenvolvimento da empresa, excepcionalmente na gestão” (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

Não havia lei regulamentando o citado princípio, contudo fatos, que não chegaram a obter sucesso, marcaram a época, como “[...] o setor automobilístico de São Paulo, depois reequalizadas pelos trabalhadores” (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

Alguns fatos de representação interna foram instituídos por conta de acordos coletivos dos empresários e sindicatos (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

Porém, a representação, por meio de composição, devia ser renovada por novo acordo coletivo, o que poderia originar problemas nas renovações (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

Os artigos do contrato que regula a representação interna dos empregados são obrigacionais. Portanto, não configuram “[...] cláusulas normativas. Criam obrigações que vinculam, diretamente e entre si, os signatários do acordo” (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

A Constituição Federal de 1988 reconheceu o princípio da representação dos empregados, no art. 11, da CF de 1988, e estabeleceu que, nas empresas com mais de 200 trabalhadores, um dos empregados seja eleito para representação direta com os empregadores.

Nesse sentido, a Constituição determinou a eleição de um representante em razão da empresa, pois se tornaria falha a representação de uma unidade empresarial estabelecida em outro local. “É viável concluir que a representação dever ser em cada unidade produtiva. Cada estabelecimento pode ter questões específicas” (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

Todavia, a representação dos trabalhadores, conferida pela Constituição de 1988, não reconheceu a garantia da estabilidade para o representante da empresa. Sendo assim, a estabilidade somente será garantida pela elaboração de lei ordinária ou estabelecida em convenções e acordos coletivos ou por conta da Convenção n. 135, da OIT, aplicada adequadamente (NASCIMENTO, 2009, p. 380).

O ordenamento jurídico brasileiro não permitiu a criação de sindicatos por empresas, mas a concepção de sindicatos por instituições, em vários países, até mesmo nos Estados Unidos, considerado a base do liberalismo, é comum (NASCIMENTO, 2009, p. 144).

No ponto de vista do empregador, a elaboração de uma negociação coletiva com um sindicato específico da empresa, caso não fosse vedado, poderia ser melhor de que um acordo com o sindicato da categoria (NASCIMENTO, 2009, p. 144).

A comissão interna de trabalhadores para os sindicatos é salutar, mas desde que subordinada aos sindicatos, no entanto, essa subordinação contraria o princípio da liberdade sindical, pois os trabalhadores reunidos em comissão poderiam querer autonomia (NASCIMENTO, 2009, p. 144).

Mas, mesmo proibidos no Brasil, em vários setores, inclusive no setor público, “[...] existem diversos sindicatos por empresas ou instituições (p. ex., Sindicato dos Servidores Públicos da USP)” (NASCIMENTO, 2009, p. 144).

5.10 Princípio da não intervenção do Estado na organização sindical

O princípio da não intervenção preconiza que o Estado

[...] não interfere nem intervém no sindicato (art. 8º, I). Mas seus estatutos devem ser registrados no órgão competente, que é o Ministério do Trabalho (alhores defendemos que o depósito seria no Registro de Títulos e Documentos). Acontece que o órgão não intervém nem interfere (as divergências entre várias entidades que se dizem mais representativas são resolvidas na Justiça (LAMARCA, 1993, p. 200).

O presente princípio foi a mais importante conquista da Constituição de 1988, pois

permitiu a ampliação do número de entidades sindicais, provocou a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego e ensejou, em plano infraconstitucional, a criação do Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, reformulações expressivas em relação ao que preexistia (NASCIMENTO, 2009, p. 138).

Por outro lado, há uma incoerência ao vedar a pluralidade sindical da categoria em uma mesma base territorial. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 “[...] não pode ser enquadrada entre as Constituições de plena liberdade sindical, e sim de relativa liberdade sindical” (NASCIMENTO, 2009, p. 149).

5.11 Princípio da autonomia sindical

A autonomia sindical é entendida como “[...] a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus membros individualmente considerados” (MARTINS, 2011, p. 722).

Contudo, na Consolidação das Leis do Trabalho, baseada no regime guiado pela natureza totalitária da Constituição de 1937, não existiu a plena autonomia sindical (RUSSOMANO, 1997, p. 73).

De fato, o sistema sindical brasileiro “[...] adota uma forma de organização que desprestigia a autonomia sindical, ao estabelecê-la por categoria, além de o sindicato não poder ter base territorial inferior à área de um município (art. 8º, II, da Constituição)” (MARTINS, 2011, p. 722).

Assim, a liberdade sindical, restrita, não só pela unicidade sindical, mas, também, pela intervenção estatal nas entidades sindicais ou outros poderes distintos de sua organização interna, ou seja, poderes da interferência exercida por órgãos sindicais superiores ou pelo poder econômico do empresário na vida sindical das entidades.

Ressalta-se, diante disso que a autonomia sindical, consagrada como o segundo princípio da liberdade sindical, deve ser analisada não só em relação ao poder do Estado.

Por esse motivo, o sindicato, único responsável pelas deliberações, não deve ficar subordinado ao “*dirigismo* exercido por forças ou poderes estranhos a sua organização interna (RUSSOMANO, 1997, p. 70).

A entidade de grau superior pode interferir abusivamente nos órgãos de grau inferior, contudo a estrutura sindical “[...] pressupõe a existência de um certo critério de hierarquia entre seus vários níveis; mas, o essencial é que o *poder* do órgão superior não se exerça de modo despótico, sem considerar a posição assumida pelos sindicatos” (RUSSOMANO, 1997, p. 71).

Ademais, os órgãos superiores foram criados com o objetivo de servirem aos sindicatos, tendo a função de coordenação e representação dos interesses das entidades sindicais, com abrangência nacional, inclusive junto aos

órgãos estatais, e não para subordiná-los ao seu poder (RUSSOMANO, 1997, p. 71).

Além disso, as entidades sindicais podem sofrer a interferência do poder econômico que o empresário possui. Não se pode afirmar que esta subordinação sindical exercida pelo empregador caracteriza uma ilusão, pois na América do Norte existem casos de “[...] *sindicatos servís*, que se submetem suas lideranças à vontade dos empregadores, em troca de vantagens pessoais e favores inconfessáveis” (RUSSOMANO, 1997, p. 71).

Por outro lado, a subordinação sindical ao Estado, mais comum de se verificar, pode ocorrer de forma direta por meio da elaboração de lei e ato administrativo ou “[...] indiretamente, através da subserviência dos dirigentes sindicais, mediante concessão de benefícios, cargos públicos ou, até mesmo, em troca, apenas, de prestígio junto ao Governo” (RUSSOMANO, 1997, p. 71).

A importância que o sindicalismo exerce na vida dos trabalhadores, legitima ao Estado realizar certa vigilância e cominar regras às entidades sindicais. Entretanto, com base no princípio da liberdade sindical prevista na Constituição de 1988, o Estado não possui “[...] fora desses limites, o direito de intervir, a seu talento, na vida interna das associações profissionais” (RUSSOMANO, 1997, p. 71).

Nesse sentido, a autonomia sindical implica na liberdade da organização interna, liberdade na criação de novas entidades, fundindo ou havendo a cisão com autor sindicato, bem como funcionamento, livre, dos sindicatos e o direito de criar de associação de nível superior (RUSSOMANO, 1997, p. 72).

A liberdade sindical para sua organização interna, redigindo seus estatutos e regulamentos, é o aspecto básico para a autonomia sindical. Com efeito, “[...] os estatutos não podem ser aprovados por autoridade administrativa, pois tal fato iria violar a autonomia sindical” (MARTINS, 2011, p. 722).

Contudo, a OIT entende que liberdade sindical não é limitada quando o Estado exige registro dos atos constitutivos dos sindicatos, exceto se o citado registro insinuar autorização para o exercício da atividade sindical, ou quando há a consignação de quórum para as deliberações em assembleias (MARTINS, 2011, p. 722).

Aliás, estará violada a liberdade sindical caso ocorram exigências que impossibilitem o registro do sindicato no órgão responsável. Também, restringirá a

liberdade sindical, [...] o fato de a autoridade ter o poder discricionário de negar o registro, equivalendo à exigência de prévia autorização (MARTINS, 2011, p. 722).

É importante destacar que autonomia sindical, apesar de ampla, não é absoluta, tendo em vista que se encontra dependente da ordem pública e a segurança do País. Portanto, “[...] a autonomia sindical em relação ao poder público está estreitamente ligada à natureza do sistema político local” (RUSSOMANO, 1997, p. 72).

Nesse sentido, em um regime democrático, o Poder Público tem o dever de verificar as atividades dos sindicatos, no intuito de defender os objetivos para os quais foram criados. Contudo, deve ser uma intervenção excepcional e transitória para que não ocorram interferências abusivas pelo Poder Público.

Logo, os sindicatos necessitam de liberdade plena para exercer suas atividades de representação, não podendo haver intervenção do Estado ou qualquer outra pessoa.

Porém, o Estado, como medida de exceção, poderá intervir nas atividades sindicais, sem que isso possa ferir a liberdade sindical, quando: os sindicatos estiverem descumprindo os objetivos para os quais foram criados, tanto da lei quanto dos estatutos; as entidades sindicais estiverem sendo usadas para patrocinar candidatos de partidos políticos, atraindo eleitores; a segurança do País estiver sendo colocada em risco; não for possível o funcionamento adequado dos sindicatos pela ausência de quórum nas deliberações; os representantes sindicais desviarem bens de propriedade do sindicato (RUSSOMANO, 1997, p. 73).

Nesses casos, bem como em outras situações extremas e excepcionais, apesar da liberdade sindical estabelecida na Constituição, não é possível restringir a competência do Estado para que faça intervenções nas entidades sindicais, ajustando suas atividades de acordo com os princípios para os quais foram criados (RUSSOMANO, 1997, p. 73).

No sistema jurídico brasileiro, o “[...] regime tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho, inspirada pela Constituição de 1937 (de natureza totalitária), nunca houve autonomia sindical [...]”. Por conta disso, o sindicato estava unido ao Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a uma possível interferência do Estado (RUSSOMANO, 1997, p. 73).

Todavia, com o advento da Constituição de 1988, a subordinação dos sindicatos foi afastada, mas a norma Constitucional não pode “[...] significar, obviamente, que o sindicato se subtraia às regras legais que sejam adotadas para discipliná-lo, as quais, entretanto, não poderão ferir sua legítima autonomia” (RUSSOMANO, 1997, p. 74).

Outrossim, não se pode eliminar a apreciação do Poder Judiciário para sanar desvios ou falhas administrativas dos sindicatos (RUSSOMANO, 1997, p. 74).

5.12 Princípio da unicidade sindical

O art. 8º, II, da Norma Ápice,

[...] consagrou a unicidade sindical, impossibilitando a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau (o que inclui as federações e confederações), representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município (SARAIVA, 2009, p. 371).

Nesse sentido, conceitua-se o princípio da unicidade sindical como “[...] aquele que apenas se admite a existência, ao mesmo tempo e no mesmo local, de um único sindicato representativo dos trabalhadores ou empresários da mesma categoria” (RUSSOMANO, 1997, p. 77).

O mencionado princípio possui como características:

[...] 1) a representação de um grupo por uma única entidade sindical—na unicidade, qualquer integrante do grupo, qualquer que seja ele, só pode se representado pela mesma organização sindical; 2) que isto ocorra dentro de determinada base, ou seja, região geográfica—que pode ser de qualquer tamanho, e 3) que isto ocorra por imposição do Estado, quer por um ato discricionário, quer por previsão do ordenamento jurídico (BRITO FILHO, 2000, p. 99).

O sistema sindical brasileiro adotou, por meio de lei, o princípio da unicidade, vedando o sistema pluralista que, de forma contrária à unicidade, envolve mais de uma entidade sindical que representa, na mesma base, grupo idêntico.

Estabelece o art. 8º, II, da Constituição de 1988:

[...] 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.

Contudo, o modelo sindical mais aceito não é o da unicidade sindical, imposto por lei, mas sim “[...] o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha” (NASCIMENTO, 2006, p. 255).

Nesse contexto, o princípio da unicidade restringe a liberdade sindical, por conta da obrigatoriedade da existência de apenas um sindicato em uma mesma base territorial.

No entanto, o princípio da unicidade possui argumentos favoráveis, a saber: impede que o sindicalismo seja dividido; veda que sindicatos fracos sejam criados;

[...] dificulta a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; não apresenta, como na pluralidade sindical, a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; contorna---porque é apenas aparente---o problema dos seguidos conflitos e *disputas de representação* (NASCIMENTO, 2006, p. 258).

Há que se considerar que a unidade sindical, não se atrita com a liberdade, pois denomina, “[...] a união espontânea dos trabalhadores sem qualquer proibição legal e por opção própria -- é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Diferem, a unicidade (por lei) e unidade (por vontade)” (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

Cumpra esclarecer que a unidade sindical possui a mesma particularidade do sindicato único, representando a categoria profissional ou econômica, mas com esta não se confunde.

Na unidade sindical, o sindicato único “[...] não é imposto por 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 (SARAIVA, 2009, 372).

Portanto, a unicidade restringe a liberdade sindical, pois foi imposta por lei. Por outro lado, a unidade sindical, oriunda da livre manifestação dos interessados, confere a liberdade de escolha aos interessados, resultando na oportunidade de eleger o melhor sindicato que os representarão.

5.13 Princípio da pluralidade sindical

O princípio da pluralidade sindical, vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro, “[...] admite, ao contrário, que na mesma base territorial e ao mesmo tempo, dois ou mais de dois sindicatos representam trabalhadores ou empresários da mesma categoria” (RUSSOMANO, 1997, p. 77).

O pluralismo sindical “Consiste na possibilidade de existir mais de um sindicato representante da mesma categoria, profissional ou econômica, em uma só base territorial” (SAIRAIVA, 2009, p. 372).

No mesmo sentido, o sistema do pluralismo sindical é entendido como “[...] números de sindicatos que podem coexistir no mesmo espaço geográfico para representar trabalhadores do mesmo setor de atividade profissional ou econômica (NASCIMENTO, 2006, p. 255).

Pluralidade sindical é o modelo adotado em vários países, inclusive na Espanha, Itália e França (NASCIMENTO, 2006, p. 256).

O sistema sindical pode adotar um sistema misto, “[...] pluralidade, em um nível, e unicidade em outro nível. É o que ocorre quando na cúpula existem diversas centrais sindicais, como em nosso país; na base, no entanto, só é permitido um sindicato na mesma base territorial” (NASCIMENTO, 2006, p. 256).

O sistema pluralista pode ocorrer na categoria, profissão e na empresa (NASCIMENTO, 2006, p. 256).

Em outras palavras, ocorre o sistema misto quando vários sindicatos são vedados por empresa, mas permite-se a pluralidade sindical no nível da categoria. É o princípio da pluralidade na categoria e unicidade na empresa.

Além disso, há a pluralidade total e a restrita:

[...] a) *total*, quando atingidos todos os níveis da organização sindical; b) *restrita*, quando coexistentes níveis de pluralidade e de unicidade. Se os empregados de uma empresa têm o direito de votar para escolher o sindicato que querem como representante---como nos Estados Unidos, mas não no Brasil---e sendo o sindicato eleito o único, vedado outro na empresa, haverá unicidade sindical em nível de empresa e pluralidade sindical em nível orgânico de sistema (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

Em razão disso, a liberdade sindical permite aos associados a faculdade de sindicalização. Nesse sentido, proporcionar “[...] aos trabalhadores o

direito de escolha é princípio básico de autonomia de organização sindical (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

Por outro lado, no sistema de pluralidade sindical o

[...] Brasil levaria os entes sindicais a um sistema que para os mesmos seria de competição entre si e em prejuízo de todos os que querem manter a situação atual sem perdas dos espaços em que atuam e das categorias de trabalhadores e empregadores que representam (NASCIMENTO, 2009, p. 143).

No entanto, a pluralidade sindical, apesar das implicações, “[...] pode ter corretivos, assim entendidos os mecanismos destinados a abrandar as suas conseqüências ou técnicas que tendem para atitudes unificadoras” (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

O sistema sindical francês, por exemplo, utiliza a forma do sindicato com maior representação. “Desse modo, diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o mais representativo atuará em nome dos demais trabalhadores nos casos de ação conjunta” (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

Os requisitos para identificar o sindicato com maior representação é fixado por meio de normas. São requisitos objetivos: “[...] número de efetivos, independência do sindicato, volume das contribuições, experiência e antigüidade e, até mesmo, sua atuação durante a ocupação na guerra e a resistência francesa à invasão nazista” (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

As implicações do sistema pluralista, ainda, podem ser corrigidas pela comissão de negociação.

Quando integrada por representantes de todos os sindicatos, permite unificar uma ação conjunta para a discussão de um contrato coletivo aplicável ao âmbito de representação de todos os sindicatos cujos representantes a integraram, mesmo num modelo de pluralidade sindical, por que a união é específica para uma determinada negociação coletiva e sem finalidade de permanência (NASCIMENTO, 2006, p. 257).

Por outro lado, o princípio da unicidade sindical imposto pela Norma Constitucional, “[...] limita e restringe a plena liberdade sindical, pois impossibilita a livre criação de vários sindicatos representativos da mesma categoria em idêntica base territorial” (SARAIVA, 2009, p. 372).

Portanto, o sistema pluralista, apesar das implicações, pode levar à entidade sindical a plena liberdade preconizada pela Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho.

6 LIBERDADE SINDICAL

O modelo sindical brasileiro “[...] tem suas normas sobre sindicalização, ainda hoje e em boa parte, cunhadas com base no corporativismo, adotado a partir da década de 30, não possuindo regime de plena liberdade sindical” (BRITO FILHO, 2000, p. 94).

Contudo, o sindicalismo está em constante modificação garantindo a evolução ao modelo sindical brasileiro.

São leves reformas, entretanto, devem ser observados “[...] os fatores que impediram a reforma proposta pelo Fórum Nacional do Trabalho para modernizá-lo. Esta é uma etapa de transição sem plena incorporação dos dogmas da OIT” (NASCIMENTO, 2009, p. 142).

Os sinais dessas reformas estão inseridos no ordenamento jurídico brasileiro em vários dispositivos legais: as atribuições sindicais tornaram-se privadas, criação de categorias pelos interessados, não intervenção estatal na organização sindical, valorização dos estatutos das entidades sindicais, ato meramente cadastral do registro sindical, natureza facultativa das contribuições para o custeio do sistema, validade de acordo e convenções coletivas de trabalho e legalização das centrais sindicais. Ocorreram mudanças, mas algumas não desejadas (NASCIMENTO, 2009, p. 405).

Na Constituição de 1946, as entidades sindicais exerciam as funções públicas delegadas pelo Estado. No entanto, no cenário atual, a Constituição de 1988, inseriu em seu texto o princípio pelo qual as entidades sindicais devem realizar suas funções no intuito de defender os interesses da categoria, portanto funções privadas (NASCIMENTO, 2009, p. 404).

Insta dizer que a atividade sindical brasileira sofreu e ainda sofre com a marcante interferência do Estado corporativista, oriunda do ordenamento jurídico anterior à elaboração da CLT. Nesse sentido, a

[...] acentuada intervenção do Estado na vida sindical advinda da legislação precedente à CLT, pela qual o Estado estabeleceu as bases da nossa organização sindical, a proibição de criar mais de um sindicato em uma categoria, o quadro do enquadramento sindical das categorias profissionais e econômicas desenhado pelo Estado, a exigência de carta de

reconhecimento expedida pelo Ministério do Trabalho para que o sindicato pudesse adquirir personalidade jurídica sindical, a proibição da sindicalização dos funcionários públicos, a proibição de greve, o sistema com três níveis de entidades sindicais---confederações, federações e sindicatos---, a proibição de centrais sindicais, o imposto sindical, tudo passou, nas discussões do Fórum, por uma revisão sem sucesso. (NASCIMENTO, 2009, p. 142).

No modelo corporativista, o Estado delegava a representação e os sindicatos eram subordinados ao Poder Público. O Estado determinava desde os alicerces das organizações sindicais até a criação, fundação, registro e requisitos para que as entidades sindicais possuíssem personalidade jurídica.

No sistema jurídico brasileiro vigente, o conjunto de leis, oriundas do período de forte interferência estatal, que regula os sindicatos, dificulta a interpretação, tendo em vista que se constata uma contrariedade com a Constituição Federal.

Não obstante a norma “[...] constitucional de 1988 tenha abrandado, de forma significativa, a rigidez do período anterior, manteve, em relação a alguns aspectos da sindicalização, normas incompatíveis com o modelo que consagre a liberdade sindical” (BRITO FILHO, 2000, p. 94).

Assim, apesar da relativa liberdade sindical inserida no ordenamento jurídico, a [...] Constituição de 1988 manteve defeitos, advindos do corporativismo, introduziu conceitos indeterminados e sobrepôs uma nova ordem legal à CLT, nem sempre clara, permitindo divergência de interpretação (NASCIMENTO, 2009, p. 178).

Dessa maneira, a despeito da Carta Magna possuir uma visão mais ampla do sistema sindical do que a CLT, “[...] uma tarefa importante não foi ainda feita: a harmonização da CLT com a Constituição de 1988, o que gera um problema de clareza para o entendimento do sistema” (NASCIMENTO, 2009, p. 143).

Nesse sentido, não se pode iniciar a interpretação do sistema sindical pela CLT, pois a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, foi realizada na década de 40, possuindo vários dispositivos não válidos que estão em desacordo com os princípios constitucionais, como, por exemplo, a não intervenção estatal na organização sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 143).

Portanto, já se passaram mais de setenta anos e a lei trabalhista não foi modernizada para acompanhar os princípios constitucionais inseridos na Constituição de 1988.

Além do mais, ao analisar a Norma Ápice, especificamente o art. 8º, constata-se

[...] que ao lado das liberdades coletivas de associação e de administração, garantidas em regime de liberdade, foram mantidas restrições às liberdades coletivas de organização (unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo de organização sindical) e de exercícios das funções (representação exclusiva da categoria pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho), além de se restringir a liberdade sindical individual, pelas restrições à liberdade coletiva [...] (BRITO FILHO, 2000, p. 94).

O sistema sindical brasileiro, por conta disso, é considerado misto: “[...] de um lado, com liberdade, e, de outro, com a manutenção de parte da estrutura do corporativismo, sob o controle de normas rígidas” (BRITO FILHO, 2000, p. 94).

Ademais, a liberdade sindical foi prevista entre os princípios Constitucionais e, atualmente, a fundação de sindicatos, é realizada pelos próprios interessados que, sem interferência do Estado, convocam assembleia para eleição dos representantes e elaboração dos estatutos (NASCIMENTO, 2009, p. 404).

Contudo, a plena liberdade sindical consagrada na Convenção n. 87 da OIT foi restringida pelas regras Constitucionais. Nesse sentido, os princípios da unicidade, base territorial mínima, sindicato por categoria, sistema confederativo e contribuição sindical determinados por lei, mesmo com grandes avanços no modelo sindical brasileiro, são princípios incompatíveis para consagrar a plena liberdade sindical.

6.1 Conceito

No que tange à conceituação da liberdade sindical, esta é

[...] uma espécie liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem em relação aos outros, visando

à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos (MARTINS, 2011, p. 717).

Em outras palavras, a liberdade sindical

[...] consiste no direito dos trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade (BRITO FILHO, 2000, p. 85).

A liberdade sindical “[...] pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical” (RUSSOMANO, 1997, p. 65).

Nesse sentido, não se pode discorrer sobre a plena liberdade sindical “[...] sem admitir que exista , em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e--- em nosso juízo—pluralidade sindical” (RUSSOMANO, 1997, p. 65).

Contudo, a liberdade sindical deve ser olhada em dois sentidos, o individual e o coletivo: no sentido individual, as liberdades de filiação, não filiação e desfiliação; no sentido coletivo, as liberdades de associação, organização, administração e de exercício de funções (BRITO FILHO, 2000, p. 88).

Nesse aspecto, a liberdade sindical é uma liberdade complexa que possui várias dimensões, sendo uma dimensão internacional e outra nacional: no plano nacional, a legislação brasileira, artigo 8º da Constituição Federal, estabelece liberdade sindical relativa haja vista que sofre restrições por conta da unicidade sindical. Por outro lado, no plano internacional, a convenção n. 87 da OIT, estabelece a plena liberdade sindical.

6.2 Liberdade sindical na perspectiva da Convenção n. 87 da OIT

Ao longo da história do sindicalismo, no âmbito internacional, existem normas que possuem “[...] textos de grande expressão e importância que consagram a liberdade sindical, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, e o Pacto

Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais” (BRITO FILHO, 2000, p. 88).

Todavia, a base da liberdade sindical está na Convenção n. 87, de 1948, denominada “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização” que estabelece os princípios da liberdade sindical.

“Indiscutivelmente, a mais importante Convenção da Organização Internacional do Trabalho, a de número 87, de 09 de julho de 1948, (entrou em vigor em 04 de julho de 1950), e que trata da liberdade sindical, jamais foi ratificada pelo Brasil” (STÜRMER, 2007, p. 133).

Além disso, resumidamente, olhando “[...] os pontos de maior relevância, é possível dizer que a Convenção n. 87 da OIT contém quatro garantias universais: *fundar, administrar, atuar e filiar-se* (NASCIMENTO, 2009, p. 435).

Cumprе ressaltar que a mencionada convenção, adotada em 9 de julho de 1948, determina os princípios básicos da liberdade sindical, contra, sobretudo, o poder do Estado, inserindo em seu texto dispositivos relativos à associação sindical.

O artigo segundo, mais importante, prescreve a liberdade sindical coletiva e individual, sendo redigido nos seguintes termos:

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Por outro lado, o artigo terceiro estabelece que

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação.
2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício legal.

Os referidos dispositivos, ainda, [...] são complementados pelos seguintes artigos: 3º a 7º, sendo de destacar a ressalva do artigo 8, I, que traz a observação que já fizemos em mais de um momento de que a liberdade sindical será exercida com respeito ao ordenamento jurídico” (BRITO FILHO, 2000, p. 91).

Logo, é “[...] na legislação elaborada no seio da Organização Internacional do Trabalho que residem os fundamentos do modelo de sindicalização com liberdade” (BRITO FILHO, 2000, p. 90).

A OIT define a liberdade de associação como fundamental para o desenvolvimento sindical democrático.

No mesmo sentido, os princípios específicos que norteiam a organização sindical

[...]podem ser identificados nas diretrizes estabelecidas pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho e no quadro, da maior importância, de garantias básicas ao trabalhador, bem como ao empregador, quanto ao livre exercício do direito de sindicalização sem obstáculos das autoridades públicas (NASCIMENTO, 2009, p. 435).

Dessa forma, a convenção n. 87 da OIT estabelece os princípios relacionados à organização sindical, tendo em vista que estão inseridas em seu texto garantias universais de organização e funcionamento dos sindicatos.

Por outro lado, a referida convenção, “ainda, não foi ratificada pelo Brasil, até mesmo em função de atual Constituição estabelecer a existência do sindicato único e contribuição sindical determinada por lei, posições incompatíveis com a referida regra internacional” (MARTINS, 2008, p. 245).

Apesar de a convenção n. 87 da OIT ser dirigida especificamente aos empregados e empregadores do setor privado a “[...] liberdade sindical deve ser assegurada tanto no setor público como no privado, sem distinção ou discriminação de qualquer espécie, como profissão, sexo, cor, raça, credo, nacionalidade ou opinião pública” (MARTINS, 2011, p. 728).

Cumprе ressaltar que a Convenção n. 87 da OIT é direcionada aos governos pelo fato de determinar que o Estado não interfira nas organizações sindicais.

Diante do que fora exposto, as garantias previstas na convenção 87 da OIT permitem aos sindicatos o livre exercício de suas atividades, podendo constituir-se sem autorização estatal, administrar atividades, elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, não ser extinto ou suspenso de forma abusiva pelo Estado.

A Convenção n. 87 da OIT, permite aos trabalhadores organizarem-se e filiarem-se livremente, apenas com a ressalva de aceitarem os estatutos das organizações que se associarem (PEGO, 2012, p. 36).

Além disso, a liberdade sindical de filiação, elencada pela Convenção n. 87 da OIT, garante às associações sindicais o direito à liberdade coletiva aos sindicatos de criar órgãos superiores, como: “[...] federações ou confederações, assim como a faculdade de filiação a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores” (NASCIMENTO, 2009, p. 436).

Nesse sentido, o modelo de plena liberdade sindical, recomendado pela OIT, explicita que os trabalhadores e empregadores devem ter,

[...] respeitados o ordenamento jurídico de cada país e as liberdades de outros indivíduos e grupos, o direito de se reunir, na forma que for de sua escolha, para solucionar os problemas próprios de sua atividade, buscando, por todos os meios lícitos, uma vida digna e a melhoria de sua condição social (BRITO FILHO, 2000, p. 93).

Por isso, a Convenção n. 87 da OIT,

[...] a qual não foi ratificada pelo Brasil, embora não impunha 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 (SARAIVA, 2009, p. 372).

Portanto, a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, considerada a base fundamental para a liberdade sindical, apesar de não inserida no ordenamento jurídico brasileiro, trouxe em seu bojo o princípio da plena liberdade sindical.

6.3 Liberdade individual

No sentido individual, a liberdade sindical [...] é auto-explicativa. Consiste no direito que os trabalhadores e empregadores têm de se decidir pela filiação ou não a sindicato, bem como de se desfiliar, quando entenderem que isso é o mais conveniente (BRITO FILHO, 2000, p. 88).

6.3.1 Liberdade de filiação e de desfiliação

A liberdade sindical individual do direito à liberdade individual de filiação ao sindicato pode ser observada em dois aspectos: em um primeiro enfoque a liberdade para associar-se ao sindicato, já o segundo aspecto diz respeito ao direito de retirar-se da entidade sindical. É válido enfatizar que a liberdade individual versa, também, sobre o direito de não se associar a um determinado sindicato.

Assim, a liberdade sindical de filiação pode ser negativa ou positiva, individual ou coletiva. Em relação ao trabalhador, existe: “[...] a liberdade positiva de se filiar ao sindicato; a liberdade negativa de não se filiar ao sindicato, comportando também a desfiliação, ocasião em que o indivíduo deixa de ser associado ao sindicato (MARTINS, 2011, p. 756).

Para garantir a plena liberdade individual, as restrições devem ser descartadas. Essas restrições ocorrem de formas diversas, por exemplo:

[...] a *closed shop*, que veda o acesso, nas empresas, a não sindicalizados; a *yellow dog contract*, quando o empregado compromete-se a não se filiar a sindicato, depois de admitido; a *unions shop*, quando o empregado compromete-se, após um prazo de sua admissão, a se sindicalizar e que é oposto da anterior; a *preferencial shop*, que traduz preferência, na contratação, de sindicalizados (BRITO FILHO, 2000, p. 88).

As referidas ressalvas, se inseridas no contrato de trabalho, limitam a liberdade sindical, mas a norma, bem como o modelo sindical adotado, pode restringir a liberdade sindical individual (BRITO FILHO, 2000, p. 88).

Dentro desse contexto, a garantia da liberdade sindical é fundamental na medida em que qualquer pessoa é livre quanto ao ato de filiação ou não.

Dessa forma, não pode haver qualquer ato de imposição para alguém aderir, não se filiar ou retirar-se do sindicato.

Por outro lado, a liberdade sindical coletiva é mais complicada, haja vista que se deve analisá-la em quatro formas, conforme será verificado no tópico seguinte.

6.4 Liberdade sindical coletiva

No sentido coletivo, o objeto da liberdade sindical, “[...] desloca-se da pessoa para o grupo, pois neste ângulo da liberdade sindical o que importa é o direito da coletividade envolvida, representada pela organização sindical” (BRITO FILHO, 2000, p. 96).

Por isso, a explanação que será realizada nos tópicos seguintes tem o objetivo de

[...] verificar as facetas da liberdade sindical que garantem o grupo, envolvendo primeiro a liberdade que ele tem de criar uma entidade que lhe possa defender e, depois, já criada a entidade e enquanto entidade, de determinar sua forma de organização, administração e atuação (BRITO FILHO, 2000, p. 96).

Nesse contexto, serão verificadas as várias dimensões da liberdade sindical, a saber: liberdade de organização, liberdade de associação, liberdade de administração, liberdade de exercício de funções.

6.4.1 Liberdade de associação

A liberdade de associação sindical significa que a criação de organização sindical deve ser assegurada a todos os trabalhadores e empregadores

Além disso, configura como obra direta da Constituição de 1988, encontra-se estabelecida no art. 8º, sendo consagrada a liberdade de associação profissional ou sindical, observado os seguintes requisitos: a fundação de sindicatos não estará subordinada ao Estado, de modo que não poderá ser elaborada lei exigindo a autorização estatal para a fundação de sindicatos; proibição da intervenção do Estado na organização dos sindicatos, salvo o registro do sindicato que poderá ser exigido pelo Estado, no entanto, sem cunho de intervenção.

Assim, conclui-se “[...] que a primeira faceta da liberdade sindical coletiva existe, pois o que a torna real é o direito de associação sindical, dependente, apenas, da vontade dos interessados, sem que o Estado possa, de forma discricionária, decidir por esta criação ou não” (BRITO FILHO, 2000, p. 97).

A liberdade de associação, assim, encontra-se no ordenamento jurídico no momento em que o Estado autoriza o

[...] direito de sindicalização, existindo, neste aspecto, tanto nos modelos de sindicalização com liberdade quanto nos modelos de sindicalização sob o controle do Estado, desde que a criação de sindicatos, em si, não sofra controle discricionário (BRITO FILHO, 2000, p. 97).

Contudo, os empregados brasileiros têm ao seu dispor, atualmente, a “[...] liberdade associativa. Tão ampla, entretanto, quanto enganosa, em virtude dos obstáculos que continuam erguidos ao seu livre arbítrio para *organizar* a associação que a Lei Maior lhes reconhece como garantia irrestrita (PINTO, 1998, p.85).

Cumprе ressaltar que a referida afirmação será analisada por meio da liberdade de organização.

6.4.2 Liberdade de organização sindical

A liberdade organizacional

[...] não foi contemplada pelo texto constitucional brasileiro. Pode-se dizer que é onde menos existe liberdade, pois a estrutura de representação sindical é completamente rígida, permanecendo como moldada na década de 30, quando da implantação do modelo corporativista (BRITO FILHO, 2000, p. 98).

Todavia, a Constituição de 1988 determina a “[...] impossibilidade de interferência ou intervenção externa (mormente da autoridade estatal) na vontade dos interessados em *criar* o ente representativo de seus interesses” (PINTO, 1998, p. 86).

Nesse sentido, foi instituída a garantia da liberdade para fundação dos sindicatos tanto de trabalhadores como de empregadores, garantindo o direito de auto-organização em que se pode constituir entidades sindicais que julgarem convenientes, livremente, sem prévia autorização estatal.

No entanto, o constituinte proporcionou a liberdade sindical em relação à “[...] autorização estatal para funcionar, mas não o liberou da *unicidade sindical*, o

que é uma forma, ainda que menor, de cercear a liberdade de escolha do trabalhador, quanto aos seus rumos associativos (PINTO, 1998, p. 86).

Assim, a liberdade de organização sindical sofreu restrições, tendo em vista que a Constituição Federal, art. 8º, impõe a unicidade sindical, relativizando a liberdade dos sindicatos.

Portanto, há a liberdade para a fundação de sindicatos, mas, devido ao princípio da unicidade sindical, não se permite criar vários sindicatos da mesma categoria profissional ou econômica em uma base territorial.

Merecem destaque, alguns elementos importantes do princípio da organização sindical, isto é, a independência entre o Estado e o sindicato e a contradição entre a pluralidade e a unicidade.

Por isso, ocorrendo a plena liberdade de organização

[...] poderão os integrantes da categoria, de acordo com sua vontade exclusiva, constituir tantas associações sindicais quantas lhe pareçam convenientes para representá-la, sem monopolizar numa só a chamada *base territorial*, que é o *limite de sua atuação* (PINTO, 1998, p. 87).

No sistema sindical brasileiro, a inscrição ao sindicato é livre, todavia só é possível realizar a referida inscrição no sindicato único da categoria.

O sistema sindical com cunho intervencionista implica no impedimento do princípio da liberdade organizacional, pois o poder público estabelece as regras, entre elas, por exemplo, o domínio territorial da categoria, caracterizando a unicidade sindical (PINTO, 1998, p. 87).

Por outro lado, no sistema pluralista há a [...] *liberdade de organização*, que permite, inclusive, à categoria, o exercício de um julgamento crítico efetivo do desempenho da representação organizada para, em caso de desaprovação, reaglutinar-se numa nova associação (PINTO, 1998, p. 87).

Além do mais, a liberdade sindical, prevista na Convenção n. 87 da OIT, proporciona aos trabalhadores autonomia de organização espontânea, pois [...], “podem definir os critérios que devem presidir o direito de associação [...]”. Por outro lado, a organização não espontânea, preestabelecida pelo Estado, restringe a liberdade sindical, tendo em vista que seu [...] “modelo sindical é fechado, restrito, sem margens à escolha, pelos interessados, das formas de organização convenientes” (NASCIMENTO, 2011, p. 450).

Há que se considerar que a liberdade de organização esbarra na restrição da unicidade sindical imposta pelo art. 8º da Constituição Federal, de modo que em uma mesma base territorial não pode haver mais de um sindicato por categoria, limitando-se assim, a pluralidade sindical espontânea expressa na Convenção n. 87 da OIT.

No entanto, a unicidade sindical [...] contribui, em tese, para o fortalecimento da representação da categoria na base territorial do sindicato, mantendo-lhe a coesão e, conseqüentemente, a *força* numérica do grupo representado (PINTO, 1998, p. 87).

Vale esclarecer que a liberdade de organização sindical possui algumas restrições previstas no art. 8º, II e IV, da Constituição de 1988, são elas: “[...] unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical” (BRITO FILHO, 2000, p. 98).

Todavia, as implicações na liberdade sindical “[...] não se resolve pela *opção legal* por um dos modelos e sim pela simples abertura às categorias, mediante a autorização para a prática do pluralismo, da organização espontânea de um ou mais sindicatos, de acordo com sua livre escolha (PINTO, 1998, p. 87).

6.4.3 Liberdade de administração

Após a constituição do sindicato surge a liberdade de administração. É a segunda garantia de liberdade sindical que permite a livre administração dos sindicatos.

É direito de “redigir os próprios estatutos e regulamentos administrativos, e de eleger os seus respectivos representantes, como forma de liberdade de gestão, incluindo a faculdade de definir o programa de ação e as funções que serão cumpridas”, de forma que concretize democraticamente a vontade dos interessados (NASCIMENTO, 2009, p. 435).

6.4.4 Liberdade no exercício das funções

Significa que as entidades sindicais possuem o direito de realizar suas atividades com vistas à consecução dos objetivos para os quais foram criadas.

Nesse contexto, a liberdade de direito de atuação dos sindicatos caracteriza-se pela não intervenção do Estado. Essa segurança fornecida aos sindicatos impede “a extinção ou suspensão das entidades sindicais pelo Estado, por via administrativa, impedindo-se, assim, o controle absoluto que a autoridade pública poderia impor, de modo autoritário, na vida sindical” (NASCIMENTO, 2009, p. 436).

Nesse sentido,

[...] é preciso que se reconheça o direito delas de praticar os atos necessários à defesa dos interesses dos seus representados, pois de nada adianta poder existir livremente de acordo com a vontade dos integrantes do grupo se a entidade não pode cumprir de forma adequada seu papel, que é o de representar trabalhadores ou empregadores (BRITO FILHO, 2000, p. 90).

Dentro dessa perspectiva, os sindicatos possuem autonomia para desenvolver suas atividades, de forma democrática, sem a intervenção estatal, com a finalidade de atingir seus objetivos. Contudo, ainda, sofrem restrições, conforme será analisado no próximo tópico.

6.5 Restrição à liberdade sindical

As limitações à liberdade sindical coletiva estão inseridas no art. 8º, II e IV, da Constituição Federal de 1988.

O inciso II, do art. 8º, estabelece a unicidade sindical ao vedar que mais de um sindicato, independente de grau, categoria econômica ou profissional, possa ser criado em base territorial idêntica, limitando, no mínimo, a de um Município.

Por outro lado, o inciso IV, do art. 8º, da Constituição, prescreve o sistema confederativo “[...] que importa em restrição por fixar estrutura rígida e que deve ser seguida compulsoriamente” (BRITO FILHO, 2000, p. 99).

Assim, destaca-se que a unicidade sindical, primeira restrição à liberdade sindical, caracteriza-se pela “[...] possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal (BRITO FILHO, 2000, p. 99).

Por outro lado, o modelo pluralista, permite a existência de mais de uma entidade sindical, na base territorial, sem a interferência do Estado. Juntamente ao referido modelo convive a “[...] unidade sindical, onde existe uma única entidade sindical representando determinado grupo em determinada base, mas, agora, não por imposição do Estado, e sim em razão da vontade livre dos interessados, trabalhadores e empregadores” (BRITO FILHO, 2000, p. 100).

A liberdade sindical

[...] deve ser observada sempre: ainda que no pluralismo possam surgir dificuldades na representação e em outros aspectos, nada supera a liberdade que o modelo apresenta, sendo ele que conduz à unidade---que entendemos como ideal a almejar---e não sou contrário, a unicidade” (BRITO FILHO, 2000, p. 103).

Outrossim, não é viável a interferência nas entidades limitando a liberdade dos empregados ou empregadores, isto é, restringindo o poder de escolha do modelo em que convivam vários sindicatos ou estabeleçam, por vontade dos interessados e não por imposição de lei, a unidade sindical (BRITO FILHO, 2000, p. 103).

Nesse sentido, a unidade sindical deve ser almejada, haja vista que decorre “[...] da pluralidade sindical, imposta por trabalhadores e empregadores, que unem forças, dentro da mesma categoria, em torno de um projeto comum, sem que o Estado tenha de decidir pelos mesmos, adotando um sistema que tolha a liberdade” (BRITO FILHO, 2000, p. 103).

Por outro lado, “[...] existe, agora proposta do Poder Executivo de emenda à Constituição que elimina esta e outras restrições à liberdade coletiva de organização, com a supressão do atual inciso II e modifica o inciso IV, tudo do artigo 8º Constitucional” (BRITO FILHO, 2000, p. 103).

Ocorre que, por não se ter alterado o pensamento de boa parte do movimento sindical, que lutou, na Constituinte, contra o fim da unicidade, como também observado no capítulo precedente, é certo que a liberdade de organização, se vier a ser implantada, sê-lo-á com dificuldade e suplantando toda uma história consagrada a um regime sindical fechado e que criou uma elite que dele se beneficia e dificilmente deixará que ele termine sem ao menos protestar, tentando preservar seus privilégios (BRITO FILHO, 2000, p. 105).

A base territorial mínima, nos termos da Constituição, art. 8, II, é definida pelos interessados, no entanto, impede que defina base menor que a área de um município. Foi a segunda restrição imposta ao modelo sindical brasileiro.

O texto Constitucional “[...] produz duas modificações, relativamente ao sistema anteriormente vigente: impossibilita a existência de entidades com base inferior a um município, e já não depende de ato do Ministério do Trabalho” (BRITO FILHO, 2000, p. 105).

A liberdade que os interessados possuem para definirem a base territorial praticamente foi “[...] anulada pela unicidade sindical, pois a livre vontade fica condicionada à existência, na base pretendida, de outra entidade sindical que reúna o mesmo grupo, profissional ou econômico” (BRITO FILHO, 2000, p. 105).

Além do mais, a representação por categoria, estabelecida no art. 8, II, da Constituição, configura como a terceira restrição à liberdade sindical, sendo considerada “[...] uma das amarras postas em nosso ordenamento jurídico que impede a adoção da plena liberdade sindical” (BRITO FILHO, 2000, p. 107).

Nesse sentido,

[...] cumpre observar que a sindicalização por categoria, sendo mais uma restrição à livre organização das entidades não se coaduna com o princípio da liberdade sindical, gerando diversas dificuldades de ordem prática, impedindo a mobilidade dos trabalhadores de uma entidade para outra, bem como sua união de forma mais espontânea (BRITO FILHO, 2000, p. 107).

No mesmo sentido, o sistema confederativo caracteriza-se pela quarta restrição imposta à liberdade sindical, haja vista que possui uma estrutura rígida e fixa que obrigatoriamente deve ser adotada.

A plena liberdade sindical seria atingida com a remoção dessas restrições, por meio de Emenda Constitucional, tendo em vista que contrariam a plena da liberdade sindical, baseada na Convenção n. 87 da OIT.

Nesse sentido,

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. É a orientação preconizada pela Convenção nº 87 da OIT. Com a pluralidade sindical, cada um poderia constituir o sindicato que quisesse (MARTINS, 2011, p. 734).

Dessa maneira, as restrições mencionadas estão em desacordo com “[...] o principio da liberdade sindical da Convenção n. 87 da OIT pelo qual é assegurada a criação de entidades sindicais sem limites impostos por lei” (NASCIMENTO, 2011, p. 440).

A vedação pelo ordenamento jurídico brasileiro para a criação de vários sindicatos de categoria idêntica

[...] na mesma base territorial e a criação de sindicato em extensão menor que a Municipal--o que impede que empregados de uma empresa tenham o seu sindicato específico--são entraves sérios à liberdade sindical em nosso país. Por esse motivo, o estágio de desenvolvimento da organização sindical brasileira é *semi-corporativista*” (NASCIMENTO, 2009, p. 440).

Ocorreram avanços e o modelo sindical deixou de ser corporativista “[...] após 1988 com maior liberdade de criação de entidades sindicais e com a legalização das Centrais Sindicais. Mas não é pós-corporativista diante das proibições da lei” (NASCIMENTO, 2009, p. 440).

Por outro lado, a pluralidade sindical, ora mencionada, não pode ser vista como forma de enfraquecer os sindicatos, mas, ao contrário, as entidades sindicais mais representativas, que prestam bons serviços, devem ser olhadas como competente para defender os direitos dos associados, proporcionando maior autonomia liberdade e, por consequência, democracia.

7 CONCLUSÃO

As corporações de ofício possuíam uma relação de trabalho autoritária, mas deram início a mais antiga figura de relação de emprego. A forma de trabalho, dessa época, não tolerava a constituição de um sistema jurídico trabalhista, porém as corporações possuíam estatutos regulamentando o relacionamento entre os membros das corporações.

O surgimento do sindicalismo ocorreu, efetivamente, na Revolução Industrial, período em que o direito de associação passou a ser reconhecido.

Mas, o berço do sindicalismo foi na Inglaterra, no início do século XIX, quando associações de trabalhadores reuniram-se no intuito de melhorar salários e condições de trabalho.

Na época, os sindicatos eram tolerados, mas somente, em 21-06-1824, foram elaboradas as primeiras leis permitindo a organização de trabalhadores.

A Constituição brasileira de 1824 proibiu a formação de organização sindical.

A primeira greve foi, no ano de 1901, na cidade de São Paulo, pelos trabalhadores do setor ferroviário que inconformados pelos atritos com os empregadores, por conta dos baixos salários e da longa jornada de trabalho, iniciaram o movimento grevista. No entanto, em junho de 1917, em São Paulo, ocorreu a maior greve da época para garantir direitos trabalhistas.

No entanto, o sindicalismo começou a receber tratamento legal, em 1903, pelos Decretos 979 e 1.637, que regulamentavam a forma de constituição e administração.

A década de 30 representou a nova fase para o sindicalismo, sendo o regime pluralista inserido na Constituição de 1934. Foi considerado um avanço, mas, de fato, não existiu, pois estava ligado ao poder do Estado e os sindicatos não podiam ser instituídos e administrados livremente.

A Constituição de 1937 nasceu da reunião dos elementos corporativistas existentes na Itália, bem como *Carta Del Lavoro*. Adotou o princípio da unicidade sindical e, pautada na política intervencionista e corporativista da Europa, também, restringiu a liberdade sindical.

Insta dizer que, no ano de 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem passou a permitir o direito de filiação às entidades sindicais.

Todavia, o passo mais importante rumo à liberdade sindical foi a convenção n. 87 da OIT, de 1948, considerada o pilar da liberdade sindical.

O princípio da liberdade sindical, postulado básico preceituado pela referida convenção, veda interferência do Estado e declara, em seu texto, o direito à livre sindicalização.

Desse modo, no âmbito internacional, a convenção n. 87 da OIT, estabelece a plena liberdade sindical como princípio básico, permitindo a pluralidade sindical.

Com a promulgação da Constituição de 1988, o modelo sindical brasileiro conquistou nova roupagem. Contudo, com resquícios do modelo corporativista do passado, no art. 8º e seus incisos, manteve na estrutura sindical o princípio da unicidade, base territorial mínima, representação por categoria e sistema confederativo, limitando a liberdade sindical.

Por conta disso, há uma contrariedade na Constituição, pois concomitantemente, existem princípios distintos, liberdade de associação e proibição do pluralismo sindical. Desse modo, a Norma Ápice, ao mesmo tempo em que prega liberdade de associação, tem força restritiva, haja vista as marcas corporativistas do Estado Novo.

A liberdade sindical, considerada relativa, foi inserida Constituição Federal de 1988, art. 8º, apesar de impedir o legislador de elaborar lei exigindo a autorização do Estado para fundação de sindicato, no inciso II, do mesmo artigo, se contradiz com o princípio da unicidade, no qual o sindicato único foi imposto por lei.

Nesse sentido, a liberdade sindical, mais uma vez, foi restringida, pois a unicidade sindical veda a criação de mais de um sindicato, independente de grau ou categoria, em base territorial idêntica, limitando, no mínimo, a de um Município.

A base territorial mínima, art. 8º, II, da Constituição de 1988, foi instituída no plano constitucional para ser definida pelos interessados, no entanto, impede que se defina base menor que a área de um município, sendo, portanto, mais uma forma de restrição à liberdade sindical, contida na Constituição.

A representação por categoria, estabelecida no art. 8, II, da Norma Constitucional, configura outra forma de restrição à liberdade sindical, sendo

considerado obstáculo que impede a movimentação dos associados de uma entidade para outra de forma espontânea.

Além do mais, o sistema confederativo, rígido e inflexível, previsto no art. 8º, IV, da Constituição, igualmente, restringe a liberdade sindical, na medida em que possui uma estrutura sindical determinada por lei e que deve ser seguida obrigatoriamente. Por conta disso, a ausência de características espontâneas na formação da estrutura sindical configura forma intervenção e controle dos órgãos entre si, ou seja, órgão de grau superior pode interferir na autonomia e liberdade dos órgãos inferiores.

A contribuição sindical obrigatória foi instituída e, também, configura a banalização sindical, haja vista que os sindicatos são criados sem representatividade e eficiência, mas mesmo assim recebem as contribuições imposta por lei.

Dessa forma, o sindicalismo foi banalizado, tendo em vista que, para funcionar, não precisa desempenhar eficazmente suas funções no interesse dos associados, uma vez que a contribuição sindical, imposta por lei, garante verbas para sua existência independente da prestação de bons serviços.

No que concerne à pluralidade sindical, no Brasil, com base no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal, foi vedada, o que restringe a liberdade sindical, pois não permite ocorrer a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial.

Dentro dessa perspectiva, os interessados em fundar vários sindicatos em uma mesma base territorial encontram obstáculos na própria Constituição.

Nesse sentido, a Assembleia Constituinte de 1988, ao elaborar o texto constitucional, não consagrou liberdade sindical, nos moldes da Convenção n. 87 da OIT.

Todavia, a plena liberdade sindical será alcançada pela remoção, por meio de Emenda Constitucional, das restrições contidas na Constituição, pois contrariam o princípio da plena liberdade sindical preconizada pela Convenção n. 87 da OIT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo. LTR. 2000.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2011.

FACULDADES INTEGRADAS ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de Curso**. 6 ed. Presidente Prudente, 2007.

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo. LTR, 2003.

LAMARCA, Antônio. **Curso Normativo do Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo. Revista dos Tribunais, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Dialética, 1988.

_____. **Contribuições Sindicais**. 4ª ed. São Paulo. Atlas, 2004.

_____. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo. Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo. Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo. LTR, 2009.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo. LTR, 2009

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36 ed. São Paulo. LTR, 2011

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo. LTR. 1998.

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

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

STÜRMER, Gilberto. A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho. Porto Alegre. Livraria do Advogado, 2007.