

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

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**RESTRICÇÕES À LIBERDADE SINDICAL IMPOSTAS PELA**  
**CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

PRISCILLA CEOLA STEFANO PEREIRA

Presidente Prudente/SP

2007

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

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**RESTRICÇÕES À LIBERDADE SINDICAL IMPOSTAS PELA**  
**CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Priscilla Ceola Stefano Pereira

Monografia apresentada como requisito parcial de conclusão de Curso para obtenção de grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Edson Freitas de Oliveira.

Presidente Prudente/SP

2007

**RESTRICÇÕES À LIBERDADE SINDICAL IMPOSTAS PELA  
CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como  
requisito parcial para obtenção do Grau de  
Bacharel em Direito.

Edson Freitas de Oliveira

Orientador

1º Examinador

2ª Examinadora

Presidente Prudente-SP, de de 2007

Graças, porém, a Deus, que em Cristo, sempre nos conduz em triunfo e, por meio de nós, manifesta em todo lugar a fragrância do seu conhecimento.

**2 Coríntios 2:14**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, de onde provém toda a sabedoria, a fé e o amor; a Ele pertence todas as honras e os méritos das vitórias alcançadas em minha vida, e Dele vem tudo o que tenho e que sou.

Aos meus pais, que sempre regozijaram comigo cada conquista e nunca mediram esforços para verem esse sonho realizado.

Ao meu irmão pelo apoio e compreensão em todos os momentos que precisei.

Ao meu orientador que guiou o caminhar deste trabalho com paciência e seriedade.

Ao professor Paulo Eduardo D'Arce Pinheiro por gentilmente ter aberto as portas de sua biblioteca e viabilizar minhas pesquisas.

Aos examinadores, que, com carinho e apreço, prontamente aceitaram o convite para participarem da avaliação deste trabalho.

Aos amigos de faculdade, por partilharem comigo momentos de preocupações e alegrias no decorrer desses 5 anos.

## RESUMO

O atual modelo sindical brasileiro é contraditório. Apesar de a Constituição da República Federativa do Brasil trazer o norte da questão, determinando que “é livre a associação profissional ou sindical”, a mesma Carta Magna, também, dita uma série de aspectos limitadores, tais como a unicidade sindical, a organização obrigatória por categorias, a imposição da base territorial mínima de um Município, a contribuição sindical compulsória, a estruturação sindical em sistema confederativo, e a ausência de legitimação das centrais sindicais. Para uma melhor compreensão do tema, foi imprescindível conhecer o surgimento do movimento sindical no mundo, suas fases e influências, além, é claro, a história do sindicalismo brasileiro. Foi necessário, também, o estudo acerca de todos os aspectos que compõem a liberdade sindical, principalmente aqueles estabelecidos pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem como a análise de toda a arquitetura da atual estrutura sindical do Brasil. A conclusão obtida é que a manutenção de tais institutos, que é herança do corporativismo da década de 30, trás consequências prejudiciais ao sindicalismo brasileiro, pois induz em risco ao aperfeiçoamento das entidades sindicais, uma vez que garante receita sem um mínimo de concorrência. A liberdade sindical, como fundamento da democracia, deve ser respeitada e almejada sempre, daí a grande necessidade de reforma Constitucional a fim de que sejam eliminados os impasses ainda previstos.

**Palavras-chave:** Sindicalismo; Liberdade Sindical; Pluralidade Sindical; Unicidade Sindical; Limitações.

## ABSTRACT

The current Brazilian syndical model is contradictory. Although the Constitution of the Federative Republic of Brazil to bring the north of the question, being determined that “the professional or syndical association is free”, the same Great Letter, also, said a series of limiter aspects, such as the syndical unicity, the obligator organization for categories, the imposition of the minimum territorial base of a City, obligatory the union dues, the syndical structuring in confederation system, and the absence of legitimation of the syndical central offices. For one better understanding of the subject, was essential to know the sprouting of the syndical movement in the world, its phases and influences, beyond, are clearly, the history of the Brazilian unionism. It was necessary, also, the study concerning all the aspects that compose the freedom unionization, mainly those established by the Conventions of the International Labour Organization - ILO, as well as the analysis of all the architecture of the current syndical structure of Brazil. The gotten conclusion is that the maintenance of such Justinian codes, that is inheritance of the corporative of the decade of 30, backwards harmful consequences to the Brazilian unionism, therefore it induces at risk to the perfecting of the syndical entities, a time that guarantees prescription without a minimum of competition. The freedom unionization, as bedding of the democracy, must be respected and be longed for always, from there the great necessity of Constitutional reform so that the impediments still foreseen are eliminated.

**Keywords:** Freedom unionization. Syndical plurality. Syndical unicity. Unionism. Limitations.

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO UNIVERSAL E NO BRASIL</b> .....	11
2.1 Antecedentes Históricos Universais.....	12
2.1.1 Na Antiguidade.....	12
2.1.2 Na idade média.....	13
2.1.3 Na idade moderna.....	17
2.2 Fases do sindicalismo universal.....	18
2.3 Antecedentes históricos do sindicalismo no Brasil.....	23
2.3.1 A Constituição de 1824.....	24
2.3.2 A Constituição de 1891.....	26
2.3.3 Revolução de 1930 – Fase intervencionista.....	28
2.3.4 A Constituição de 1934.....	29
2.3.5 A Constituição de 1937.....	30
2.3.6 A Constituição de 1946.....	32
2.3.7 A Constituição Federal de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1 de 1969.....	33
2.3.8 A Constituição Federal de 1988.....	34
<b>3 LIBERDADE SINDICAL</b> .....	36
3.1 Conceito.....	37
3.2 Dimensões da liberdade sindical.....	39
3.2.1 Liberdade de associação.....	40
3.2.2 Liberdade de organização.....	41
3.2.3 Liberdade de administração.....	42
3.2.4 Liberdade de exercício das funções.....	43
3.2.5 Liberdade de filiação de desfiliação .....	45
3.2.5.1 Liberdade de aderir a um sindicato.....	47
3.2.5.2 Liberdade de não se filiar a um sindicato.....	47
3.2.5.3 Liberdade de se demitir de um sindicato.....	50
3.2.6 Autonomia privada coletiva.....	50
3.2.7 A liberdade sindical como direito fundamental.....	56
3.2.8 Textos internacionais que disciplinam a liberdade sindical.....	59
3.2.8.1 Convenção n. 87.....	62
3.2.8.2 Convenção n. 98.....	65
<b>4 A ATUAL ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO CENÁRIO BRASILEIRO</b> .....	67
4.1 Bases da estrutura: a verticalidade do sistema confederativo.....	67
4.2 Unicidade sindical.....	70
4.3 A representação sindical por categorias .....	74
4.3.1 Categoria diferenciada.....	77
4.3.2 Enquadramento sindical.....	81
4.4 Criação e registro.....	82
4.5 Administração interna.....	87
4.5.1 Órgãos constitutivos.....	88

4.5.2 Fontes de recursos constitutivos.....	90
4.5.2.1 Contribuição sindical.....	90
4.5.2.2 Contribuição confederativa.....	92
4.5.2.3 Contribuição assistencial.....	95
4.5.2.4 Mensalidade sindical.....	96
<b>5 RESTRIÇÕES À LIBERDADE SINDICAL NO MODELO VIGENTE.....</b>	<b>98</b>
5.1 Unicidade, categoria e base territorial mínima.....	100
5.2 Contribuição sindical.....	105
5.3 Sistema confederativo.....	108
5.4 Ausência de legitimação das centrais sindicais.....	110
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>113</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>117</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A escolha do presente tema foi impulsionada por uma das questões mais polêmicas, senão a maior, existente dentro do campo do Direito Coletivo do Trabalho: a liberdade sindical.

No decorrer dos últimos 20 anos, tem sido latente a insatisfação com a atual organização sindical do Brasil. Como principal queixa está a coexistência de previsões antagônicas entre si no próprio texto Constitucional, pois, se de um lado a *Lex Fundamentalis* oferece os mecanismos para a implementação e o exercício da atividade sindical, vedando qualquer interferência ou imposição de entraves pelo Estado, dando a aparência de garantia à liberdade sindical e, por conseqüência, a impressão de que o ente sindical goza de plena autonomia frente ao Estado, de outro lado, mantém alguns elementos de tradição corporativista, que restringem a efetiva liberdade sindical.

A análise da ordem constitucional acerca do modelo sindical adotado fica ainda mais intrigante quando confrontada com preceitos internacionais que regram a matéria. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota na Convenção n. 87 um modelo sindical pautado na liberdade em todos os seus aspectos, e estabelece os fundamentos da pluralidade sindical, que, por sua vez, são complementados com os preceitos da Convenção n. 98 que dispõe acerca da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Assim o teor das normas relativas ao Direito Sindical previstas na Constituição Federal de 1988, constituem-se empecilhos para a ratificação da Convenção n. 87.

O presente trabalho foi realizado segundo o método dedutivo, sendo que dentre os específicos adotou-se o histórico, no qual o objeto de estudo foi colocado sob o prisma da evolução do sindicalismo no direito universal e pátrio, posteriormente, definiram-se as bases do atual modelo sindical e as características mais relevantes, além de terem sido fixados todos os aspectos que compõem a liberdade sindical, para enfim, alcançar o objetivo proposto, qual seja, a definição de todos os elementos trazidos na Magna Carta de 1988 que constituem restrições à liberdade sindical e fomentam as contradições do atual modelo sindical.

Como principal recurso para a obtenção de informações foi utilizada a pesquisa bibliográfica, principalmente, a análise da doutrina jurídica.

O sindicalismo é parte indispensável na estruturação do Estado Democrático, por isso para que haja democracia efetivamente participativa se faz necessária a regulação conjunta das relações de produção, imprescindível, portanto, que a liberdade sindical seja respeitada em todas as suas formas. Daí a importância do estudo dos institutos limitadores ainda existentes na atual Constituição Federal e as suas conseqüências para o movimento sindical brasileiro.

## **2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO UNIVERSAL E NO BRASIL**

Para a análise dos aspectos da liberdade sindical, abordados no presente trabalho, é preciso reportar-se à trajetória histórica do movimento sindical universal, definindo-se as suas origens e seus momentos decisivos. Afinal, como afirma Antônio Álvares da Silva (1979, p. 1), “O Direito é, por natureza, uma ciência histórica. Não se pode prescindir da análise das formas de sua apresentação no tempo para se ter a perspectiva exata de seu conteúdo.”

O homem tal como apresentado por Aristóteles em *A Política* (1980) é um “animal político”, destinado a viver em sociedade, assim, é da sua natureza reunir-se.

As necessidades do homem primitivo o fizeram constituir família, clãs e tribos, até, por fim, evoluir para formações sociais e políticas mais complexas como o Estado Moderno e a Comunidade Internacional, que representam o meio comunitário sem o qual não se poderia compreender o indivíduo. O sindicalismo, sob essa perspectiva, é mais uma manifestação do espírito associativo do homem. (MOZZART VICTOR RUSSOMANO, 1998, p. 1).

A união de indivíduos pode ocorrer por diferentes razões, pelo parentesco, pela localidade, ou ainda pela atividade desempenhada. Todavia, quando os laços unificadores são motivados pela atividade, estes são mais profundos, pois, o exercício de uma profissão, cria características no qual o indivíduo jamais se liberta e inclusive transmite a seus herdeiros. (SEGADAS VIANNA, 2000, p. 1070).

Importante frisar que a doutrina se divide quanto ao momento exato da origem do movimento sindical universal. Para muitos, ainda na antiguidade foi possível vislumbrar traços do sindicalismo, outros defendem que foi somente na idade média, e ainda há aqueles que somente reconhecem que a origem do sindicalismo ocorreu na idade moderna.

Tendo em vista a dicotomia quanto a tal aspecto, o presente trabalho aborda os três períodos históricos como antecessores do movimento sindical universal.

Saliente-se também que por ordem lógica os estudos recaem por primeiro sobre a origem do sindicalismo no mundo, e posteriormente no Brasil.

## **2.1 Antecedentes Históricos Universais**

### **2.1.1 Na Antiguidade**

A existência de antecedentes do sindicalismo durante a Antiguidade é causa constante de posicionamentos divergentes na doutrina.

Na concepção de Segadas Vianna (2000, p. 1071) ainda na Antiguidade foi possível encontrar reunião de pessoas segundo artes e ofícios que, de certa forma, assemelharam-se com alguns sistemas sindicais. Foram os colégios romanos.

É certo que o surgimento dos colégios romanos deu-se por determinação de uma autoridade, contudo não há consenso quanto à identidade de seu criador. Uns a atribuem a Sêrvio Túlio (através da constituição que imperou até o ano 241 a.C.) outros a Numa (763 – 671 a.C.) (SEGADAS VIANNA, 2000, p. 1071).

Assim expõe Segadas Vianna (2000, p. 1072) quanto à essência dos colégios romanos:

criados com o objetivo de dividir o povo, evitando o choque entre sabinos e romanos, os colégios tiveram, entretanto, como consequência, dar forma ao espírito de classe, à mentalidade grupal, que iria, séculos mais tarde, irmanar os trabalhadores oprimidos e desprezados.

Russomano (1998, p. 6 e 7) os subdividiu da seguinte forma:

*collegia capitalitia*, que expressavam-se como confrarias religiosas, e *collegia artificum vel opificum*, de caráter profissional, e que reunia artistas e artesãos.

Ainda ensina que tiveram natureza de associações privadas, mas que lhes fora atribuído relevante papel de utilidade pública, pois, eram órgãos colaboradores do Estado e, por isso, tiveram reconhecidos os direitos e privilégios.

O movimento colegial ganhou grande expressão em Roma dada a sua efetiva participação na vida do Estado, atraindo cada vez mais atenção das autoridades, por isso, no ano 67 a.C. o Senado Romano proibiu o funcionamento da maioria dos colégios, que voltaram a ser admitidos, contudo, em 59 a.C. quando sobreveio a *Lex Clodia* que reconheceu o direito de associação e, em 56 a.C., quando da edição da *Lex Júlia* que regulamentou o direito por definitivo. (RUSSOMANO, 1998, p. 6 e 7).

Eis as palavras de Russomano (1998, p. 8) acerca da relevância a ser dada a essas instituições romanas:

[...] não obstante, graças ao estudo desses colégios, podemos considerar provados alguns fatos de fundo social e político, que se repetiram, através dos anos, no curso da história da organização das profissões [...] a crônica dos colégios mostra que há irresistível tendência à repressão, pelo Estado, das novas forças sociais, que podem atuar, mais tarde, algumas vezes, em tom de contestação, em face do próprio Estado.

Mesmo defendendo a importância do movimento colegial à luz da crítica histórica, Russomano (1998, p. 8), não deixa de caracterizá-lo pela misticidade que nunca abandonou essas instituições, concluindo que “não se pode [...] vinculá-lo às origens – mesmo as mais profundas – do sindicalismo”.

É exatamente pelo caráter religioso excessivamente manifestado, que Álvares da Silva (1979, p. 25) entende que durante a Antiguidade constatou-se ausência de espírito classista, pois, os colégios estariam distantes dos objetivos de organizar uma profissão.

### **2.1.2 Na idade média**

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 33) foram as corporações de ofício, originadas durante a idade média, as verdadeiras precursoras do sindicalismo moderno.

O regime social e político predominante durante este período da história foi o feudalismo, no qual os senhores feudais proporcionavam proteção militar e política a seus

servos, além de ceder a estes o uso de suas terras. Os servos, em contrapartida, eram obrigados a entregar-lhes a maior parte de suas produções agrícolas. (SÉRGIO PINTO MARTINS, 2000, p. 34).

Na sociedade feudal, além das figuras dos servos e dos senhores, também existiram os trabalhadores livres, pequenos comerciantes, artesãos ou artífices, que, seja em número de indivíduos, seja em volume de produção, foram menos significantes comparados aos servos agrários, justamente em função da economia vigente na época ser quase que puramente agrária. (JOSÉ MARTINS CATHARINO, 1982, p. 18)

Tais trabalhadores estabeleceram-se próximos aos mercados e feiras do fim do século XI, em diante. Esse princípio de concentração urbana, juntamente, com o interesse profissional comum, acabou por determinar o surgimento das corporações de ofício na Europa Ocidental, que perduraram do século XII ao XVII. (JOSÉ MARTINS CATHARINO, 1982, p. 18).

Como bem expõe Luiz Carlos Cândido Sotero da Silva (2001, p. 13), “Importante destacar que, nessa fase embrionária de convivência coletiva, o objetivo da comunhão não era derrubar o senhor feudal, mas apenas e tão somente garantir a liberdade necessária ao desenvolvimento”.

O mesmo autor ainda explica:

os burgos possibilitaram a aglutinação de pessoas com os mesmos interesses, nascendo as “corporações” ou “ligas”, que estavam sob o domínio dos mercadores. [...] Com o crescimento das cidades, havia necessidade de suprimento de alimentos; ocorreu a primeira divisão importante do trabalho, ou seja, aquele executado na cidade e o outro no campo. (SOTERO DA SILVA, 2001, p.13)

Conforme os ensinamentos de Russomano (1998, p. 12), o surgimento das corporações resultou de uma nova mentalidade decorrente da transformação econômica que se processou, ou seja, graças ao advento de uma economia urbana desconhecida até então.

Indispensável salientar que, segundo o autor retro, elas desfrutaram de personalidade jurídica e da possibilidade de elaboração de seus próprios estatutos. Informação esta que se faz concluir que as corporações constituíram-se como organizações próprias.

O fenômeno das corporações atingiu grande magnitude, reunindo pessoas segundo seus ofícios e espalhando-se por todo o continente europeu, consoante bem expõe Segadas Vianna (2000, p. 1072):

Mas não só na França e na Inglaterra o sistema das corporações dominava. Elas existiam também na Alemanha, na Itália e na Espanha. Nesse último país, sua organização tinha características marcantes: os manuais de *Bem Abdum* e *Al Sagati* nos ensinam que os artesãos hispano-mulçumanos estavam agrupados em corporações de ofício, ou grêmios dirigidos por um síndico, a quem denominavam *amin*, [...] que era designado pela autoridade e tinha, perante esta, a responsabilidade do cumprimento das ordenanças do grêmio e da observância, entre seus membros, das regras de probidade comercial.

A sua organização interna era minuciosamente rígida, sendo constituída por aprendizes, companheiros e mestres e disposta em ordem hierárquica ascendente. Os primeiros, como o próprio nome indica, aprendiam o ofício, os segundos executavam o trabalho e os últimos controlavam o trabalho. (RUSSOMANO, 1998, p. 13).

Ademais, somente em tese, havia a possibilidade de ascensão, do primeiro (aprendiz) ao último grau (mestre). O aprendizado do ofício ficava a critério dos mestres e estes, por sua vez, retardavam ao máximo a promoção de seus aprendizes. (JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO, 2000, p. 59).

E é justamente em função da sua estrutura de organização que, na doutrina, fomentam-se posicionamentos contrários quanto à definição das corporações de ofício como embrião do sindicalismo<sup>1</sup>.

Catharino (1982, p. 18) elucida que as corporações passaram a ser uma forma de sindicato patronal, uma vez que, enquanto os mestres exprimiam características de patrões, os companheiros e aprendizes tinham algo de operários. E, desta forma, as associações de companheiros, conhecidas como *compagnonnages* na França, e como *gesellenverbaende* na Alemanha, seriam precursoras dos sindicatos de empregados.

---

<sup>1</sup> Brito Filho (2000, p.59 - 60) ensina que a reunião de capital (representado pelos mestres) e trabalho (expressado pelos companheiros e aprendizes) dentro das corporações, as colocariam fora dos padrões do sindicalismo, concluindo serem as *compagnonnages*, associações de auxílio mútuo, formadas pelos companheiros, os reais precedentes do sistema sindical.

Para Mascaro Nascimento (1998, p. 33), a reunião das duas forças de produção não constitui impedimento para a aceitação das corporações de ofício como começo do sindicalismo contemporâneo, “As corporações de ofício da idade média precederam o sindicalismo, do qual se distinguem porque reuniram as forças produtivas numa só entidade, enquanto o sindicalismo as bifurcou separando trabalhadores e empregadores”.

Fato é que a rígida estrutura das organizações corporativas foi um dos fatores determinantes para a sua decadência. Os mestres, de forma abusiva, desfrutavam de todos os benefícios de sua condição e controlavam o acesso ao último grau, desencadeando a revolta dos companheiros e aprendizes e ocasionando a ruptura interna das corporações. (RUSSOMANO, 1998, p. 13).

Ademais, a própria economia passava por profundas modificações, surgia a indústria<sup>2</sup> e desenvolvia-se o maquinismo e o comércio internacional, fatores esses que, de certa forma, também contribuíram para o fim das corporações de ofício, pois faltava-lhes a plasticidade suficiente para suportar os abalos das transformações. (RUSSOMANO, 1998, p. 13-14).

O golpe fatal, na feliz expressão de Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 33), ocorreu com o advento do individualismo do século XVIII:

O liberalismo da Revolução Francesa de 1789 as suprimiu, dentre outras causas, por entender que a liberdade individual não se compatibiliza com a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. [...] Para ser livre, era o ideário liberal, o homem não poderia estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade grupal.

Houve, assim, a interrupção de um processo associativo que culminou na supressão total das corporações com a aprovação da Lei *Le Chapelier*<sup>3</sup> pela Assembléia Nacional francesa, em 14 de junho de 1791.

A proibição das corporações pode ser vista como influência do sindicalismo, pois reuniam capital e trabalho, assim, quando de sua eliminação pela Lei *Le Chapelier* houve

---

<sup>2</sup> O fenômeno da Revolução Industrial será abordado com mais propriedade no próximo item do presente trabalho.

<sup>3</sup> A Lei *Le Chapelier* será oportunamente detalhada nos próximos itens do presente trabalho.

a ruptura entre esses dois pólos, possibilitando aos companheiros e aprendizes, representantes do segundo grupo, buscar, unicamente, a satisfação de seus próprios interesses. (BRITO FILHO, 2000, p.60).

### **2.1.3 Na idade moderna**

Certo é que o nascimento do sindicalismo reúne diversas influências, portanto, não se trata de um único fator motivante. Ele é o resultado de um processo histórico, composto por um complexo emaranhado social, político e econômico.

Esse é também o entendimento de Russomano (2000, p. 15):

[...] o nascimento do sindicalismo é a culminação de um longo processo histórico cheio de antecedentes numerosos e importantes que tinha por desaguadouro o ideal comum de valorização do homem como pessoa e de reconhecimento dos direitos essenciais à defesa de seus interesses e à expansão de sua personalidade.

Todavia, a maior das influências, como poderá ser constatada neste trabalho, ocorreu na idade moderna: a Revolução Industrial.

A evolução tecnológica ocorrida no século XVIII transformou profundamente as relações sociais, principalmente a sociedade inglesa. As indústrias possibilitaram a concentração de trabalhadores, e por conseqüência, os problemas comuns levaram à necessidade de união. (LUÍS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA, 2001, p. 15).

A utilização das forças motrizes, distinta da força muscular do homem e dos animais, permitiu a evolução do maquinismo, modificando as condições de trabalho. O advento da máquina a vapor e da eletricidade favoreceu o desenvolvimento dos centros urbanos. Fábricas metalúrgicas e de cerâmica, minas de carvão e tecelagens absorviam um contingente cada vez maior de trabalhadores. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a péssimas condições de higiene e a excessivas jornadas de trabalho que provocavam graves acidentes, além de serem obrigados a receber ínfimos salários e a firmarem contratos de trabalho verbais. (MASCARO NASCIMENTO, 1998, p. 82).

Assim escreve Segadas Vianna (1994, p.35):

Iam-se formando, assim, como resultado dessa exploração sistematizada e organizada, duas classes de interesses antagônicos: a proletária e a capitalista. A primeira, mais numerosa, não dispunha do poder, mesmo porque, no regime em que o Estado apenas assegurava no plano teórico, a Igualdade e a Liberdade, a classe capitalista, pela força do dinheiro, pela submissão, pela fome, impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida. Explorando e escravizando a massa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida de seus trabalhadores.

Contudo, a “liberdade jurídico-política”, resultante da política liberal-individualista, possibilitou o surgimento de movimentos de intelectuais e de trabalhadores contra esse quadro de miséria humana. Assim, mesmo proibidos de se reunirem, os operários tentaram assegurar seus direitos contra a limitação de autonomia da vontade nos contratos de trabalho. (ARNALDO SUSSEKIND, 2000, p. 83).

Esse contexto vivenciado durante a Revolução Industrial, como ensina Amauri Mascaro Nascimento, fez surgir a questão social, nunca antes discutida. (1991, p. 23).

Começa, assim, outra fase de luta, já não mais dentro das corporações, mas contra a “empresa”, que detinha um poderio econômico muito maior e gozava da solidariedade dos demais detentores do capital. (SEGADAS VIANNA, 2000, p. 1075).

Confirmando essa seara de entendimento, é a conclusão de Mascaro Nascimento (1998, p. 33-34), “o sindicalismo surgiu porque foram extintas as corporações de ofício medievais [...] e nasceu tendo em vista a situação dos trabalhadores, neles provocando um sentimento de solidariedade que os animou a luta por melhores horizontes”.

Antes, porém, de adentrar nos fatores que incentivaram o nascimento do sindicalismo no Brasil, é preciso demonstrar a evolução histórica do sindicalismo universal sob o ângulo de suas fases.

## **2.2 Fases Do Sindicalismo Universal**

A evolução histórica do sindicalismo costuma ser dividida em três fases: a) proibição; b) tolerância; c) reconhecimento jurídico.

Conforme exposto, o sindicalismo foi o resultado do processo histórico marcado principalmente pela urbanização oriunda da Revolução Industrial. A intensificação da inter-relação entre os trabalhadores os fez perceber que os males que os afligiam eram comuns a toda massa, e fez gerar a consciência de que somente a força de seu conjunto seria suficiente para lhes propiciar a defesa contra a opressão desencadeada pelo capitalismo.

Contudo, comentando a esse propósito, Brito Filho afirma que “o surgimento das primeiras uniões de trabalhadores não teve boa acolhida”. É neste cenário, então, que se vislumbra a primeira das fases: proibição ao sindicalismo.

Eis as palavras de Catharino (1982, p. 23) acerca do período de repressão:

Primeiro foram as simples reuniões e coalizões, ocasionais e efêmeras, muitas gerando greves, reprimidas pela polícia com ferro e fogo. As injustiças gerando a violência dos trabalhadores, e esta a policial, um círculo vicioso, um estado de patologia social.

Assim, negada a liberdade de associação, a sua repressão violenta nada curava. Pelo contrário, agravaria a situação, cada vez mais instável.

Inúmeros foram os diplomas legais que se seguiram proibindo o direito de associação profissional, inclusive, definindo a prática como ilícito penal.

Nascimento (2005, p. 43) dispõe que o ideário liberalista da Revolução Francesa de 1789, que serviu de suporte para a extinção das corporações de ofício, como outrora exposto, justificou, também, a repressão às coalizões profissionais no início do movimento sindical, uma vez que pregava a incompatibilidade da existência de corpos intermediários entre o Estado e o homem. Para ser livre, o homem não poderia estar subordinado à associação, já que esta suprime a sua livre manifestação.

Há, porém, posicionamentos no sentido de que mesmo antes de 1789, o Estado francês já havia iniciado a coibição quando da publicação do *Edito de Turgot*, em 1776, no qual, determinava-se a dissolução de todas as corporações de ofício daquele país, anulando-se todos os seus estatutos e regulamentos. O que só foi efetivado em 1791 com a Lei *Le Chapelier*.

A mencionada lei decretou a proibição:

1) de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão, e do seu restabelecimento, sob qualquer pretexto, e sob qualquer forma;

2) das reuniões dos cidadãos, do mesmo estado social ou profissão, obreiros e companheiros de uma arte qualquer, da designação de presidente, secretário ou síndico, de lavrar registros, tomar resoluções e sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns;

3) de todas as corporações, administrativas ou municipais, de receber qualquer solicitação, ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, ou de respondê-las, ficando obrigadas a declarar nulas as resoluções que tomassem. (NASCIMENTO, 2005, p. 44).

Sucessivamente, outros países foram adotando a proibição da união de trabalhadores. Na Inglaterra, em 1799, uma antiga elaboração jurisprudencial da *Comon Law*, denominada *Combination Act*, proibia as organizações ou reuniões quando fossem destinadas a obter aumento de salários, redução da jornada ou modificação das condições de trabalho. (NASCIMENTO, 1991, p. 24).

Em 1810, o Código Penal de Napoleão passou a tipificar os atos de associação de operários, pois entendiam que a organização sindical prejudicava o sistema de formação de salários. (CARLOS FREDERICO ZIMERMANN NETO, 2005, p. 129).

Zimmermann Neto (2005, p. 129) ainda afirma que a proibição não foi capaz de eliminar completamente o movimento sindical que acabara de se formar “apesar da repressão, os trabalhadores reuniam-se mais e mais, secretamente, elaborando estatutos e reunindo adeptos para o movimento”.

Com propriedade, o mesmo autor observa que a política de coação foi aplicada unilateralmente, ou seja, apenas um dos pólos dos sujeitos da produção sofreu represálias:

O objetivo era garantir a liberdade total de indústria e de trabalho, mas o tempo demonstrara que as perseguições eram dirigidas apenas aos “grupos sediciosos” – os trabalhadores – , enquanto havia tolerância para as uniões patronais, o que ficou conhecido como *duble standard*. (ZIMERMANN NETO, 2005, p. 130)

Entretanto, com o passar dos anos, à fase de repressão violenta seguiu-se um período caracterizado pela tolerância, no qual o Estado passou a abster-se bilateralmente,

permitindo, coerentemente, o confronto direto das forças particulares (privadas e individuais) em luta. (CATHARINO, 1982, p. 23).

Nascimento (1991, p. 25) atribui essa nova fase ao crescimento (quer em intensidade, quer em frequência) do movimento de trabalhadores, no qual, despertou-se a opinião pública e os pensadores, modificando as idéias e abrindo o caminho para uma liberalização gradual. Todavia, observa que algumas restrições ainda permaneceram.

Para Catharino (1982, p. 23), essa fase inaugurou-se na Inglaterra com a revogação da *Combination Act*, em 1824, no qual a coalizão foi destipificada, embora, como bem observa o autor, os excessos continuavam a ser punidos.

O exemplo foi seguido por diversos países: França (1864), Confederação da Alemanha do Norte (1864), Holanda (1872), Itália (1890) e os Estados Unidos da América do Norte, que passaram a tolerar a associação de operários a partir do caso *Common Wealth versus Hunt* e outros, conforme jurisprudência do Tribunal de Massachusetts. (1998, p. 35).

Assim, segundo Catharino, (1982, p. 23) “a abstenção penal do Estado concorreu para que o associativismo operário passasse da intermitência para a permanência, fazendo-se sindical”.

Desta forma, os sindicatos surgiram sem o apoio das leis, mas como entes de fato e, ainda que sem o reconhecimento legal, foram se incorporando ao cotidiano. (MASCARO NASCIMENTO, 1991, p. 26).

O reconhecimento expresso do direito de sindicalização, por sua vez, foi o que marcou a terceira fase. “O Estado, então, como não podia deixar de ser, deixou de lado a sua postura de indiferença legal à questão e se curvou a uma realidade que não havia como ser ignorada” (BRITO FILHO, 2000, p.64)

Mais uma vez, foi a Inglaterra que antecipou as mudanças e propiciou os novos tempos do sindicalismo.

O marco, neste país, foi a publicação do *Trade Unions Act* (1871), em seguida a França com a Lei *Waldeck-Rousseau* (1884) e o *Clayton Act* (1914) dos Estados Unidos.

Não bastassem leis ordinárias disciplinando a matéria, Constituições do mundo todo também reconheceram o direito à união coletiva: a do México (1917), a de *Weimer*, da Alemanha (1919) etc. (MASCARO NASCIMENTO, 1991, p. 26).

Acrescenta-se a este rol de textos que marcaram o terceiro período, a encíclica *Rerum Novarum*, publicada pelo Papa Leão XIII em 1891, no qual a nova doutrina social da Igreja Católica pregava a imposição de justas condições de trabalho e proclamava a necessidade da união entre as classes, pois o trabalho era o instrumento para a valorização da dignidade humana. (ZIMERMANN NETO, 2005, p. 131).

Todavia, ao reconhecer os sindicatos, os Estados adotaram linhas diversas, tal qual explica Mascaro Nascimento (1991, p. 26):

O reconhecimento [...] da realidade sindical, desenvolveu-se, no entanto, em duas diferentes dimensões, de acordo com a postura estatal de controle do movimento sindical, em alguns casos, de autonomia aos sindicatos, em outros casos, daí resultando o sindicalismo corporativo ou estatal, de um lado, e o sindicalismo fundado no princípio da liberdade sindical, de outro lado.

Indispensável que conste que nesta fase da evolução histórica do sindicalismo foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de *Versailles*, em 1919, como parte da Sociedade das Nações.

A partir de então, mais do que o reconhecimento jurídico, o sindicalismo alcançou a liberdade sindical<sup>4</sup>, princípio este consagrado em diversos textos internacionais.

Podem ser ressaltados pela sua proeminência: a) Convenção n. 87 da OIT, relativa a Liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, adotada na Conferência Internacional do Trabalho realizada em São Francisco, Estados Unidos da América em 1948; b) a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela assembléia Geral das Nações Unidas, em Paris-França, também em 1948, que em seu artigo XXIII, item 4, garante a todo homem organizar sindicatos e neles ingressar, para a proteção de seus direitos; c) o Pacto Internacional dos Direitos econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1966, em Nova York, Estados Unidos da América, que dispõe sobre os vários aspectos da sindicalização em seu artigo 8º.

---

<sup>4</sup> A liberdade sindical será minuciosamente abordada nos próximos Capítulos.

Surgiu assim a tendência universal da adoção da liberdade sindical como princípio.

### **2.3 Antecedentes Históricos do Sindicalismo no Brasil**

Diferente do que ocorreu na Europa, foram poucos e breves os antecedentes históricos do sindicalismo brasileiro, afinal, enquanto o país acabara de ser descoberto, em 1500, aquele continente já vivia uma concepção renascentista humanista.

O próprio Direito do Trabalho teve sua evolução significativamente diversa daquela ocorrida no Velho Mundo.

José Augusto Rodrigues Pinto (1998, p. 49) atribui tal fato à não participação do Brasil na Revolução Industrial, bem como à colonização portuguesa desse país:

Explica-se o alheamento do Brasil ao importante fato econômico que foi a Revolução Industrial. Além de ser simples colônia, sem nenhuma tradição anterior à dominação portuguesa, o colonialismo lusitano teve sentido extrativista e predatório, praticamente de saque das riquezas nativas encontradas no novo território.

Acrescenta-se a esse contexto de atraso do surgimento dos institutos do Direito do Trabalho, o fato de o país ter sido escravocrata até fins do século XIX e ter tido como base uma economia ruralista.

Todos esses fatores levam Rodrigues Pinto (1998, p. 50) a concluir que “O Direito do Trabalho no Brasil, experimentou um atraso evolutivo de cerca de século e meio”, surtindo efeitos sobre o ramo interno, Direito Sindical e Coletivo.

Todavia, como bem observa o autor retro (1998, p. 51), a suposição lógica de inexistência total de impulsos associativos de trabalhadores, não é verdadeira.

Catharino (1982, p. 38), baseado em documentos históricos e em trabalhos de pesquisadores conspícuos, reconhece a existência de corporações de ofícios, aqui denominadas de confrarias, e as define como antecessoras do movimento sindical brasileiro:

Parece certo que nas cidades do Salvador, São Paulo, Olinda e Rio de Janeiro, nossas primeiras e principais, organizaram-se “corporações de ofícios”, mas não idênticas às medievais e muito menos importantes que estas. [...] principalmente de “oficiais mecânicos” e as dos ouríveres. [...] Certo, também, que essas “corporações” eram confrarias de “caráter administrativo–religioso”, no que se distinguiam das “bandeiras portuguesas”, aqui existentes.

Mascaro Nascimento (2005, p. 78) compartilha do entendimento que “como em outros países, também no Brasil as corporações de ofício precederam os sindicatos”.

Daí conclui-se que mesmo no Brasil colonial verificou-se um precedente de atividade sindical, ainda que não motivado pela Revolução Industrial, como na maior parte do resto do mundo, e bastante distante dos objetivos do sindicato moderno.

### **2.3.1 A Constituição de 1824**

Após a independência do Brasil, em 7 de setembro de 1822, D. Pedro I outorgou a primeira Carta Magna, em 25 de março de 1824. Foi adotado o regime de monarquia parlamentar, como forma unitária de Estado, não contendo nenhum capítulo atinente a direitos sociais do trabalhador. Entretanto, essa Constituição consagrou a filosofia liberal da Revolução Francesa, proibindo a existência das corporações de ofícios em seu artigo 179, n. 25, imitando, assim, a Lei *Le Chapelier* de 1791. (ARNALDO SUSSEKIND, 1999, p. 25).

Catharino (1982, p. 40) afirma que “a abolição das ‘corporações de ofícios, seus juízes e mestres’, pela Constituição de 1824, teve razão de ser, e não foi apenas reflexo francês”. Ao longo do tempo as confrarias – corporações de ofícios – foram sofrendo uma involução, a medida que perdiam sua importância administrativa, pois seus membros, Juiz do Povo e Mestres, gradativamente, deixaram de participar da câmara, em contrapartida, realçou-se seu caráter religioso. Evento este que levou o autor a concluir que as confrarias “foram se tornando menos profissionais e mais devotas” (1982, p. 40).

Assim, essa Constituição apenas findou um processo que já havia sido iniciado tempos antes.

Ressalta-se que os trabalhadores brasileiros, à época, formavam duas grandes categorias: os escravos, sendo agrários e urbanos, e os livres, divididos em autônomos ou subordinados, sendo os urbanos a esmagadora maioria. (CATHARINO, 1982, p. 41).

Contudo, mesmo diante da proibição constitucional, a estrutura associativa existente no país não foi totalmente desintegrada, nos anos que se seguiram foram verificadas novas formas de união de trabalhadores. Acerca dessa ocorrência manifesta-se Mascaro Nascimento (1998, p. 75-76):

[...] na mesma ocasião, em que em outros países surgiram iniciativas isoladas de coalizão dos trabalhadores, com reflexos também entre nós, apareceram alguns tipos de associação, com diversas formas e nomes, com fins nem sempre coincidentes com aqueles que hoje têm os sindicatos, diversificando, portanto, a fisionomia desses agrupamentos sob a influência de fatores constitutivos de ordem trabalhista, mas também de natureza étnica e ideológica.

Essas formas associativas agregavam trabalhadores por critérios diferenciados, e como lembra Maurício Godinho Delgado (2007, p. 1358), ainda não eram denominadas sindicatos, chamavam-se Ligas Operárias e Sociedades de Socorro Mútuo.

Os acontecimentos do final do século XIX propiciaram o desenvolvimento efetivo das relações coletivas. Essa modificação no quadro do movimento sindical brasileiro iniciou-se com as publicações da Lei do Ventre Livre (1871) e a da Abolição da Escravatura (1888).

Como fatos contemporâneos externos que, irrefutavelmente, irradiaram influências para o novo período que viria, cita-se o Manifesto Comunista, de Marx e Engels (1848), a encíclica *De Rerum Novarum*, de Leão XIII (1891), e o triunfo do movimento sindical europeu, consolidando-se no século XIX por meio da *Trade Union Act* na Inglaterra (1871) e da *Lei Waldeck Rousseau* na França (1884). (RODRIGUES PINTO, 1998, p. 41).

### 2.3.2 A Constituição de 1891

Logo após a proclamação da República, 15 de novembro de 1889, foi promulgada a primeira Constituição Republicana de 24 de fevereiro de 1891. Ao mesmo tempo em que a sociedade brasileira enfrentava o desafio da sobrevivência da Primeira República baseada em um regime federalista iniciava-se um processo de urbanização e diversificação da economia, predominantemente rural. (JULIO LOBOS, 1988, p. 72).

Por influência da Constituição norte-americana, o Estado brasileiro tornou-se federal, republicano, presidencialista e liberal. E como consequência deixa de regular as condições de trabalho, dentro da concepção de ser um contrato, que somente interessava a empregador e a trabalhador, eliminando-se, assim, quaisquer barreiras à liberdade de contratar (BRITO FILHO, 2000, p. 70).

Manteve-se também o mesmo princípio genérico da liberdade de trabalho encontrada na Constituição anterior, garantindo-se, desta forma, mais uma vez, o direito de reunião e de associação, que foi assegurado no artigo 72, § 8º.

Como observa Zimermann Neto (2005, p. 139), apesar de iniciado feições de um industrialismo moderno, o país, ainda, continuava predominantemente rural, por isso, os primeiros movimentos de trabalhadores ocorreram no campo. O governo foi levado a permitir a reunião e a associação dos trabalhadores na agricultura, na pecuária e nas indústrias de transformação rural, criando seus próprios sindicatos, com o Decreto n. 979, de 1903, somente regulado pelo Decreto n. 6.532, de 1907.

O mesmo autor aponta que o sindicalismo urbano foi introduzido no ordenamento jurídico com o Decreto n. 1.637, também de 1907, o qual autorizava a associação de profissionais de profissões similares ou conexas.

Contudo, apesar da legislação, não houve um movimento de formação de novos sindicatos, e aqueles que se formaram possuíam função mais assistencial que de ação reivindicatória ou política. (ZIMERMANN NETO, 2005, p. 139)

Em meio a esse desnorreamento, como explica Mascaro Nascimento (2005, p. 78), vieram as primeiras correntes migratórias, notadamente italianos e alemães, trazendo idéias ligadas às conquistas do sindicalismo europeu, em especial o anarco – sindicalismo italiano que pregava o combate ao capitalismo, a evanescência do Estado, o combate ao Governo e à autoridade, a criação direta por meio de luta, juntamente a uma radical crítica a existente ordem jurídica, política e social.

Essa ideologia caracteriza o I Congresso Operário Brasileiro (1906), no qual seguem-se, imediatamente, greves em diversas categorias nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, sendo a de 1917 a mais significativa mobilização operária. E como observa Júlio Lobos (1988, p. 74), aliado a todos esses importantes acontecimentos, surgiu, pela primeira vez, organizações denominadas sindicatos, sindicatos operários ou sindicatos de resistência.

Assim, verifica-se que o período, compreendido entre 1888 e os primeiros vinte anos do século XX, foi de intensa atividade sindical, ocasionando a criação de inúmeras associações de classe, que no começo foram denominadas Ligas ou Associações, mais tarde, assumiram o nome de união ou sindicato e posteriormente agruparam-se em federações. (JULIO LOBOS, 1988, p. 44).

No entanto, mesmo diante de disposição constitucional favorável e das publicações de leis específicas que regulavam o associativismo profissional (por influência do liberalismo), verificou-se um declínio do sindicalismo a partir de 1920. Brito Filho (2000, p. 72) faz uma associação direta dessa aproximação do Estado às relações trabalhistas, com a diminuição das greves.

Por fim, conforme os ensinamentos de Milton Martins (1986, p. 14), cabe ainda destacar a influência decisiva da 1ª Grande Guerra (1914-1918), encerrando com a assinatura do Tratado de *Versalles* (1919), que instituiria a Organização Internacional do Trabalho – OIT que comprometeria o Brasil ao cumprimento de diversos direitos aos empregados, incluindo o direito de associação.

### 2.3.3 Revolução de 1930 – fase intervencionista

A partir da instauração do Governo Provisório de 1930, cujo regime auto determinou-se República Nova, começou uma nova etapa do Direito Sindical. A partir de então dá-se um longo período de uma política interveniente.

Dentre as causas dessa revolução, cita-se a preocupação do Governo com o movimento trabalhista acentuado nos grandes centros e o convencimento de que deveria diminuir a influência do trabalhador estrangeiro sobre o movimento operário do país, assim como, o surgimento de filosofias políticas de direita.

Mascaro Nascimento (1998, p. 84) ensina que para impedir o alastramento, no meio operário, das ideologias revolucionárias, o Estado elaborou uma política social baseada na integração das classes trabalhistas e empresariais, cuja organização seria por ele delimitada, surge, dessa forma, o enquadramento sindical. E acrescenta que seguindo essa linha, o Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, a partir de um princípio de publicização dos sindicatos para que, controlados por ele, não atirassem em luta o capital e o trabalho.

Ademais, em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com a finalidade de aplicar tal política trabalhista.

Cumprir mencionar as considerações de Segadas Vianna (2000, p. 1080) que observa que além da interferência estatal, os sindicatos conviviam com a hostilidade das grandes empresas, principalmente as que exploravam serviços públicos, que comumente afastavam ou demitiam os sócios mais ativos no movimento.

Em 1931, o Governo Vargas promulgou o Decreto n. 19.770, considerado por Russomano (1998, p. 32) a primeira lei sindical brasileira. Para esse doutrinador foi “como se abrisse a comporta de águas há muito represadas”, pois, estatísticas da época indicaram que três meses após a entrada em vigor da lei, quatrocentas cartas foram expedidas a sindicatos de trabalhadores e mais de setenta a sindicatos de empresários.

Russomano (1998, p. 32) alerta para a notável intenção do Governo de retirar o sindicato da esfera privada, para, assim, considerá-lo pessoa de direito público, inclusive, atribuindo poderes estatais.

Assim, o sindicato ficou sujeito ao reconhecimento do Ministério do Trabalho, para efeitos legais, sendo proibida a propaganda ideológica. Dentre outras importantes conseqüências do mencionado decreto estão: a) abandono do regime de pluralidade sindical vigente desde 1907, em função da estrutura de sindicato único em cada base territorial; b) número mínimo de 30 sócios para organização de sindicato, devendo ser observada a regra de dois terços da classe; c) enquadramento sindical por ramo de atividade, e não mais por profissão ou por empresa; d) estruturação verticalizada da organização sindical, sendo permitido três sindicatos formarem uma federação regional e cinco federações constituírem uma confederação nacional; e) proibição de filiação do sindicato a entidades internacionais sem autorização do Ministério; f) proibição de sindicalização pra funcionários públicos e empregados doméstico; g) estabelecimentos de sindicalização facultativa e não obrigatória; i) possibilidade de agrupamento de profissões idênticas, similares ou conexas em bases territoriais municipais; j) concepção de sindicatos como órgãos de colaboração do Governo com estatutos padronizados, dependendo do reconhecimento do Estado, com a apresentação de relatórios de sua atividade (JULIO LOBOS, 1988, p. 48).

#### **2.3.4 A Constituição de 1934**

A inovação mais importante estabelecida pela Constituição de 1934 referiu-se à restauração do direito de pluralidade sindical, e da completa autonomia dos sindicatos, concebidos como pessoa jurídica de direito privado, com as liberdades de ação, de constituição e de administração. Entretanto, quatro dias antes da entrada em vigor desse texto constitucional, o Governo baixou o Decreto n. 24.694, limitando a pluralidade sindical ao máximo de três sindicatos representativos da mesma categoria, na mesma base territorial (RUSSOMANO, 1998, p. 32-33). Ademais, estabeleceu, no item II do artigo 5º, a exigência de somente poderem ser reconhecidos aqueles que representassem, no mínimo, 1/3 dos empregados que exercessem a mesma profissão na mesma localidade. Por isso Milton Martins (1986, p.26) conclui que “nessa conformidade, a idéia de liberdade sindical contida na Constituição ficava restringida por esse dispositivo”, na prática, apenas, dois sindicatos estariam garantidos.

Segadas Vianna (2000, p. 71) destaca que o decreto “frustrou os adeptos do pluralismo, tais as condições exigidas para a formação do segundo sindicato”.

Outro fator preponderante para impedir a liberdade sindical foi a obrigatoriedade da obtenção prévia do reconhecimento do sindicato junto ao Ministério do Trabalho, o que limitou sua autonomia de fato.

Em face das contrariedades jurídicas existentes, aliadas à falta de condições de a classe trabalhadora construir um sindicalismo liberto do Estado, fez-se da experiência de 1934, segundo Mascaro Nascimento (2005, p. 90), algo que não repercutiu, expressando a ineficácia da lei dita pluralista.

### **2.3.5 A Constituição de 1937**

Com a instauração do Estado Novo, cuja Constituição datava do mesmo dia da formalização do golpe de Estado em 10 de novembro de 1937, inicia-se uma nova fase intervencionista.

Neste período o Brasil expressou nitidamente a influência exercida pela Itália e demais países que mantinham uma política totalitária de direita. Comentando a esse propósito, Mascaro Nascimento (2005, p. 91) afirma que o movimento sindical também estava vinculado a essa organização corporativa da ordem econômica.

Júlio Lobos, por seu turno, (1988, p. 86-87) tece as seguintes considerações:

A natureza da atividade sindical é mantida num nível rigorosamente corporativista: os sindicatos patronais (categoria econômica) e de empregados (profissionais) devem colaborar entre si e com o governo para manter a paz social e obter resultados econômicos.

Ressalta-se que por esta Constituição foram restabelecidas as premissas de 1931, liquidando o modelo pluralista e aumentando o dirigismo na ordem sindical. O art. 138, que continha disposições acerca do trabalho do sindicato, estabeleceu uma contradição de ditames legais, haja vista, como explica Mascaro Nascimento (1998, p. 90), previu, a um só tempo, a liberdade para a associação profissional e estabeleceu restrições a ela:

Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (ARAÚJO CASTRO, 2003)

Cumpra ainda observar o aspecto corporativo contido no art. 140, do texto constitucional que dispôs sobre a economia de produção, determinando que fosse organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, fossem colocadas sob a existência e a proteção do Estado, como órgãos exercentes de funções delegadas do poder público.

Em 1939, vem à luz o Decreto-Lei n. 1.402 que complementa as disposições acerca do direito sindical, no qual é fixado apenas um sindicato para cada categoria, consubstanciando o princípio de sindicato único na mesma base territorial.

A autonomia sindical desapareceu em razão da interferência ministerial sobre praticamente todos os movimentos do sindicato, desde o seu nascimento até o controle de sua sobrevivência administrativa e econômica, passaram a ser controlados todos os bens do sindicato, e estabelecidas punições às infrações a lei (JÚLIO LOBOS, 1988, p. 87).

Face à interferência registrada por meio desse diploma legal, Júlio Lobos (1988, p.87) conclui que ele tornou-se um estatuto dos procedimentos legais da organização sindical, expondo detalhadamente aspectos sobre a administração do sindicato, as eleições sindicais, os procedimentos orçamentários, as prestações de contas, etc.

A estrutura organizacional verticalizada ficou mantida. Para se formar um sindicato, este teria que ter sido antes uma associação profissional, ou seja, não poderia haver sindicato diretamente. Por isso, Catharino (1982, p. 50-51) ensina que este Decreto-Lei instituiu a pluralidade associativa profissional e a unidade sindical, contrastando com os artigos 122 e 138 da Carta Magna.

Júlio Lobos (1988, p. 87; 89-90) preleciona que nos anos seguintes inúmeros diplomas legais foram emitidos a fim de complementar a legislação sindical, tais como: pagamento e arrecadação das contribuições sindicais, 1940; enquadramento sindical de

atividades profissionais, 1940; estatuto padrão de sindicatos, 1941; eleições sindicais, 1942. E mais tarde, face à complexidade do corpo de leis trabalhistas e sindicais, foi necessária a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto-Lei n. 5.452, de julho de 1943. A partir de então os trabalhadores se afastaram do sindicato na mesma proporção com a qual se simpatizaram com o Governo, uma vez que era o Estado, através da lei, que obrigava o empregador a respeitar direitos trabalhistas e não mais o sindicato.

Acerca do “trabalhismo” de Getulio Vargas, Rodrigues Pinto, esclarece que os objetivos reais eram voltados para o aspecto econômico, pretendia-se reverter as bases da economia brasileira, fazendo-a passar de rural e manufatureira à industrial e mecanizada (1998, p. 66).

### **2.3.6 A Constituição de 1946**

A Constituição de 18 de setembro de 1946, no entendimento de Sussekind foi o melhor dos estatutos fundamentais brasileiros, “refletindo o sopro democrático emanado da vitória das Nações Aliadas” da Segunda Grande Guerra. (1999, p. 32)

No tocante à organização sindical, disciplinou no artigo 159 a liberdade de associação profissional, ou sindical, devendo, entretanto serem reguladas por lei. Deixando, assim, ao legislador ordinário dispor como entendesse sobre esta organização.

Brito Filho (2000, p. 75) assevera que isso foi uma brecha para a perpetuação do modelo corporativista em pleno período democrático, uma vez que pouco se modificou na esfera sindical.

Foram, entretanto, suscitados conflitos de compatibilidade do novo texto constitucional com as leis sindicais já existentes, afinal, como preleciona Catharino, “movimentado o pêndulo da história em direção ao outro extremo, teria de apresentar-se o problema da compatibilidade da lei ordinária então vigente”. Concluindo o citado mestre que “a compatibilidade era imperfeita”, porém “era ajudada pelo jeito bem nosso de até conciliar incompatibilidades ou divergências irreduzíveis” (1982, p. 53). Por isso Sussekind, complementando o texto de Segadas Vianna (2000, p. 1099) explicou que houve a

necessidade de o Supremo Tribunal Federal proclamar reiteradamente a recepção das normas da CLT pela nova Constituição.

### **2.3.7 A Constituição Federal de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1 de 1969**

Esse período foi marcado por uma modificação radical na economia brasileira. Em 1950, a criação da Petrobrás impulsionou a indústria extrativa e de refino de petróleo, em 1957, Juscelino Kubitschek implantou em São Paulo a indústria automobilística, que aliado à instalação dos primeiros grandes parques geradores de energia hidroelétrica foram responsáveis pelo processo de urbanização da sociedade, em grande parte impulsionada pela geração de empregos industriais. (RODRIGUES PINTO, 1998, p. 67).

Apesar de mantida a mesma estrutura, a atividade sindical foi demasiadamente reduzida frente à falta de liberdade que caracterizou esses anos. Conforme alude Martins Catharino, (1982, p. 54-55) entre 1964 e 1967, o movimento sindical foi contido e até sufocado em nome da segurança nacional, havendo, inclusive, a intervenção maciça em entidades sindicais, os prejudicados sequer tiveram a possibilidade de recorrerem ao poder judiciário.

A Emenda Constitucional n. 1 de 1969, também não trouxe alterações significativas quando comparada às Constituições de 1946 e 1967. A liberdade de associação profissional ou sindical continuou adstrita aos limites impostos pelo legislador ordinário, e a intervenção do Estado permaneceu ferrenha, havendo afastamento das diretorias, prisões de dirigentes e limitação à vida democrática. Acerca desse processo Mascaro Nascimento (2005, p. 96) faz as seguintes ponderações:

Nos centros de maior densidade do País, como o Estado de São Paulo e, mais precisamente, na região denominada ABC, [...] altamente industrializada, em especial com a indústria automobilística, ergueu-se um movimento sindical espontâneo, reivindicativo e contestatório, ao mesmo tempo em que cresceu o Partido dos Trabalhadores, nova agremiação política, combinando-se a ação política com a ação sindical, do que resultou uma nova atuação dos trabalhadores no relacionamento com as empresas.

Para Mascaro Nascimento, as greves, manifestações, protestos, criação de novas estruturas sindicais e de novas lideranças foram significativos para o rompimento com o sistema legal e o início do processo de abertura (2005, p. 96). Essa também é a opinião de

Rodrigues Pinto (1998, p. 69), que expressa que esse papel mantido pelos trabalhadores foi um dos fatores influenciadores do enfraquecimento político do regime militar instaurado em 1964.

Cumprir considerar algumas alterações legislativas que foram antecessoras do processo de abertura política e de redemocratização do país: a Portaria n. 3.100/1985, que revogou a de n. 3.337/1978, que proibia as centrais sindicais; a reabilitação de sindicalistas punidos; a Portaria n. 3.117/1985, que permitiu que os sindicatos aprovassem seus próprios estatutos eleitorais e uma nova visão do Ministério do Trabalho, que passou a privilegiar a negociação coletiva como forma de solução de conflitos, assumindo também uma postura não intervencionista ante os problemas sindicais (MASCARO NASCIMENTO, 2005, p. 97).

### **2.3.8 A Constituição Federal de 1988**

Por fim, o último marco da história do sindicalismo brasileiro foi a Constituição Federal promulgada em 05 de outubro de 1988.

Atendendo aos clamores daqueles que buscavam menos interferência do Estado nas entidades sindicais, foi conferida a estas a liberdade de auto-gestão. Foi admitida a sindicalização dos servidores públicos, ampliando do ponto de vista quantitativo os grupos que podem ter seus interesses defendidos por sindicatos.

As disposições quanto ao sindicalismo foram trazidas principalmente no artigo 8º da Constituição<sup>5</sup>, sendo que os pontos positivos foram: a liberdade de organização da

---

<sup>5</sup> **Art. 8.º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

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

**III-** ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

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

**V-** ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

**VI-** é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

**VII-**o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

entidade sindical; a liberdade individual de filiação do trabalhador ao sindicato; a representação e a substituição processual das categorias na defesa de seus interesses; a obrigatoriedade de participação do sindicato em qualquer negociação coletiva; a representação dos empregados nas empresas de grande porte.

Todavia, misturados aos preceitos garantidores da liberdade sindical, foi mantida a compulsoriedade da contribuição sindical e a unicidade imposta por lei, acrescenta-se também o não reconhecimento da legitimidade das centrais sindicais.

Ainda assim denota-se que a legislação brasileira deu um passo avante em direção aos preceitos internacionais acerca da liberdade sindical ditados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.<sup>6</sup>

Por ora interessa realizar essa breve análise, pois, o estudo mais profundo acerca do atual sistema sindical e suas contradições serão guardados para os próximos Capítulos.

---

**VIII**-é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer a falta grave nos termos da lei.

**Parágrafo único.** As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer

<sup>6</sup> A OIT e suas principais Convenções que disciplinam a liberdade sindical serão estudadas no próximo Capítulo.

### 3 LIBERDADE SINDICAL

O sindicalismo tem como fundamento básico o princípio da liberdade sindical, que, como foi possível constatar no Capítulo anterior, enfrentou diferentes momentos no decorrer de sua evolução histórica.

Face o poder opressor da classe empresária, que identificou as relações trabalhistas durante a Revolução Industrial, nasceu um sentimento de reação organizada. Para efetivamente alcançarem o objetivo de defesa de seus próprios interesses constituiu-se condição indispensável ao trabalhador a união livre.

Confirmando essa constatação seguem as palavras de Rodrigues Pinto (1998, p. 77):

O sindicalismo foi o meio eficiente de afirmação pelas massas operárias da consciência de sua autodeterminação para negociar condições de trabalho, senão justas, pelo menos razoáveis, reagindo as imposições patronais fundadas na valoração do trabalhador como simples fonte de energia economicamente aproveitável para a produção. [...] Ora, se o sentimento e a necessidade de libertação do trabalhador, para ombrear-se ao empresário numa parceria de esforço produtivo, gerou a idéia do sindicalismo e materializou-se no sindicato, é mais do que lógico ser uma exigência vital para seu sucesso o pressuposto de exercício livre de seus fins.

Mais adiante em seu estudo conclui:

A liberdade constitui um eixo ideal do suporte do sindicalismo, somente apto a alcançar a efetividade se reforçado por essas outras idéias (denominadas complementares), também estruturais que a resgatam do plano ideal, com toda sua carga de abstração, para o da idéia factível num universo de relações concretas e fortemente influenciadas pelo materialismo dos interesses que a envolvem. (1998, p. 78).

No cenário atual, a liberdade sindical encontra-se consagrada em seu postulado máximo com a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Todavia, ainda encontra obstáculos para se manifestar em sua plenitude, aspecto que será abordado mais adiante, quando do estudo do modelo sindical atual.

Por ora, restringe-se à sua perspectiva conceitual.

### 3.1 Conceito

Em análise à questão, Mascaro Nascimento (1991, p. 114) dispõe que a matéria é amplamente tratada pela doutrina, apresentando dois critérios de estudo: o metodológico e o conceitual.

No tocante ao primeiro critério, a abordagem compreende a exposição de todo direito sindical, remontando às suas origens até a estruturação sócio-jurídica contemporânea. Dessa forma, a liberdade sindical espelharia o respectivo sistema jurídico no qual estivesse inserida, sendo ela garantida ou não.

Quanto ao segundo, critério conceitual, limita-se em determinar seu conteúdo e suas manifestações, bem como suas garantias, a fim de possibilitar aos sindicatos o cumprimento de seus objetivos maiores, sem limitações que resultem em seu extermínio. Por esse aspecto, seria indispensável discorrer sobre as dimensões da liberdade sindical.

Para Orlando Gomes e Élson Gottschalk (2006, p. 438), a expressão liberdade sindical, do ponto de vista dogmático, se traduz em “várias acepções, engloba na realidade, várias liberdades, ou um feixe de liberdades”.

Neste sentido, encontra-se Russomano (1998, p. 65) também afirmando várias dimensões para a liberdade sindical. Mais especificadamente, para este autor, ela seria formada por três partes distintas, dando a idéia de um perfeito triângulo jurídico, que se expressa: pela sindicalização livre, pela autonomia sindical e pela pluralidade sindical. E acresce a explicação “a liberdade sindical pressupõe sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical”.

Seguindo essa mesma seara de entendimento, Sussekind (2000, p. 1103) também a define sob o prisma triangular: a) liberdade sindical coletiva, correspondendo ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação por eles escolhida; b) liberdade sindical individual, compreendendo o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato que preferir dele desligar-

se; c) autonomia sindical, traduzindo a liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical, além da faculdade de constituir federações e confederações.

Siqueira Neto (1998, p.99), da mesma forma, prioriza todas as dimensões da liberdade sindical em sua conceituação, e, de forma magistral, a posiciona como ferramenta garantidora da participação democrática nas relações de trabalho.

Assim, define como sendo: amplo direito, em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais [...] de filiação e não filiação sindical, de militância e ação [...] preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou a obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros, a ele conexos, instituto nuclear do direito do trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais na relações de trabalho, em todas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas e públicas”.

Cumprido neste instante mencionar as duas espécies de liberdade sindical definidas na concepção de Catharino (1982, p. 80-81), que as caracteriza como sendo complexas por serem muitas vezes conflitantes entre si.

A primeira delas seria a “liberdade sindical individual”, da pessoa humana, e a segunda, a “liberdade sindical coletiva”, oriunda da reunião de indivíduos. Ambas são interligadas, uma vez que “sem liberdade individual, não pode haver sindicato livre”. E conclui que “embora todas sejam essenciais, não são iguais; porque, todas elas, não são liciosidades – se fossem, liberdade alguma haveria; por tudo isso, são inseparáveis liberdade, responsabilidade e segurança jurídica”.

Gino Giugni (1991, p. 46-47), em seus estudos sobre o “princípio constitucional da liberdade sindical”, a identifica no primeiro parágrafo do artigo 39 da Constituição Italiana, o qual preceitua: “A organização sindical é livre”.

Esse direito sancionado no texto constitucional italiano, mais do que um “direito subjetivo público de liberdade, no sentido de inibir o Estado de realizar atos que possam lesar o interesse tutelado”, visa também a defesa das “relações intersubjetivas de

caráter privado”. Assim, para o autor, a norma constitucional pretende regular a matéria sob dois ângulos: indivíduo – Estado; trabalhadores – empregadores.

### **3.2 Dimensões da Liberdade Sindical**

Zimmermann Neto (2005, p. 175) descreve que a liberdade sindical, nos termos que a Constituição Federal de 1988 a definiu, independe da vigência de um “Estado Democrático de Direito”, uma vez que poderia existir em outros sistemas políticos e é em primeira e em última análise uma função direta da existência de liberdade social. Só podendo existir se houver esta última.

Ainda segundo o mesmo autor, a partir de 1988, tendo o país declarado fundar-se em um Estado Democrático de Direito, a liberdade social passa a ser um de seus fundamentos. Desta forma, para ser coerente com o ordenamento constitucional, deveria reconhecer a plena e irrestrita liberdade sindical. Aquela nos moldes da Convenção n. 87 da OIT. (2005, p.175).

Não haveria a necessidade de afirmá-la expressamente, bastando que esta não fosse negada. Não existindo o seu reconhecimento, ainda que tácito, pode-se concluir que a liberdade social também é inexistente e que o Estado Democrático de Direito não se realiza.

Para Zimmermann Neto o Brasil reflete exatamente esse caso, tendo em vista o “conflito claro e insolúvel de discordância do ordenamento” (2005, p. 175).

Todavia, o mais conveniente nesta etapa do estudo seria conhecer a extensão da liberdade sindical, para, posteriormente, adentrar nas minúcias do paradoxo do sistema sindical brasileiro.

Partindo dos inúmeros conceitos trazidos pela doutrina, uma conclusão é acertada: a liberdade sindical apresenta várias facetas.

Gomes e Gottschalk (2006, p. 527/ 536) descrevem uma longa lista de 14 itens, agrupados por agentes (indivíduo, grupo profissional, Estado), em relação aos 4 princípios

básicos na liberdade sindical, quais sejam: liberdade de associação (e filiação), de organização, de administração e de exercício das funções.

Seguir-se-á, entretanto, a divisão preconizada pelo professor Mascaro Nascimento (1991, p. 115), que analisa o tema segundo cinco dimensões básicas: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação e de desfiliação.

### **3.2.1 Liberdade de associação**

Segundo o ilustre professor Evaristo de Moraes Filho, essa dimensão abrange: “a liberdade de constituir associações profissionais para qualquer profissão, sem necessidade de autorização prévia do Governo” (1978, p.145).

Refinando este conceito, Brito Filho declara que: “o princípio da liberdade de associação, que garante a liberdade de trabalhadores e de empregadores de constituírem as associações que repute convenientes, em número que seja de seu agrado” (2000, p. 40).

Em uma definição primária e sem profundidade, para que houvesse a verificação da liberdade sindical, bastaria que as leis de um Estado permitissem às pessoas com interesses profissionais e econômicos se agruparem em organizações sindicais.

Muito embora já tenha havido referência aos aspectos da liberdade sindical durante a definição conceitual, cumpre mais uma vez salientar que ela não se restringe a garantia de existência de sindicatos, uma vez que, mesmo que essas entidades possam ser constituídas, se houver imposição de condições e controle pelo Estado a liberdade sindical estaria suprimida.

Verifica-se que na Constituição Federal de 1988 é admitida a livre associação, ou seja, o direito de trabalhadores e empregadores criarem associações sindicais sem que haja interferência estatal.

### 3.2.2 Liberdade de organização

Merece destaque a perspectiva apresentada por alguns doutrinadores acerca dessa dimensão.

Para Mascaro Nascimento, a liberdade sindical é a própria “autonomia de organização dos trabalhadores”. (2005, p. 146).

Brito Filho (2000, p. 40) detalha afirmando que a livre organização consiste na “liberdade de trabalhadores e empregadores de determinar a forma de organização que entendam adequada”.

Enfrentando mais de perto as minúcias que envolvem esse aspecto, Moraes Filho entende ser a “liberdade de agrupar num mesmo sindicato todos os que exercem a mesma profissão, a liberdade de constituir os diversos sindicatos em federação, quer pelo critério das profissões, quer pelo da região” (1978, p. 145).

Como tratado no Capítulo anterior, a idéia de união operária nasceu da necessidade de defesa comum contra a opressão da classe econômica, que foi, por sua vez, favorecida pelo Liberalismo. Assim, o elo impulsionador do movimento residiu na identidade do interesse a ser protegido.

Dessa forma, para a efetivação dos fins almejados, os trabalhadores tiveram que organizar o movimento.

Essa organização possibilitou o debate coletivo da questão trabalhista, favorecendo o trabalhador, que muito pouco conseguiria em uma reivindicação individual.

Vale mencionar que a organização pode ser espontânea, ou seja, decorrente da autonomia dos grupos, ou pode ser preestabelecida pelo Estado, cujo modelo sindical se apresenta fechado e sem possibilidade de escolha. (MASCARO NASCIMENTO, 1991, p. 117).

Por esse enfoque da discussão origina-se o debate sobre a unicidade e a pluralidade sindicais, assim diferenciadas por Rodrigues Pinto (1998, p. 87):

Havendo ampla 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 geográfico de sua atuação.

Num sistema de intervencionismo estatal, que importa na negação do princípio da liberdade de organizar-se, os sindicatos deverão ser constituídos de acordo com as regras adrede estabelecidas pelo poder público, entre as quais se arrola a de monopólio territorial de atuação por categoria, produzindo a figura da unicidade sindical, ou seja da existência de um só sindicato para cada categoria em cada porção do território nacional

Em complemento a idéia de pluralidade sindical, menciona-se que é proporcionado o direito de escolha dos critérios de representação sindical, que podem ser, a título de exemplificação, por profissão, por categoria, por setor industrial ou por entidade de âmbito local, estadual ou nacional.

Tal como exposto por Mascaro Nascimento (1991, p. 118), essa liberdade é revestida de grande amplitude, envolvendo o direito de filiação do sindicato a associações internacionais; o direito de livre organização interna, com a escolha dos componentes e dos órgãos e as atribuições conferidas a cada um deles; o direito de criar entidades de coordenação dos sindicatos, seja no plano horizontal como no vertical, denominadas uniões ou centrais, assim como federações e confederações.

### **3.2.3 Liberdade de administração**

A liberdade de administrar, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 119-120), expressa-se em duas idéias básicas: a democracia interna e a autarquia externa.

A primeira legitima a vida do sindicato e inspira a prática dos principais atos que envolvem a sua atividade interior. Enquanto a segunda é a garantia conferida a ele de que não haverá interferências em sua administração.

Com efeito, qualquer espécie de interferência externa na gestão da entidade afetaria fundamentalmente sua atuação de defesa da categoria representada. Por isso Pinto Rodrigues entende que “a independência diretiva influi sobre os dois outros princípios – aqui denominados de dimensões – que a antecedem (de organização) e a sucedem (de atuação), com os quais devem estar interligada para assegurar o princípio básico da liberdade em seu sentido amplo.” (1998, p. 90).

Essa liberdade pressupõe a redação de seus próprios estatutos, a forma das eleições a serem adotadas em atenção às peculiaridades de seu quadro. Ainda compreende a escolha dos próprios dirigentes, o controle e fiscalização dos atos da diretoria, a proibição de afastamento, pelo Estado, dos diretores dentre outras.

Para o Bernard Gernigon, Alberto Otero y Oracio Guido (2003, p.23) esse rol estende-se a outras atividades:

O direito das Organizações de trabalhadores e de empregadores a organizar sua administração a margem de toda intervenção das autoridades públicas compreende, em particular, a autonomia e independência financeiras e a proteção de seus fundos e propriedades<sup>7</sup>

### **3.2.4 Liberdade no exercício das funções**

Brito Filho (2000, p. 40) considera que essa dimensão poderia denominar-se “liberdade de atuação”, tendo em vista que consiste no direito das organizações sindicais de determinar a forma de sua atuação, perante o Estado e perante terceiros.

Trata-se da garantia do exercício das funções do sindicato, por intermédio das quais o mesmo desenvolve sua ação, objetivando a consecução de seus fins.

Seria contraditório atribuir funções ao sindicato e, ao mesmo tempo, negar os meios para que essas funções sejam cumpridas.

Conforme os ensinamentos de Mascaro Nascimento (1991, p. 123-124), o sindicato cumpre funções cuja forma deve estar delimitada pela ordem jurídica. Uma de suas

---

<sup>7</sup> Tradução livre do espanhol pela autora.

funções reside na representação dos interesses gerais a qual se desdobra em duas vertentes, na coletiva e na individual. Quanto à primeira, o sindicato representa os grupos nas suas relações com outros órgãos, perante o Estado e perante os empregadores. Quanto a segunda vertente, defende os interesses individuais dos associados relativos ao trabalho, inclusive homologando rescisões contratuais de empregados, assistindo juridicamente seus membros, de forma gratuita, participando de processos judiciais, entre outras atribuições.

Outra função relacionada é a negocial, que é considerada a principal função conferida aos sindicatos. Ao desenvolver as negociações, os sindicatos, atuam como fontes de produção, elaborando normas e condições de trabalho a serem aplicadas aos grupos de trabalhadores e empregadores.

Mascaro Nascimento ainda cita as funções: assistencial, tributária, econômica e política.

A função assistencial consiste na prestação de serviços de natureza médica, educacional, hospitalar, dentre outras, a seus representados. Alguns doutrinadores entendem que tais prestações desviam o sindicato de seu objetivo principal.

A função tributária, que é exercida por meio da obtenção de receita para o custeio de suas atividades, sendo imposta aos associados e não associados, de forma obrigatória e sem possibilidade de escolha. Ressalta-se que essa abertura legal fere a liberdade sindical individual. As principais fontes de receita dos sindicatos são: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade sindical, que serão discutidas em Capítulo pertinente.

Função econômica abrange a possibilidade (pelo sindicato) de exercer atividades econômicas. No caso brasileiro o artigo 564, da Consolidação das Leis do Trabalho, veda direta, ou indiretamente esse exercício, impondo restrições aos sindicatos, não possibilitando o desenvolvimento de atividades comerciais e empreendimentos lucrativos.

Como se vê, esse dispositivo não se harmoniza com o espírito do artigo 8º da Constituição Federal, que prevê a não interferência do Estado nas questões sindicais, originando uma discussão que merece ser abordada em Capítulo próprio.

Por fim, no tocante a última função, a política, Orlando Gomes e Élson Gottschalk (2006, p. 569) ensinam que o sindicalismo não pode, de maneira alguma, servir de instrumento para a ruína do regime democrático, nem deve ser utilizado como atividade político-partidária, ou como forma de engajamento a uma facção política. Mais a frente, os citados mestres acrescentam que nos Estados Unidos as grandes organizações decidem as eleições presidenciais, entretanto, são organizações apartidárias.

Contudo, deve-se reconhecer que o sindicato tem um dever de participação na vida econômica e social do país, isso leva Mascaro Nascimento (1991, p. 205) a dispor que “o sindicato não deixa de ser, no sentido amplo da expressão, um ser político” e por fim prelecionar “ser preciso separar política de política partidária, reconhecendo a pertinência da primeira e desaconselhando a segunda”.

No Brasil essa função possui fundamento no artigo 521, alínea “d” e artigo 511, ambos da CLT. Os mencionados dispositivos estabelecem a proibição de atuação política do sindicato, o sentido dessa proibição envolve justamente as atividades políticas propriamente ditas, aquelas reservadas aos partidos políticos.

### **3.2.5 Liberdade de filiação e de desfiliação**

O princípio da liberdade de filiação e de desfiliação garante aos trabalhadores e empregadores escolherem entre a filiação, desfiliação ou não filiação. (BRITO FILHO, 2000, P. 40).

Essa dimensão, na classificação de Gomes e Gottschalk (2006, p. 511) é considerada em relação ao indivíduo, e por isso, é do tipo faculdade. As faculdades, nos dizeres de Rodrigo Rodriguez, (2000, p. 336), “são a ausência de um dever, ou seja, garantem a autonomia de seu titular de realizar ou não realizar determinado comportamento”. Daí o preceito basilar de que ninguém pode ser obrigado a ingressar ou a não ingressar em um sindicato.

A esse despeito Mascaro Nascimento (1991, p. 124-125) preleciona que essa é uma das mais amplas dimensões da liberdade sindical, “Sua formulação envolve uma diretriz

genérica de amplitude tal que possa valer como regra fundamental de liberdade individual dos trabalhadores, sem qualquer tipo de especificação”.

Ainda segundo Bernard Gernigon, Alberto Odero y Oracio Guido (2003, p. 23) o conteúdo dessa dimensão envolve a garantia contra qualquer tipo de preconceito que possa impedir o direito de filiação do trabalhador:

O livre exercício do direito sindical implica que os titulares do direito de sindicalização não sejam objeto de nenhuma discriminação (em razão de sua raça, nacionalidade, sexo, estado civil, idade, participação em grupos políticos e suas atividades) tanto na legislação como na prática; os trabalhadores devem poder constituir organizações sem autorização prévia e afiliar-se livremente a elas.<sup>8</sup>

A principal regra norteadora desta liberdade está consagrada na Convenção n. 87, em seu artigo 2º, que consagra também a liberdade de associação:

Art. 2.º Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a eles se filiarem.

Em complemento a esse dispositivo, o artigo 5º da Convenção estabelece que as organizações dos trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem. Da mesma forma, determina que quaisquer organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

Assim, a Convenção n. 87 contempla a liberdade de filiação no plano individual e no coletivo.

Outros textos internacionais também resguardam a liberdade de filiação, é o caso da Declaração Universal dos Direitos do Homem em seu artigo XXIII, item 4, e a Convenção Internacional de São Francisco, em seu artigo 2º.

No prisma nacional, a Constituição de 1988 declara em seu artigo 8º, inciso V que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”.

---

<sup>8</sup> Tradução livre do espanhol pela autora.

Na concepção dos mestres Gomes e Gottschalk (2006, p. 528) essa dimensão apresenta três ângulos: a) liberdade de aderir a um sindicato; b) liberdade de não se filiar a um sindicato; c) liberdade de se demitir de um sindicato.

Passa-se então a analisar, em separado, cada uma dessas facetas apresentados pelos autores.

### **3.2.5.1 Liberdade de aderir a um sindicato**

Como exposto por Gomes e Gottschalk (2006, 528), a liberdade de filiação corresponde a aspecto positivo da liberdade de associação. Ressalta-se, todavia, que o bem da vida, objeto de proteção – liberdade – não é exclusivo dos empregados, estende-se também aos empregadores. Contudo, como bem assevera Sotero da Silva, por razões óbvias, diante do poder econômico do empregador, são os empregados que mais se beneficiam do princípio sob comento. (2001, p. 122).

A liberdade de sindicalização, como ensina Sotero da Silva (2001, p. 122) é matéria que afeta diretamente os indivíduos, pois lhes concede o exercício de uma faculdade. Trata-se de um direito do trabalhador individualmente considerado. Entretanto, a faculdade de adesão reflete também no sindicato, na medida em que a sua força está diretamente vinculada a sua legitimidade de expressão, ou seja, à sua representatividade, que por muitas vezes é avaliada pelo número de seus associados, por exemplo.

### **3.2.5.2 Liberdade de não se filiar a um sindicato**

Em contrapartida, a liberdade de não filiação representa o aspecto negativo da liberdade sindical, e compreende tanto o individual como o coletivo. (GOMES E GOTTSCHALK, 2006, p. 528)

São nos países totalitários que se verifica a incidência da associação obrigatória, em contraposição a livre associação. Sotero da Silva (2001, p. 123) expõe que nos países de tradição liberal, há tendência ao monopólio da atividade sindical em razão da

consciência dos trabalhadores de que um sindicato coeso possui maior representatividade, maior expressão e força política.

Cumpra ressaltar, por importante, que o sindicato obrigatório não se confunde com sindicato único, pois o primeiro anula a liberdade de associação, enquanto o segundo representa toda uma categoria por meio de uma única associação, mas que resguarda o direito de associação ou não.

Essa liberdade protege os trabalhadores contra atos que visam pressioná-los a se sindicalizarem ou mesmo a mudarem de entidade sindical, assim, a liberdade de não se filiar também resguarda os interesses do sindicato.

Mesmo nos países que consagram a liberdade de associação, as organizações de trabalhadores tentam restringir o direito de não filiação, utilizando-se de pactos coletivos, são as denominadas cláusulas de segurança sindical. Gomes e Gottschalk reconhecem como principais: a) *closed shop* – empresa fechada; b) *union shop*; c) a *mise à l'index* – colocar no *index*.

A cláusula *closed shop* prevê que o empregador não pode admitir empregados não sindicalizados, fato aferido no momento da contratação. Isso permite ao ente sindical controlar a colocação de pessoal, possibilitando-lhe manter uma agência de emprego.

A *union shop* permite que o empregador contrate livremente seus empregados, contudo, após um período de 15 a 30 dias, devem estes filiar-se ao sindicato que subscreveu o convênio coletivo, que lhe é aplicável, e se assim não o fizer, impõe-se à empregadora a obrigação de demiti-lo, uma vez que não se admiti a existência de empregado não sindicalizado.

A *mise à l'index* é típica do ordenamento jurídico francês, consiste em um meio de ação direta pelo qual o sindicato coloca o nome do empregado não sindicalizado no *index*, não podendo o empregador admiti-lo, e se já o fez, impondo-lhe a dispensa.

Mascaro Nascimento, por seu turno, ainda cita como cláusulas sindicais: a) a *yellow dog contract* que se resume no compromisso prestado pelo empregado de não se filiar

a sindicato; b) a *open shop*, que consiste na empresa aberta a apenas não filiados; c) a *company unions*, que seria um compromisso de criação de sindicatos fantasmas, que em prejuízo dos trabalhadores, defenderia os interesses das empresas, de modo a contribuir para a derrocada da união operária; d) a preferencial *shop*, essa cláusula fixa alguns privilégios aos sindicalizados, como serem os últimos na demissão, e os primeiros na readmissão; e) a *maintenance of membership*, que exige a manutenção da filiação como condição do emprego. (1991, p. 127).

As fontes internacionais quanto a essa matéria, segundo constata Gino Giugne (1991, p. 53) são ambíguas, não sendo casual tal ambigüidade, tendo em vista ser derivada da oposição, em seu pleno reconhecimento nos países como Grã-Bretanha e Estados Unidos, nos quais é freqüente o uso de cláusulas contratuais de segurança sindical.

O citado mestre italiano ainda menciona a sentença do caso Young, James e Webster, de 1981, proferida pela Corte Européia dos Direitos do Homem, na qual foi afirmada a ilegitimidade dessas práticas por violação à Convenção Européia dos Direitos do Homem de 1950.

Também a doutrina brasileira tem se posicionado de forma contrária às referidas cláusulas, por serem incompatíveis com a legislação. Russomano afirma “constituírem modos indiretos ou oblíquos de violação do direito à livre associação” e mais adiante finaliza, “não importa saber se a violação do direito individual parte do Estado ou da própria classe operária: violada direta, ou indiretamente, a liberdade não é liberdade, no sentido cristalino e amplo desse vocábulo tão caro à vida democrática.” (1998, p. 69)

Mascaro Nascimento (1991, p. 126) observa que as cláusulas contratuais de segurança sindical inibem o direito de sindicalização por serem limitativas da liberdade do trabalhador.

O Brasil, como visto, adota o princípio da liberdade de filiação, para o qual é irrelevante ser empregado associado ou não. Apesar de não vigorar no país o sistema de inserção de cláusulas de segurança, a legislação brasileira não as proíbe.

### **3.2.5.3 Liberdade de se demitir de um sindicato**

Por ser possível a liberdade de aderir ou não a um sindicato, admite-se a faculdade de se demitir do mesmo. É, então, uma decorrência lógica. Tal liberdade está intimamente ligada as outras duas faces abordadas há pouco.

Contudo, verifica-se o interesse dos sindicatos na oposição à saída de seus associados, uma vez que prejudicaria seu quadro associativo e, por conseguinte, sua representatividade.

Assim, em muitos países, devido a existência desse conflito, compreendendo a liberdade individual e coletiva, muitos sindicatos utilizaram-se das cláusulas sindicais para constringer seus associados manterem-se nos seus quadros.

### **3.2.6 Autonomia Privada Coletiva**

No início do presente Capítulo, em breves linhas, referiu-se à autonomia coletiva quando da abordagem conceitual da liberdade sindical. Como apontado, alguns autores costumam inseri-la em suas definições sobre o tema.

Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 256) com propriedade explica que seriam “aqueles direitos que teriam por sujeito não o trabalhador, mas sim o sindicato mesmo ou grupo profissional, e que atenderiam preponderantemente aos interesses profissionais, da categoria, do grupo ou do sindicato” e acresce “a noção central é a autonomia, que diz respeito à independência do sindicato ante o Estado e outros agentes”.

O autor retro considera como o direito dos sindicatos de auto governar-se, ao elaborar suas próprias normas de estrutura, ao fixar livremente seu programa de ação, ao eleger livremente seus membros, a vincular-se livremente com outras organizações, nacionais e internacionais, sendo, unanimemente, aceita como elemento essencial de liberdade sindical, além de estar expressamente reconhecida pela Convenção n. 87 da OIT. (1989, p. 257).

Consoante Octávio Bueno Magano (1993, p. 30) “indica a possibilidade de atuação não dos indivíduos considerados singularmente, mas o grupo por eles organizado”.

Dada a suma importância que este enfoque da liberdade sindical representa, faz-se necessária sua análise mais profunda.

Após apresentar os elementos que formam o interesse individual e coletivo, Molero Manglano (1995, p. 18-22), apud Zimmermann Neto (2005, p. 187), conceitua a autonomia sindical. Segundo o autor, o interesse individual ocorre quando se afetam direta e pessoalmente os direitos ou expectativas de caráter individual, cuja legitimação faz surgir, imediatamente, a legitimação ativa ou passiva do agente para o exercício do direito. O interesse coletivo que se apresenta de natureza distinta do individual, possui quatro elementos indicadores de seu sentido: envolve a satisfação de uma necessidade comum a seus indivíduos; essa necessidade deve satisfazer a toda coletividade representada; deve ser indivisível e sua tutela jurídica deve pertencer ao âmbito privado. Sob essa visão do interesse coletivo, o autor assim conceituou a autonomia coletiva: “a atuação do interesse coletivo no âmbito da categoria profissional pelos seus membros”.

Foi o direito italiano que deu ênfase ao princípio da autonomia coletiva privada, que se contrapõe à concepção corporativista baseada no intervencionismo estatal do fascismo nas relações de trabalho, buscando uma nova ordem fundada nos princípios de liberdade e de democracia.

Assim é que os juristas italianos desenvolveram a teoria da autonomia coletiva privada, na qual, segundo, Mascaro Nascimento (2005, p. 137), discute-se a legitimidade do direito do trabalho que não provenha exatamente do Estado, mas da própria sociedade, dos grupos profissionais e econômicos, pois se sabe que das relações de trabalho há uma espontânea formação de normas jurídicas.

Siqueira Neto (1998, p. 39), menciona que o impulso doutrinário de maior repercussão foi promovido por *Santi Romano*, na obra *L'Ordinamento Giuridico* (1918).

Feitas essas proposições, segue-se a definição apresentada por Zimmermann Neto (2005, p. 186) sobre a autonomia privada coletiva:

As intervenções dos trabalhadores organizados em sindicatos, ao negociarem demandas de seu interesse com as organizações dos empregadores, podem resultar na criação de normas de um sistema autônomo, do tipo contratual, as quais só

poderão vir a existir num ambiente de liberdade de iniciativa, sem restrições por normas produzidas pelo Estado.

E em seguida conclui com a exatidão que lhe é costumeira:

O exercício dessa liberdade pelos grupos envolvidos confere-lhes uma autonomia privada para estabelecer normas de alcance às suas coletividades. Autonomia, por agirem por sua própria iniciativa, quando e como lhes convier. Coletiva, indica os agentes e a abrangência dos beneficiários, além do indivíduo e aquém do Estado. Privada, por independem de quaisquer outros ordenamentos jurídicos para pactuarem, senão de sua própria voluntariedade.

Mascaro Nascimento (1991, p. 110) tece importantes considerações acerca do tema, segundo ele, as normas que emanam de fontes alternativas que não o Estado, a saber, os diferentes grupos sociais, formam um verdadeiro direito concorrente, chamado por alguns de “Direito Social”, o qual é específico, particular e autêntico, originário da sociedade ou de centros normativos periféricos menores. As normas estatutárias das associações liberais, planos de carreira e, no topo da pirâmide, as convenções coletivas de trabalho, compoem o conjunto autônomo de um direito produzido pela sociedade, independente de regulação formal do Estado.

Ainda segundo o mesmo doutrinador, a própria fonte e o fundamento jurídico trabalhista da liberdade sindical estão na autonomia coletiva dos particulares. (1991, p.110).

Siqueira Neto (1998, p. 39), por sua vez, explica que a verificação de ordenamentos distintos atuando sobre o direito sindical decorre, no limite da consagração da teoria da pluralidade das ordens jurídicas positivas ou pluralismo jurídico, que tolera a existência de outros centros de organização de produção normativa, com inegável juridicidade, sem que com isso se sobreponham à vontade do Estado.

Gino Giugni, (1991, p. 57) ao discorrer sobre o princípio de liberdade sindical, considerado sob o ponto de vista dinâmico, evoca o princípio de atividade sindical, analisando-o sob três aspectos: a) da auto-organização do grupo; b) da autotutela, que significa a atividade conflitual direta, que exerce pressão sobre a contraparte a ponto de induzi-la a fazer ou não algo; c) da autonomia coletiva, ligada à produção-unilateral ou de acordo com o grupo contraposto de preceitos relevantes direcionados à negociação.

O exame mais criterioso, o autor guarda para as manifestações da autonomia coletiva, por, constituírem, na sua visão “uma complexa trama de relações, cuja dinâmica se alicerça sobre a realidade da força e de poder”. Entende Gino Giugni (1991, p. 57) que para o conhecimento dessa realidade, exige-se que se parta da premissa de que as relações sindicais podem ser conceitualmente ordenadas pela noção de “ordenamento intersindical” e, portanto, um ordenamento independente e original em relação ao Estado.

Todavia, esclarece que o ordenamento intersindical não constitui um sistema fechado, e sim que interage com o ordenamento jurídico estatal, operando como fator de renovação deste ao defender a relevância dos interesses e dos comportamentos coletivos.

Assim, cumpre observar que essa autonomia dos sindicatos não é absoluta, a ponto de favorecer o aparecimento de um ordenamento sindical paralelo e, ao mesmo tempo, independente do ordenamento do Estado, pois, como se sabe, o Estado é o ente supremo na produção e na aplicação do Direito.

Nesta etapa do estudo acerca da autonomia coletiva dos particulares, embora não seja esse o objetivo do presente trabalho, faz-se necessária adentrar na problemática gerada pelo conflito com as normas estatais.

No âmbito do Direito do Trabalho, a esfera normativa da autonomia coletiva propicia a discussão sobre a hierarquia das normas, uma vez que ela se impõe como uma dimensão intermediária entre o interesse individual e o geral.

Sotero da Silva (2001, p. 101) aborda o tema com maiores detalhes e expõe que o sistema hierarquizado de normas, nem sempre é eficaz para a solução do conflito.

Segundo o autor, a regra da norma mais favorável, também denominada “favorabilidade” ou *favor laboratoris*, assume especial relevância quando ingressa-se nesta discussão. Essa regra consiste em decidir pela aplicação do instituto que ofereça, entre diversas normas que vigem concomitantemente, as melhores condições para os trabalhadores.

Tal regra não prejudica o sistema da hierarquia, como num primeiro momento possa parecer, pois, como ensina Sotero da Silva, deixaria de ser aplicada em havendo norma

de ordem pública, de hierarquia superior, mesmo que mais desfavorável ao trabalhador.(2001, p. 101).

Seria cabível, com mais propriedade, quando a coalizão ocorrer entre convenção coletiva e lei de direito supletório, ou entre convenção coletiva e contrato individual, o que não implica em quebra do princípio da hierarquia das fontes ou do critério da especialidade, quando se enfrentam duas normas estatais.

Nas palavras de Sotero da Silva “a norma de certa hierarquia cede espaço a que outra, de hierarquia inferior, a sobrepuje, sem que lhe haja derrogação e a recuperação de sua vigência, depois de extinta [...] há um ofuscamento da norma posta de lado e não ruptura da hierarquia” (2001, p. 102).

Dessa forma, a aplicação da norma mais favorável, assim como da condição mais benéfica, expressam um único princípio: de favor ou protetor.

É preciso que não haja norma de ordem pública impeditiva de melhores condições por meio de convenção, pois a convenção coletiva expressa uma das formas de melhorar a lei, que é uma norma mínima superável.

Esse mínimo estabelecido em lei, segundo consta dos ensinamentos do autor retro, pode sofrer violação pela convenção em casos excepcionais. Em algumas hipóteses, a própria lei admite expressamente, ou o seu conteúdo indica a possibilidade de sua substituição *in peius*. “Neste caso, não funciona a lei como um mínimo, mas como substitutivo, na falta de convenção que disponha algo diferente” (SOTERO DA SILVA, 2001, p. 103).

Quando o conflito se relaciona às convenções coletivas entre si, são utilizados os seguintes critérios: a) prioridade temporal – rege a primeira ou a última convenção, segundo norma legal; b) de substituição pela da entidade mais representativa; c) de maior favorabilidade; d) da especialidade. (SOTERO DA SILVA, 2001, p. 104).

Assim, o autor apresenta a seguinte conclusão em seu trabalho (2001, p. 105):

A aplicação da norma mais favorável manifesta o princípio protetor da lei. Na hipótese de conflito de normas, ou de sucessão delas, busca-se a permanência da condição mais benéfica. Entendem alguns autores, todavia, que esta só deve ocorrer, se existir, na nova norma, determinação expressa. A doutrina espanhola considera que essa manutenção se refere às condições contratuais e não às provenientes de normas, sob pena de se congelar a ordem pública. [...] Pode a convenção coletiva adquirir maior eficácia que no passado e assim revitalizar o papel da autonomia sindical no sistema. O Direito do Trabalho continuará regendo os processos de transformação trabalhista, se forem as leis menos imperativas e mais dispositivas.

Por fim, importa consignar o posicionamento de Mascaro Nascimento (1991, p. 11) de que “a autonomia tem seus limites estabelecidos de modo não-coincidente em cada sistema jurídico”, dependendo, então, da política sindical a ser seguida, e ainda adverte que autonomia coletiva não representa o mesmo que soberania, esta pertence ao Estado.

E encerra com a ponderação de que a autonomia coletiva compreende a seguinte abrangência: a) autonomia organizativa, residindo na liberdade de elaboração dos estatutos sindicais; b) autonomia negocial, da qual resulta a prerrogativa dos sindicatos de elaborar as convenções coletivas de trabalho; c) autonomia administrativa, derivando do direito de eleger a própria diretoria e exercer a administração; d) autotutela, constituindo no reconhecimento dos meios de solução de conflitos trabalhistas pelo sindicato previsto em lei, como a greve, o lockout e demais controvérsias.

Em complementação, o autor cita em outro trabalho, que a autonomia coletiva favorece o direito à livre negociação coletiva, a transferência de poder normativo do Estado para a ordem sindical-profissional, o poder dos grupos sociais, de auto-elaboração da regra jurídica. Entretanto, considera que, a tutela sindical no lugar da estatal depende da distinção entre os direitos que devem ser protegidos pela lei e aqueles que podem ser negociados pelos sindicatos (MASCARO NASCIMENTO, 2005, p. 142).

Tendo em vista as várias definições e seguimentos apresentados, é possível a formulação da conclusão de que a autonomia coletiva faz parte integrante da própria liberdade sindical.

### 3.2.7 A Liberdade Sindical como Direito Fundamental

É possível a conciliação entre a liberdade sindical e os direitos fundamentais do homem. Consoante sensível constatação de Siqueira Neto (1998, p. 43), verifica-se que ela integra os direitos sociais, componente essencial das sociedades democrático-pluralistas, e por isso a liberdade sindical é um dos direitos fundamentais do homem.

Norberto Bobbio em seus estudos sobre “presente e futuro dos direitos do homem” (1992, p. 25/47) aborda com muita precisão a evolução das declarações de direitos, subdividindo-a em três fases, sobre as quais passa-se a expor.

A princípio, as declarações surgem como “teorias filosóficas”, Bobbio usa dos ensinamentos de John Locke, acerca do jusnaturalismo, para construir seu pensamento. Segundo Bobbio o homem, enquanto pessoa-humana, possui direitos que, por sua natureza, não podem ser violados, subtraídos nem mesmo alienados. Nessa etapa, Bobbio define que “a liberdade e a igualdade dos homens não são um dado de fato, mas um ideal a perseguir; não são uma existência, mas um valor; não são um ser, mas um dever ser”. (1992, p. 29).

Essas primeiras afirmações sobre os direitos do homem, enquanto teorias filosóficas, representam a manifestação de um pensamento individual, mas não se pode negligenciar o fato de que são também universais, uma vez que são destinadas ao homem racional, fora do espaço e do tempo.

No segundo momento das declarações dos direitos do homem, segundo a concepção de Bobbio, rompe-se com a teoria, ou seja, o direito somente pensado, e adentra-se na fase do direito realizado (1992, p. 30).

A um só tempo, o direito ganha concreticidade, na medida em que é positivado, e perde em universalidade, pois só se aplica aos Estados que o reconhece.

A terceira fase, cujo marco é a Declaração Universal de 1948, expõe os direitos de forma universal e positiva. Universal no sentido de que seus destinatários não são os cidadãos de um Estado em particular, mas todos os homens. Positiva, pois os direitos dos

homens passam a gozar de proteção até mesmo contra os desmandos do Estado, abandonando-se o campo dos ideais (BOBBIO, 1992, p. 31).

Assim, em síntese, os direitos do homem nascem como direitos naturais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares, para, finalmente encontrarem sua plena realização como direitos positivos universais.

Manoel Gonçalves Ferreira Filho, (1997, p. 23) realça a importância das declarações de direitos do homem surgidas ao longo do século XVIII expondo que estas influenciaram diretamente o estabelecimento de Constituições escritas. As mencionadas declarações, nas palavras de um dos maiores constitucionalistas do país seriam:

Documentos destinados a manter viva em todos a lembrança dos direitos naturais do homem. Tais direitos, fruto da própria natureza humana, seriam anteriores ao Estado, que só poderia estruturar-se pelo acordo entre homens, seriam superiores às leis promulgadas pelo governo da comunidade que nada poderiam, validamente, contra eles, seriam irrenunciáveis e imprescritíveis, perdurando por todas as gerações em sucessão. Conseqüentemente, o enunciado dos direitos fundamentais, traduz os limites do poder político, pois este não pode comandar senão dentro do quadro definido pelos direitos naturais do homem.

Como visto no Capítulo I do presente trabalho, durante o século XVIII vigeu a não interferência do Estado, graças ao sistema liberal. Todavia, no curso do século XIX e início do XX, grande crítica, mormente socialista, se desenvolveu a esse sistema, erguendo-se a bandeira dos direitos sociais, formulando a tese de que “os direitos do homem não seriam apenas as liberdades públicas, mas também todo um outro rol de direitos de conteúdo econômico-social, que importariam nas condições de vida adequadas para todos” (FERREIRA FILHO, 1997, p. 86).

Na pertinente conclusão de Siqueira Neto (1998, p. 44) mudou-se a direção e a intensidade da competência do Estado perante os direitos fundamentais. O Estado, que dantes, era violador, erguendo-se contra ele os direitos fundamentais de primeira geração, transformava-se em Estado garantidor, por meio do qual pode-se realizar direitos fundamentais, que passaram a se chamar sociais, nos quais se insere a liberdade sindical.

Os direitos sociais, assim como os culturais, coletivos e econômicos são considerados como sendo direitos de segunda geração e dominaram o século XX exercendo papel preponderante nas formulações constitucionais após a segunda guerra.

A partir da década de 40, inúmeros textos internacionais passaram a disciplinar a liberdade sindical, dentre os gerais, o principal é a Declaração dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, e que prescreve em seu artigo 23.4 que “todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

Decorrem, pois, da Declaração Universal, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotados pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, com vigência a partir de 3 de janeiro de 1976, e o sobre os Direitos Civis e Políticos, adotado pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, com vigência a partir de 23 de março de 1976.

Proeminentes os ensinamentos de Nicolas Valticos (1989, p. 67) quanto as categorias de direitos na qual a liberdade sindical encontra-se inserida.

Sendo duas as categorias, a primeira atinente a direitos civis e políticos, composta das liberdades individuais que o Estado deve respeitar, e a segunda abrangendo direitos econômicos sociais e culturais, referente às prestações que a sociedade deve fornecer a seus membros, especialmente aos trabalhadores. A liberdade sindical, conforme este autor, figura em cada uma delas, indicando, assim, o seu caráter complexo.

Constitui princípio fundamental das relações exteriores do Brasil a prevalência dos direitos humanos, tanto é assim que a Constituição Federal de 1988 os dispõem em seu artigo 4º, inciso II. Não bastando tal disposição, ainda contempla no §2º do artigo 5º, a plena vigência dos direitos e garantias decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Para Pedro Dallari (1994, p. 162) o indispensável é alcançar a plena integração das regras dos sistemas internacionais ao âmbito jurídico interno do País:

[...] a prevalência dos direitos humanos enquanto princípio norteador das relações exteriores do Brasil e fundamento colimado pelo País para a regência da ordem internacional não implica tão-somente o engajamento no processo de edificação de sistemas de normas vinculados ao Direito Internacional Público. Impõe-se buscar a plena integração das regras de tais sistemas à ordem jurídica interna de cada Estado, o que ressalta a importância do § 2, do art. 5º da Constituição brasileira de 1988, que dá plena vigência aos direitos e garantias decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A inter-relação dos dois dispositivos constitucionais mencionados serve de instrumento para dar coerência à sustentação do princípio constitucional de relações exteriores e possibilita ao Brasil intervir no âmbito da comunidade internacional, não apenas para defender a assunção desse princípio, mas também, em um estágio mais avançado, dar-lhe materialidade efetiva (DALLARI, 1994, p. 162).

Por fim, relevante constar a manifestação de Sussekind (1998, p. 77) sobre a importância da Declaração dos Direitos do Homem, para o autor a declaração consagra princípios fundamentais da ordem jurídica internacional, caracterizadores da civilização contemporânea e por isso é conceituada como fonte máxima de hierarquia no mundo do Direito. Tais princípios correspondem a direitos supraestatais, inerentes ao ser humano, que devem ser usufruídos e respeitados independentemente de tratados ratificados ou leis nacionais.

### **3.2.8 Textos Internacionais que Disciplinam a Liberdade Sindical**

A liberdade sindical foi amplamente reconhecida pelos textos internacionais do segundo pós-guerra. A ratificação dos tratados internacionais permitiu que essa matéria passasse a compor o ordenamento jurídico de diversas nações. Contudo, como é cediço, o direito internacional é indiferente quanto à forma escolhida por cada Estado para a recepção das normas internacionais por seu ordenamento jurídico, bastando-lhe apenas que o tratado seja cumprido pelas partes.

Na seara brasileira, uma vez que haja a ratificação e posterior promulgação do tratado, este incorpora o direito interno do país. A publicação no Diário Oficial também é um requisito essencial para a aplicação efetiva. Dessa forma, aplica-se o decreto-legislativo, em que o Congresso aprova o tratado e o decreto do Poder Executivo, no qual ele é promulgado. O texto do tratado acompanha o decreto de promulgação.

Siqueira Neto (1998, p. 46) explica que a integração dos tratados ao direito interno está de tal sorte consagrada no ordenamento jurídico nacional que a própria Constituição Federal os equipara a lei federal quando prescreve, no artigo 105, inciso III, aliena “a”, a competência do Superior Tribunal de Justiça para julgar os recursos especiais de causas decididas em única instância, pelos Tribunais Regionais Federais ou pelos Tribunais dos Estados, Distrito Federal e Territórios, quando a decisão recorrida violar tratado ou lei federal, ou negar-lhes vigência.

No tocante ao reconhecimento de leis internacionais de proteção ao trabalho, conforme ensina Sussekind, (1998, p. 50) três movimentos, que seguiram paralelos, foram determinantes: a) de Estados, congregando-se para a adoção de protocolos, recomendações e convenções acerca de direitos trabalhistas; b) de intelectuais, reunidos na Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores; c) de organizações sindicais, que realizaram importantes congressos sobre o direito de sindicalização.

Após a Primeira Guerra Mundial, precisamente em 1919, foi aprovada a Parte XIII do Tratado de *Versailles*, que deu origem à Organização Internacional do Trabalho - OIT. O Brasil na qualidade de país signatário daquele Tratado tornou-se, automaticamente, membro fundador da OIT.

O Tratado de *Versailles* foi decisivo no reconhecimento do princípio da liberdade sindical, incluindo-o em seu artigo 427, inciso II: “O direito de associação, desde que não contrarie às leis, é reconhecido tanto para os assalariados como para os patrões”.

Saliente-se que a atuação da OIT na defesa da liberdade sindical e na condenação à interferência dos Estados nos sindicatos, ao longo de todos esses anos sempre foi intensa e profícua, além de vincada pelo caráter pedagógico e normativo, de forma a produzir e defender princípios internacionais, muitos dos quais adquiriram a maior importância mundial e grande repercussão pelo mundo.

O que induz Mascaro Nascimento a concluir:

É possível, mesmo, dizer que a OIT dá relevo especial ao tema liberdade sindical, nele centralizados os seus maiores esforços, no sentido da contínua divulgação dos

seus princípios, verdadeiros padrões internacionais, inspiradores do desenvolvimento do sindicalismo democrático (2005, p. 99).

Alguns anos após, em 1927, um novo projeto de regulamentação da liberdade sindical foi submetido a exame, entretanto, foi rejeitado com a justificativa de não atender aos interesses gerais. A sua reafirmação como um dos postulados básicos da OIT só foi ocorrer em 1946, após a incorporação da Declaração da Filadélfia (1944), que estabelecia em seu artigo 1º, letra b: “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável ao progresso constante” (Sotero da Silva, 2001, p. 117).

Em 1947, na Conferência de Genebra, aprovou-se projeto de resolução que disciplinava o direito sindical, incluindo a liberdade de associação, a proteção ao direito de organização e a negociação coletiva.

Por fim, em 1948, na Conferência realizada em São Francisco, Califórnia, aprovou-se a Convenção n. 87, com 21 artigos consagrando a liberdade sindical e a proteção ao direito de associação.

Indispensável destacar a relevância desta convenção, que é considerada por muitos o mais importante tratado multilateral da OIT, mas que veio a se completar a partir da aprovação da Convenção n. 98, relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Antes, porém, de adentrar detalhadamente no estudo de tais Convenções, que são, com certeza, as mais proeminentes, cumpre destacar outras convenções e recomendações pertinentes ao tema: Convenção n. 135, de 1971, sobre proteção e facilidades a serem dispensadas e representantes de trabalhadores na empresa; Convenção n. 141, de 1975, sobre organizações de trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social; Convenção n. 151, de 1978, sobre a proteção do direito de sindicalização e procedimentos para definir as condições de emprego no serviço público; Convenção n. 154, 1981, sobre a promoção da negociação coletiva; Recomendação n. 91, de 1951, sobre contratos coletivos; Recomendação n. 143, de 1971, sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social; Recomendação n. 159, de 1978, sobre os procedimentos para a definição de emprego no serviço público; Recomendação n. 163, de 1981, sobre a promoção da negociação coletiva.

De forma breve, assinala-se a diferença, no plano da legislação internacional do trabalho, entre convenção e recomendação. Segundo Sotero da Silva (2001, p. 117), o principal traço distintivo encontra-se no fato de que as convenções são concebidas como se fossem tratados internacionais. Dessa forma, o Estado, cujo Governo a ratifica, contrai obrigações legais que deve cumprir e que estão sujeitas a permanente controle internacional. As recomendações, todavia, não se sujeitam a ratificação obrigatória e se limitam a estabelecer as diretrizes de política e de ação a cada país que nelas queira inspirar.

### **3.2.8.1 Convenção n. 87**

De forma geral, a Convenção n. 87 garante a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir, conforme a conveniência, entidades sindicais, bem como de a elas se filiarem. Confere também o direito a elaboração de seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com integral liberdade, e da mesma forma organizar sua administração e suas atividades e formular programas de ação, sem qualquer interferência estatal.

É vedada a dissolução ou suspensão por via administrativa e devem ter o direito de formar federações e confederações, assim como a se filiarem a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores. Ela aborda também a aquisição da personalidade jurídica, disciplinando que não pode estar sujeita a condições que restrinjam esses direitos.

Antes, porém, de analisar a disposição de cada uma de suas garantias, cumpre lembrar que a Convenção n. 87 foi ratificada por mais de 120 países, entre os quais o Brasil não se inclui. Durante o Governo Eurico Gaspar Dutra encaminhou-se ao Congresso Nacional projeto de ratificação, tendo sido, pois, aprovado pela Câmara dos Deputados, e rejeitado pelo Senado federal.

Mascaro Nascimento (2005, p. 101) dispõe que dos 21 artigos que ela contempla, são os onze primeiros que possuem realmente conteúdo referente à liberdade sindical. Dentre esses, o artigo 2º, é, potencialmente, o mais importante, uma vez que reafirma a liberdade sindical coletiva e individual e assegura o direito de sindicalização.

Art. 2.º Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Denota-se a autonomia da organização sindical perante o Estado, haja vista a prerrogativa de constituir entidades sindicais sem autorização prévia, o direito de filiação, seja positivo, ou negativo, conferido a todo trabalhador ou empregado sem qualquer distinção.

Contudo, evidencia-se que a pluralidade sindical não está estampada de forma impositiva, mas ainda assim, cada trabalhador e empregador está autorizado a constituir outro, ou outros sindicatos, da mesma categoria, empresa, profissão ou ofício na mesma base territorial de um já existente. (SUSSEKIND, 2000, p. 285).

Por sua vez, o artigo 3º da citada Convenção dispõe:

As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular os seus programas de ação.

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

A literalidade desse dispositivo reafirma a liberdade sindical, dessa vez quanto à garantia de elaboração dos próprios regulamentos e estatutos, da livre organização dos procedimentos eleitorais e da livre escolha de seus representantes. Ademais, expressa a autonomia administrativa e a conveniência na definição do programa de ação de cada entidade.

Quanto ao segundo item, este resguarda o princípio da não-intervenção na entidade sindical, vincando a proibição às autoridades públicas de interferência nos direitos então preceituados, no sentido de não influir no exercício legal de cada organização.

Preceitua o artigo 4º: “As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa”. Desta forma, a Convenção n. 87 garante mais uma faceta da liberdade sindical, e tal como expõe Mascaro

Nascimento, “impede o controle arbitrário da autoridade pública na vida sindical” (2005, p. 101).

O artigo 5º, por sua vez, assegura o relacionamento internacional entre as entidades sindicais do país e organismos sindicais internacionais.

Art. 5.º As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

Em continuidade a tal prerrogativa, o artigo 6º determina a aplicação dos preceitos estabelecidos nos artigos 2º, 3º e 4º às federações e confederações.

O artigo 7º regula a aquisição da personalidade jurídica por organizações de trabalhadores e de empregadores, federações e confederações, determinando que ela não poderá estar subordinada a condições que limitem a aplicação das regras contidas nos artigos 2º, 3º e 4º.

O artigo 8º adentra no princípio da legalidade, dispondo que o exercício dos direitos reconhecidos na Convenção deve obedecer à lei, bem como, por outro lado determina que a legislação nacional não deverá prejudicar, nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias então previstas.

O artigo 9º diz que as garantias da Convenção serão aplicadas às forças armadas e à polícia, conforme as legislações nacionais, o artigo 10, por sua vez, conceitua o sindicato como “organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou empregadores”. E o artigo 11, por fim, fixa o compromisso do Estado que a ratifica em adaptar todas as medidas adequadas ao livre exercício do direito sindical. Saliente-se que outros dispositivos se ocupam de regular a implementação de medidas de promoção, suporte ou apoio à atividade sindical: artigos 1º e 2º da Convenção n. 98, a Convenção n. 135, a Recomendação n. 143 e os artigos 4º e 5º da Convenção 158.

No tocante aos demais dispositivos da Convenção n. 87, resumem-se em abordar as disposições finais pertinentes às Convenções da OIT.

### **3.2.8.2 Convenção n. 98**

Essa Convenção disciplina a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Ao contrário da Convenção n. 87, foi ratificada pelo Brasil, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49 de 1952 e promulgada pelo Decreto n. 33.196 de 29 de junho de 1953 e, segundo José Rodrigo Rodriguez (2000, p. 344) e Sotero da Silva (2001, p. 119) foi, no total, ratificada por 114 países.

Seu texto veio a complementar a Convenção n. 87, e abrange as relações entre trabalhadores e empregadores, protegendo os primeiros contra atos de discriminação anti-sindical no emprego e estimulando as respectivas organizações, a fim de que gozem de proteção contra toda e qualquer ingerência por parte de empregadores, promovendo o desenvolvimento e utilização do procedimento de negociação coletiva voluntária. (RODRIGO RODRIGUEZ, 2000, p. 344).

Em seu artigo 1º impõe proteção apropriada contra qualquer ato de discriminação restritivo de liberdade sindical, compreendendo, como tal, sujeitar à não filiação do trabalhador a um sindicato ou o seu desligamento ou, ainda, sua demissão ou qualquer dano em função de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante a jornada de trabalho.

No seu artigo 2º a adequada proteção prevista se refere à ingerência na constituição, funcionamento e administração da entidade sindical. Nesse mesmo segue o artigo 3º.

O artigo 4º dispõe acerca da adoção de medidas adequadas às condições nacionais para incentivar e promover o pleno desenvolvimento de mecanismos de negociação voluntária com o firme propósito de regular as condições de emprego por intermédio de acordos coletivos. O artigo 5º, por seu turno, regula a forma na qual a legislação nacional aplicará tais prerrogativas às forças armadas e à polícia, e o 6º afasta tais prerrogativas em se

tratando de funcionários públicos a serviço do Estado. Os demais dispositivos da Convenção n. 98 limitam-se a cuidar de procedimentos relacionados às Convenções da OIT.

Dentro e fora do âmbito da OIT inúmeros textos internacionais regulam a liberdade sindical, entretanto o presente trabalho se restringe à análise dessas duas Convenções, justamente por serem as principais, como já mencionado.

## **4 A ATUAL ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO CENÁRIO BRASILEIRO**

“Organização é o modo pelo qual se combinam as partes componentes de um todo, tendo em vista a realização de determinadas funções” (OCTÁVIO BUENO MAGANO, 1982, p. 80).

Registra-se, mais uma vez, que sindicato é um grupo profissional permanente, que visa melhores condições sociais a seus membros, disso resulta que a organização sindical constitui a parte do direito coletivo do trabalho no qual o objeto relaciona-se ao estudo da estrutura dos sindicatos e das atividades por eles desempenhadas para a realização de seus fins.

Posto isso, o enfoque deste Capítulo será a estrutura da organização sindical brasileira, para que diante de uma visão mais ampla deste modelo estabelecido pela Constituição de 1988, possa-se evidenciar com mais precisão as contradições existentes no mesmo, sobretudo no tocante à liberdade sindical.

### **4.1 Bases da Estrutura: A Verticalidade do Sistema Confederativo**

Nada mais cabível que iniciar a análise pelo sistema confederativo, posto que, constitui-se o alicerce do atual modelo sindical.

A despeito do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, Sussekind (1999, p. 365) realiza interessantes considerações sobre a estrutura piramidal adotada pela Lei Maior:

Ao prescrever que fica “vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau” (art. 8º, II) e referir-se ao “sistema confederativo de representação sindical respectivo” (art. Cit., IV), a Constituição de 1988 endossou o plano a respeito adotado pela CLT: a cada setor da economia nacional corresponde uma pirâmide, cuja base é formada por sindicatos, o meio por federações que os agremiam e o vértice pela confederação do respectivo ramo.

Brito Filho (2000, p. 117) concebe tal estrutura como um “encadeamento lógico” e cita o seguinte exemplo para a melhor visualização prática do assunto:

O Sindicato dos trabalhadores no Comércio do Estado do Pará, que congrega a categoria dos trabalhadores respectivos nesta unidade da Federação brasileira, está vinculado, por força do sistema confederativo, à Federação dos trabalhadores no Comércio dos Estados do Pará e Amapá, que, dentro de nosso sistema de representação por categoria, é a entidade de grau mais acima que reúne os sindicatos de comerciários dos Estados do Pará e Amapá. A Federação, por sua vez, está vinculada, ainda dentro da noção de representação por categoria e da estrutura do sistema confederativo, à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio.

Henrique Macedo Hinz (2005, p. 33) explica que a origem e formação das federações e confederações seguem o mesmo raciocínio que a origem e formação dos sindicatos, ou seja, assim como, num dado momento histórico, os empregados concluíram que unindo-se teriam maiores e melhores oportunidades de atendimento de seus pleitos, constatou-se também que a união de sindicatos a outros representantes da mesma categoria, mas de outras bases territoriais, aumentaria o poder de pressão perante as categorias opostas: econômica ou profissional. Com muito mais êxito, esses sindicatos, reunidos em federação conseguiriam contratar melhores serviços de assessoria jurídica, econômica ou estratégica, diluindo entre eles os custos daí advindos.

Visão bem menos positivista acerca da criação dessa estrutura matem Catharino (1982, p. 136) que preleciona, por sua vez, que a implantação desse modelo hierarquizado ocorreu nas décadas de 30 com o objetivo de facilitar o controle da atuação sindical pelo Estado.

Dispõe o artigo 533, da CLT que “constituem associações sindicais de grau superior as federações e as confederações organizadas nos termos desta Lei”. O artigo 534, em complemento, estabelece que tal organização configura-se uma faculdade dos sindicatos, que para ser exercida exige a reunião de no mínimo cinco sindicatos de atividades idênticas, similares ou conexas, desde que representem a maioria absoluta dos sindicatos do correspondente grupo.

Ressalta-se, porém, que o § 2º deste dispositivo perdeu sua eficácia, pois o inciso I, do artigo 8º da Constituição não mais permite que a formação de federação interestadual ou nacional fique subordinada à prévia autorização do Ministro do Trabalho.

O artigo 535, da CLT, por sua vez, determina que as confederações constituem entidades sindicais de grau superior de âmbito nacional, formadas por no mínimo três federações, com sede em Brasília. Verifica-se, dessa forma, que as confederações atuam como órgãos representativos de uma determinada categoria ou ramo, diversamente das

centrais sindicais, que estão acima das categorias, assunto, este, que será tratado ainda neste Capítulo.

No tocante à atividade negocial das entidades de grau superior, frisa-se que o artigo 611, §2º da CLT fixa um caráter residual, visto que, quanto à federação, só é possível realizar acordos e convenções coletivos de trabalho se inexistir, em determinada base territorial, sindicato representativo de empregados ou empregadores. Quanto às confederações, por sua vez, somente é possível se inexistir sindicato e federação representativas da determinada categoria. (HINZ, 2005, p. 36-37).

Hugo Gueiros Bernardes (1983, p. 78) realiza importante observação: “No sistema brasileiro, as confederações nacionais não têm poder algum, não cabendo, a rigor, falar em ‘hierarquia’ sindical, pois não há subordinação alguma entre sindicatos, federações e confederações”.

É marcante a influência que as entidades de grau inferior exercem sobre as superiores, justamente por deterem em suas mãos o monopólio da atividade sindical: assistência ao trabalhador, negociação e greve, desempenhando tais atividades quase que sem nenhum auxílio da cúpula, impedindo, por consequência, o seu fortalecimento.

Por fim, cumpre trazer à discussão a questão das centrais sindicais, que apesar de exercerem relevante papel no cenário econômico-político, não possuem legitimidade para negociarem, restringindo-se a associações civis, impossibilitadas de representarem qualquer categoria profissional ou econômica, não possuindo, assim, natureza sindical.

O já citado artigo 8º, inciso II, da Constituição estabelece o princípio da unicidade sindical em qualquer grau, ou seja, no plano dos sindicatos, das federações e das confederações, diante disso Sussekind (1999, p. 367) teceu o seguinte comentário:

A posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é no mínimo extravagante. Elas não integram o sistema confederativo previsto pela Constituição e pela CLT, o qual se esteia no princípio da unicidade de representação em todos os níveis. São, portanto, associações civis de que tratam os incisos XVII e XXI do art. 5º da Carta Magna. Entretanto, quase todas as entidades sindicais – a maioria dos sindicatos, muitas federações e algumas confederações – estão filiadas a uma das cinco centrais e seguem as suas diretrizes. E, de fato, elas comandam o movimento sindical.

Ainda, segundo Sussekind (1999, p. 367) o que se constata é uma “pluralidade de representação de fato na cúpula do movimento sindical brasileiro” que, por conseguinte, influi nas entidades que de direito representam as categorias profissionais ou coordenam os correspondentes grupos e ramos da economia.

A preservação do sistema confederativo implicou na impossibilidade de incorporação das centrais à estrutura sindical brasileira, muito embora esteja assegurada a liberdade de associação no *caput* do artigo 8º da Constituição, como tantas vezes frisado no presente trabalho.

Com efeito, face à exposição, denota-se a existência de dois óbices à legitimidade de representação das centrais sindicais: a unicidade sindical e o sistema confederativo.

#### **4.2 Unicidade Sindical**

No sistema sindical brasileiro, em decorrência do princípio do sindicato único, não é permitida a constituição de múltiplos sindicatos na mesma base territorial. Os fundamentos dessa organização sindical estão dispostos na atual Constituição Federal, assim como na CLT.

O artigo 8º, inciso II, da Lei Maior estabelece a impossibilidade de criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, isto é, na seara dos sindicatos, das federações e das confederações, de mesma base territorial, não podendo, esta, ser inferior à área de um município.

Tal disposição também vem expressa na CLT, seu artigo 516, preconiza não ser reconhecido “mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”.

Mascaro Nascimento (2005, p. 163) conceitua a unicidade como “a proibição, por lei da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”, em contraposição encontra-se a pluralidade sindical, que segundo o mesmo autor implica na tolerância legal da

existência de mais de um sindicato, representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum, na mesma base territorial.

A unicidade sindical, do ponto de vista histórico, constitui herança da ideologia da Revolução de 1930, instituída, em sua origem pelo Decreto n. 19.770, de 1931, a denominada “Lei dos Sindicatos” e reafirmada pelo Decreto-Lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, durante o Estado Novo. (Sotero da Silva, 2001, p. 144)

O autor retro ainda informa que, além do Brasil, somente o Peru e a Colômbia adotaram o regime de unicidade.

Na doutrina brasileira há grande divisão a respeito do tema, de um lado, a defesa da unicidade, de outro, da pluralidade.

Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 174) aponta como um dos grandes mestres que defendem o regime de unicidade, embasando seu posicionamento com o argumento de que o fim social do sindicato não se confunde com o de uma simples pessoa de direito privado, pois exerce tarefas segundo poderes delegados pelo Estado, assim é um colaborador na instituição da organização profissional e na conseqüente paz social.

Assim, vislumbra-se que o mencionado doutrinador apresenta o sindicato como pessoa de direito público, face à delegação de poderes por parte do Estado e a função de colaborador assumida.

Cita-se, também, José Martins Catharino (1982, p. 103) e Segadas Vianna (2000, p. 52/55) como afetos ao monismo sindical. Quanto ao primeiro, a unicidade compatibiliza-se com a existência de vários sindicatos, pois são duas as dimensões que os constituem: a de categoria e a territorial. No tocante ao segundo doutrinador, o fundamento da defesa do sistema de sindicato único reside na desastrosa experiência sindical vivenciada pelo Brasil com a Constituição de 1934, que contribuiu para o enfraquecimento do sindicalismo no país.

Como afeto ao pluralismo, menciona-se Barreto Prado (1991, p. 328), que assevera que no sistema de pluralidade sindical, o exercício das prerrogativas conferidas aos

sindicatos (profissionais ou econômicos) dá-se de forma plena, inclusive quanto às negociações coletivas. As atribuições também são autônomas e as normas genéricas ou específicas são respeitadas.

Seguindo este pensamento tem-se também Eduardo Gabriel Saad, (2001, p. 397) que entende que o sistema de sindicato único limita em grande parte a capacidade associativa dos grupos profissionais e, por isso, o Poder Público deve abandonar as tradições corporativas e possibilitar que os próprios interessados possam “entregar-se a um diálogo construtivo e pacificador”.

Nada obstante os posicionamentos relatados, há, ainda, uma terceira corrente doutrinária, defendida pela OIT e por grandes estudiosos nacionais e internacionais ligados ao tema, que define a unidade sindical como sistema ideal a ser adotado.

Nesse sentido são as palavras de Sussekind (1999, p. 333):

A unidade sindical na representação da categoria profissional e, bem assim, da profissão, ofício ou grupo de empregados de uma empresa, estabelecimento ou setor de atividade, constitui meta defendida por expressivos movimentos sindicais, visando ao fortalecimento das respectivas associações.

Essa união entre os sindicatos não resulta de imposição legal, mas é decorrência de uma opção própria. A grande diferença entre unidade e unicidade reside no fato de a primeira não ofender o princípio da liberdade sindical. Exemplos de países que adotam a unidade são: a Suécia, a Inglaterra e a Alemanha (MASCARO NASCIMENTO, 2005, p. 165).

A unidade resulta da conscientização das classes operária e econômica, a qual se irradia na medida em que os trabalhos dos sindicatos alcançam êxito atingindo a promoção dos interesses de seus representados.

A OIT ressalta que é possível a unidade sindical no plano fático, desde que no plano jurídico exista a possibilidade de pluralidade de associações, em qualquer nível.

Assim preleciona o verbete 224 do Comitê de Liberdade Sindical trazido por Sussekind (1999, p. 334):

Apesar de que os trabalhadores podem ter interesse em evitar que se multipliquem as organizações sindicais, a unidade do movimento sindical não deve ser imposta, mediante intervenção do Estado, por via legislativa, pois essa intervenção é contrária ao princípio incorporado nos artigos 2º e 11 da Convenção n. 87.

Dessa forma, quer a OIT que os próprios interessados articulem uma só estrutura sindical, e não a lei. Contudo, a decisão de criação de mais sindicatos deve ser protegida e respeitada. O que deve prevalecer é o desejo e o juízo de conveniência dos interessados, trabalhadores e empregadores.

A conclusão de Mascaro Nascimento (1991, p. 241) acerca da unidade é de que ela não contraria o princípio da liberdade sindical. Entretanto a unidade desdobra-se em diversos níveis, sendo na cúpula a manifestação mais significativa, pois voluntariamente forma-se uma só central responsável por todo o movimento sindical.

No âmbito nacional, Russomano (1998, p. 91) figura como um dos grandes defensores da unidade sindical, prelecionando:

A fórmula – que pode parecer contraditória – é, na verdade, ideal: o sindicato único deve nascer da pluralidade sindical, ou seja, deve perdurar a unidade da categoria profissional ou econômica à margem da possibilidade, espontaneamente abandonada, de formação dos sindicatos dissidentes. Essa fórmula ideal não é utópica. [...]

O sindicato único, imposto por lei é fraco. Ao contrário, quando advém da vontade livre de todos os integrantes da categoria, ganha força e expressão na defesa dos interesses de seus membros.

O sindicato único imposto e o sindicato único voluntariamente construído, conscientemente desejado, podem ter a mesma aparência e o mesmo colorido. Não têm, entretanto, o mesmo conteúdo.

Siqueira Neto (1998, p. 74) também é adepto desta corrente, afirmando que o pluralismo sindical não é por si só o corolário do sistema democrático. Na opinião do autor, para um sistema ser democrático, não é requisito que seja plural na constituição e

organização, desta forma, a unidade sindical não obriga a existência de um só sindicato, mas uma convergência procedimental e, se possível, uma unidade organizacional. Certo é que a unicidade sindical não assegura a unidade e tampouco a não interferência de terceiros nas organizações.

Imprescindível ressaltar que o âmbito alcançado pela unicidade no Brasil é a categoria, pois, como tantas vezes mencionado, a Lei Maior e a CLT proíbem a criação de mais de um sindicato em uma só categoria, ou ainda, de sindicatos por empresa, haja vista prever como base mínima para a atuação sindical o território de um município, impossibilitando-se, por conseguinte, a reunião em bases menores.

### **4.3 A Representação Sindical por Categorias**

Durante muitos anos, insurgiu duras críticas à legislação brasileira quanto ao monopólio de representação por categoria, e ainda assim, o Constituinte de 1988 manteve a mesma estruturação na ordem constitucional.

Estabelece o artigo 8º, inciso II, da Carta Magna a proibição da criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.

Saliente-se, todavia, que tal representação não se restringe aos associados do sindicato, abrangendo todos que, como trabalhadores ou empresários, integram a categoria, em dada base territorial.

Desta forma, além de impor a unicidade sindical, o mencionado dispositivo constitucional fixou o monopólio de representação sindical por categoria profissional ou econômica.

Manifestando-se acerca desse imperativo constitucional, Sussekind (1999, p. 337) assevera que preferindo, o Constituinte, a utilização de termos exatos: “categoria profissional” e “categoria econômica”, limitou qualquer possível interpretação de inclusão de qualquer grupo de trabalhadores ou empresários, ou seja, é incabível a cogitação de conceito

indeterminado para justificar a organização sindical em grupos diversos do estabelecido na Constituição.

Os incisos III e IV do artigo citado também baseiam-se em igual critério de categoria. Assim, o inciso III disciplina que incumbe aos sindicatos “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, inclusive no que toca às questões judiciais ou administrativas, ao passo que o inciso IV autoriza a assembléia geral a afixar a contribuição que, “em se tratando de categoria profissional”, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Antes, porém, de adentrar na conceituação dos gêneros de categorias supra mencionados, faz-se preciso compreender o que motiva o agrupamento das pessoas e de qual forma isso pode ocorrer, além de definir as características do termo em discussão.

Os sindicatos, assim como outras formas associativas, surgem em torno de um conjunto de pessoas que matem interesses comuns. Quando se trata de sindicatos, tais interesses qualificam-se em profissionais ou econômicos. Assim, o que motiva a união sindical é a solidariedade de interesses e o vínculo originado é denominado de categoria. De plano, então, percebe-se que a sindicalização ocorre de duas formas possíveis, homogênea e heterogênea (BRITO FILHO, 2000, p. 106).

Na primeira, há traços comuns, de profissão ou atividade que direcionam a união, é quando se tem a sindicalização por categoria. Na segunda, por seu turno, a união é livre, existindo por critérios de total conveniência.

No tocante às características fundamentais definidas pela doutrina com relação ao termo categoria, Magano (1993, p. 109) expõe que a exata compreensão desse aspecto é indispensável para o entendimento de toda a organização sindical, apresentando, em seguida, interessante rol de características: a) conceito de categoria como o conjunto de pessoas ligadas pela solidariedade resultante da identidade de condições de vida, perseguindo interesses profissionais comuns; b) unicidade sindical consoante preceitos do artigo 8º, inciso II, da Constituição em vigor, depreendendo-se dois ingredientes: categoria e território (a base territorial, por conseguinte, não inferior à área de um município, não se admitindo a criação

de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, no seu âmbito); c) previsão da existência de categorias diferenciadas não constituindo quebra do princípio de unicidade sindical, porquanto só se admite um sindicato por categoria; d) paralelismo simétrico significando a correspondência entre a categoria econômica e a profissional, isto é, concebida a categoria da indústria de artefatos de borracha, supõe-se a existência da categoria de trabalhadores na indústria de artefatos de borracha; e) relações da categoria com o sindicato, partindo-se da premissa que é nela que o sindicato se apóia.

E finalmente conclui “o sindicato é a categoria organizada”, pois, segundo o citado mestre, a noção de categoria definitivamente não é uma concepção ontológica, mas sim uma realidade sociológica, que só vem a adquirir alguma relevância jurídica, quando apresentada/representada através do sindicato.

Neste sentido, também é o entendimento de Gino Giugni (1991, p. 70), para quem os grupos sociais não se apresentam como um fato ontologicamente definido, mas passíveis de adquirem identidade em razão de uma avaliação jurídica, que converte uma amorfia sociológica em uma espécie de fato organizatório, conferindo ao grupo relevância jurídica. O grupo profissional adquire relevância quando se auto-organiza e se coloca como centro propulsor de uma atividade juridicamente relevante.

Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 132), assevera que “o sindicato não se confunde com categoria, não é a categoria, mas é o órgão de representação da categoria, com o que é possível dizer que a categoria é a matéria de que o sindicato é forma. O sindicato é a organização jurídica da categoria”.

A CLT absorveu o modelo corporativista italiano (mantendo o critério de categorias para organizar sindicatos e a unicidade sindical, dois elementos essenciais do corporativismo) e não definiu expressamente a conceituação de categoria, limitando-se a definir no artigo 511, §§1º a 4º, que equivale a um vínculo social básico, caracterizado, quanto aos trabalhadores, pela similitude de condições oriundas da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas; quanto aos empregadores, esse vínculo é resultado da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas.

Verifica-se, assim, que, no ordenamento brasileiro, o termo categoria comporta uma divisão clássica, de um lado os trabalhadores (categoria profissional) e de outro os empregadores (categoria econômica).

Por fim, como bem ressaltado por Mascaro Nascimento (2005, p. 178) no direito sindical moderno, categoria continua sendo grupos representados por organizações sindicais visando o interesse coletivo, porém, novas formas e critérios de união e instrumentos de representação foram encontradas, tais como coalizões, ofícios, profissões, comissões, seções, delegados, comitês, inúmeras categorias conjuntamente, tudo de acordo com a vontade dos interessados.

Mascaro Nascimento (2005, p. 178) ainda preleciona que, mundialmente, a concepção de categoria sofreu algumas mudanças, embora continue sendo um importante grupo representado por organizações sindicais, pois nela se virtualiza o interesse coletivo. Em decorrência do contexto de liberdade sindical verificado, atualmente deixou as bases corporativa e hermética, para adotar base democrática, se constituindo em um grupo espontâneo, auto-institucionalizado, com plena liberdade e fungibilidade, ao lado de outros, sem que haja a interferência do Estado.

No presente, o interesse coletivo não é de natureza pública, é privado, multiforme se expressa em uma categoria, mas também, em âmbitos maiores, como o de diversas categorias, o interconfederal, o transnacional, como em unidades menores do que a categoria, multiplicando-se as formas de relações coletivas de trabalho. Todavia, a organização sindical brasileira não acompanhou as transformações do movimento sindical no mundo. (MASCARO NASCIMENTO, 2005, p. 179).

#### **4.3.1 Categoria diferenciada**

Imprescindível, nesta etapa do trabalho, complementar o estudo sobre categoria, destarte, a análise passa a recair sobre a categoria profissional diferenciada cuja definição legal está no §3º, do artigo 511, da CLT: Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Eduardo Gabriel Saad (2001, p. 399) define categoria diferenciada como "aquela cujos membros estão submetidos a estatuto profissional próprio ou que realizam um trabalho que os distingue completamente de todos os outros da mesma empresa".

No mesmo sentido, Valentin Carrion (2004, p. ver) a define "como aquela que tem regulamentação específica do trabalho diferente da dos demais empregados da mesma empresa, o que lhes faculta convenções ou acordos coletivos próprios, diferentes dos que possam corresponder à atividade preponderante do empregador, que é a regra geral".

Deste modo, na categoria profissional diferenciada ocorre a formação de sindicatos por profissão. É a reunião de pessoas que exerçam uma mesma profissão, evidenciando-se a formação de sindicatos de empregados e não de empregadores.

Pinto Martins (2001, p. 627) estabelece que não paira dúvidas acerca do reconhecimento de tais categorias por parte da Constituição Federal de 1988, pois os incisos II, III e IV, do seu artigo 8º, disciplinam a organização sindical sob a classificação de categorias, portanto, não coibindo a existência de categorias diferenciadas, entretanto, deve-se ponderar que a formação de um sindicato por categoria diferenciada somente é admitida se respeitados os preceitos do artigo 8º, inciso II da Constituição Federal.

Cláudia Vianna (2004, p. 536-537), por seu turno, elenca como categorias diferenciadas, dentre outras que se possa constatar: as de aeronautas, aeroviários, agenciadores de publicidade, artistas e técnicos em espetáculos de diversões, atores teatrais, atores cinematográficos e artistas circenses, manequins e modelos, cabineiros, carpinteiros navais, classificadores de produtos de origem vegetal, condutores de veículos rodoviários (motoristas), empregados desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares, jornalistas profissionais (redatores, repórteres, revisores, fotógrafos), maquinistas e foguistas (de geradores termoelétricos e congêneres, inclusive marítimos), músicos profissionais, oficiais gráficos, operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral), práticos de farmácia, professores, profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde, profissionais de relações públicas, propagandistas, propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos, publicitários, radiotelegrafistas da Marinha Mercante, secretárias, técnicos de segurança do trabalho, tratoristas, trabalhadores em atividades subaquáticas e afins, trabalhadores em

agências de propaganda, trabalhadores na movimentação de mercadoria em geral, vendedores viajantes de comércio.

A mesma autora ainda preceitua que por ocasião da Lei n. 7.316, de 28 de maio de 1985, as entidades sindicais integrantes da Confederação Nacional das Profissões Liberais obtiveram o mesmo poder de representação dos sindicatos de categorias diferenciadas nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho.

Cumpre aludir a uma questão bastante polêmica, que, por ora, na doutrina já se encontra superada, trata-se da obrigação de uma empresa, de uma dada atividade econômica, observar e respeitar as normas coletivas de uma categoria diferenciada a qual pertencem seus empregados. O tema, que já foi bastante controvertido, hoje está pacificado no entendimento de que não só cabe a esta empresa obedecer as normas coletivas da categoria diferenciada, como o seu sindicato econômico deve ser chamado a participar da elaboração das respectivas normas.

Frisa-se, todavia, que estas normas são aplicáveis, tão somente, aos empregados da categoria diferenciada que trabalhem nesta empresa. Conclui-se, ao final, que estes trabalhadores não farão parte do sindicato representativo dos demais empregados do setor econômico da empresa, mas sim do sindicato da profissão que agrupa todos os que a exercem. Logo, quando se refere à categoria diferenciada, prepondera a profissão e não a atividade econômica da empresa.

A contribuição sindical dos trabalhadores enquadrados em categoria diferenciada, por fator lógico, destina-se unicamente às entidades que os representam.

Vale dizer, todavia, que não tendo a empresa estabelecido acordo com o sindicato da categoria diferenciada, a que pertence os trabalhadores, nem exista instrumento coletivo firmado com o sindicato da categoria econômica a qual a empresa está ligada, a mesma não se encontra obrigada a respeitar as normas coletivas daquele sindicato, sendo possível, portanto, enquadrar os empregados no Sindicato da atividade preponderante da empresa. (ENQUADRAMENTO..., 2004)

Neste diapasão existe, inclusive, a Orientação Jurisprudencial do TST n. 55, da Seção I de Dissídios Individuais, a saber:

"55 - NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria".

Retomando a questão dos profissionais liberais, Sergio Pinto Martins (2007, p. 537) tece importantes considerações no que se refere a admissão destes como empregados em uma empresa:

A legislação reconhece, assim, sindicatos de profissionais liberais que, por força da sua denominação, não são empregados. Quando vinculados a uma empresa por contrato de trabalho, perdem a sua condição de profissionais liberais, passando a ser representados pelo sindicato da categoria preponderante da empresa. Os profissionais liberais, como médicos, engenheiros, contadores etc., têm condições de formar categorias diferenciadas, pois estão disciplinados por estatuto profissional próprio e também exercem, em determinados casos, condições de vida singulares; porém, de acordo com o atual enquadramento sindical, não são, ainda, considerados categoria diferenciada.

A despeito do teor do artigo 585, da CLT, os profissionais liberais (engenheiros, enfermeiros, médicos, representantes comerciais, por exemplo) que forem registrados como empregados, no exercício de suas respectivas profissões permitidas pelo grau ou título de que forem portadores, poderão optar pelo pagamento da contribuição unicamente às entidades representativas de suas próprias categorias.

Como conclusão, à luz da CLT e da doutrina, a maioria dos trabalhadores pertence a uma categoria identificada pela atividade principal do empregador, enquanto que a categoria diferenciada não tem qualquer relação direta com essa atividade, mas sim com a profissão por seus estatutos jurídicos próprios ou condições outras especialmente estabelecidas para o seu exercício.

### 4.3.2 Enquadramento sindical

No final da década de 30 e início da década de 40 o Estado interferiu no movimento sindical brasileiro organizando formalmente o quadro de atividades e profissões. O já citado Decreto n. 1.402, de 1939, marcou a mudança do sistema para o corporativismo estatal com o enquadramento sindical.

O Enquadramento Sindical também fora disciplinado pela CLT, em seu Título V, Capítulo II - denominado: Do Enquadramento Sindical.

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

O artigo 577, por sua vez, trouxe em seu anexo os grupos das atividades econômicas e profissionais, inclusive as categorias diferenciadas e os grupos referentes às profissões liberais, atividades e profissões distribuídas em categorias.

O Ministério do Trabalho de então, através de sua Comissão de Enquadramento Sindical, é quem realizava a tarefa de determinar o sindicato que representaria uma categoria profissional ou uma econômica, exercendo assim um controle amplo e efetivo sobre as instituições sindicais. Verifique-se que este sistema trazia regras claras quanto a forma de se fazer o enquadramento da entidade sindical, constituindo um amplo e detalhado plano, e por conseqüência, a mencionada Comissão realizava, periodicamente, a revisão do mapa de enquadramento a fim de que fossem criadas novas categorias. (MASCARO NASCIMENTO, 2005, p. 179).

Contudo, a partir da Constituição Federal de 1988 tornou-se impossível subsistir a criação oficial de categorias, pois ao Poder Público foi vedada qualquer forma de interferência ou intervenção na organização sindical (artigo 8º, inciso I). Em conseqüência desta autonomia organizativa conferida às entidades sindicais, que se expressa pelo poder das associações de autodeterminar as suas próprias regras fundamentais, basicamente por intermédio dos atos constitutivos e dos estatutos, a formação da categoria deve transcorrer de forma espontânea.

No rol dos assuntos concernentes a esse tipo de autonomia, situam-se, dentre tantos outros menos relevantes, a escolha do nome e da sede da entidade, a esfera (enquadramento) de representação, o tipo de organização, o âmbito territorial das entidades, a consagração do princípio eletivo e da maioria, o número de representantes, a eleição dos representantes, o processo eleitoral, a articulação em níveis superiores (federações e confederações nacionais e estrangeiras), e a fiscalização por parte dos associados das finanças do sindicato. (VALLE, Gustavo).

Vislumbra-se que o enquadramento sindical foi decorrência do regime de unicidade que ainda vigora no país, que possui forte ranço corporativista. Não tendo razão de ser nos países onde a liberdade sindical é respeitada em todos os sentidos. Desta forma o enquadramento sindical pode ser utilizado somente nos casos de conflitos entre os sindicatos já existentes e os que estão a se formar. Aqueles antigos, que já tenham adquirido personalidade jurídica antes de promulgada a nova Carta, nenhum prejuízo sofreram.

Entretanto, os novos podem representar categorias que não constem no enquadramento. Assim, perdeu eficácia o artigo 577 da CLT. (EDUARDO GABRIEL SAAD, 2001, p. 427).

#### **4.4 Criação e Registro**

Entre as Constituições Federais de 1969 e 1988 operou-se uma profunda modificação no sistema brasileiro, no qual os sindicatos se viram independentes de ato discricionário do Ministério do Trabalho mediante carta de reconhecimento, revogado, portanto, o artigo 520 da CLT. No direito anterior, a criação das entidades sindicais, sua representação e o exercício das funções eram delegados pelo Poder Público, regulados por lei, submetendo-se ao crivo do Estado.

Diante do teor do artigo 8º da Carta Magna de 1988, a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, todavia, o texto constitucional ressaltou a exigência de registro em órgão competente, sendo esta, na opinião de Brito Filho (2000, p. 136) “condição indispensável para a aquisição da personalidade jurídica” pelo sindicato.

Nesse mesmo diapasão são as palavras de Francisco Antônio de Oliveira (1993, p. 474): “o registro é uma exigência inarredável resultante da unicidade sindical”.

Saliente-se que apesar da exigência de registro em órgão competente, o Constituinte não discriminou qual seria o respectivo órgão, por isso, logo após o início da vigência da Magna Carta, as entidades sindicais passaram a registrar-se nos Cartórios de Títulos e Documentos. Situação esta que motivou a Confederação Nacional das Indústrias a impetrar em 1989, junto ao Supremo Tribunal Federal, o Mandado de Segurança n. 29/89 pedindo que o Ministério do Trabalho ficasse incumbido do registro, pois, o registro das entidades sindicais nos Cartórios de Títulos e Documentos estaria gerando milhares de entidades com afronta ao limite constitucional da unicidade. Decidindo, pois, o STF que o Ministério do Trabalho deveria ficar incumbido de proceder ao registro, deferindo-o ou indeferindo-o, objetivando a preservação da unicidade sindical (SUSSEKIND, 1999, p. 349).

Segue, após a Constituição de 1988, uma seqüência de instruções normativas e portarias que regularam a matéria com mais afinco, faz-se, portanto, necessária a análise das principais.

Em 1990, foi publicada a Instrução Normativa GM/MTb n. 5, disciplinando o registro provisório das entidades sindicais, no qual este foi interpretado como facultativo. Em 21 de março de 1990, a Instrução Normativa n. 9 foi editada, revogando a anterior e criando o Arquivo das Entidades Sindicais Brasileiras.

Com a Instrução Normativa n. 3, de 10 de agosto de 1994, a facultatividade do registro sofreu mudança, pois foi criado o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES, quando, então, atribuiu-se ao Ministério do Trabalho o poder de indeferir pedidos quando diante de violação às regras constitucionais para a organização das entidades sindicais. Sendo, por sua vez, revogada pela Instrução Normativa n. 1, de 23 de julho de 1997, que delegou competência ao Secretário de Relações do Trabalho para praticar todos os atos relativos ao registro sindical.

Segundo Rodrigues Pinto (1998, p. 140), a IN n. 01/97, fundamentando-se em decisões do Supremo Tribunal Federal (MI-144/SP, Pleno, e ADIn 1121/RS, Pleno) que estabeleciam o entendimento de que o registro sindical no Ministério do Trabalho constitui

ato vinculado (subordinado apenas à verificação de pressupostos legais, e não de autorização ou de reconhecimento discricionários), e considerando também que os registros ali procedidos constituem atos meramente cadastrais, acabou por determinar que seja ele procedido na Secretaria de Relações do Trabalho do próprio Ministério.

Ainda de acordo com os ditames da IN n. 01/97, instituiu-se a exigência de apresentação de edital de convocação dos membros da categoria para assembléia geral de fundação da entidade sindical, publicado em jornal diário de grande circulação, ata desta assembléia geral, cópia do estatuto social que deve discriminar a categoria ou categorias representadas e a base territorial do sindicato e o recibo de depósito dos custos da publicação no Diário Oficial da União (artigo 1º). Ainda fixou o prazo de trinta dias da data da publicação para que o sindicato cuja representatividade coincida, no todo ou em parte com a do sindicato requerente, impugne o registro (artigo 6º), não cabendo ao Ministério do Trabalho resolver conflitos de representação (artigo 7º, § 2º). (SUSSEKIND, 1999, p. 357-358).

Em 4 de maio de 2000, foi editada a portaria GM/MTE n. 343, posteriormente modificada pela portaria GM/MTE n. 376, de 23 de junho do mesmo ano, no qual foi mantida em grande parte a disciplina anterior, inovando, contudo, ao estabelecer a permissão para arquivamento do pedido de registro sindical caso ele esteja em desacordo com os artigos 511, 534 e 535 da CLT (RODRIGO RODRIGUEZ, 2000, p. 354).

Cita-se, ainda, a portaria n. 1, de 05 de maio de 2001, que estipulou novo modelo de certidão de registro sindical a ser renovada a cada dois anos a contar de sua publicação, além de esclarecer que a entidade organizada antes de 5 de outubro de 1988 permaneceria com sua representação atestada por intermédio da carta sindical expedida à época.

A portaria n. 50, de 31 de janeiro de 2002, por sua vez, revogou expressamente a portaria n. 1/01 e conferiu caráter definitivo às certidões emitidas antes de sua publicação. A portaria n. 1.269, de 22 de dezembro de 2003, fixou novos valores relativos aos custos para pedidos de registros e de impugnações.

Por fim, é a portaria 200, de 15 de novembro de 2006, que atualmente regula a matéria, frisa-se que não exclusivamente, pois em grande parte do procedimento ainda são aplicados os preceitos da portaria 343/00. A maior inovação da portaria 200/06 foi quanto ao procedimento do registro sindical, que passa a ser realizado via *Internet*, no endereço eletrônico do MTE, devendo ser, seqüencialmente, protocolizado, o respectivo formulário de solicitação gerado via sistema, na Delegacia Regional - DRT - da unidade da Federação onde se localiza a sede da entidade sindical, sendo vedada a remessa via postal (artigo 1º e artigo 2º).

O pedido de registro da entidade sindical será analisado pela Coordenação Geral de Registro Sindical- CGRS, no prazo de cento e vinte dias da data de recebimento do processo, sendo que após a verificação, pela CGRS, da regularidade dos documentos apresentados, o pedido de registro será publicado no Diário Oficial da União (artigo 4º).

Na verificação de insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados pela entidade requerente, e ainda da não observância aos artigos 511, 534 e 535, caput, da CLT, a CGRS, em despacho fundamentado, determinará o arquivamento do pedido.

Cumpridas todas as exigências legais, será dada publicidade ao pedido de registro pelo Diário Oficial da União, sendo aberto prazo de trinta dias para a impugnação administrativa, a partir da data da publicação.

Entretanto, não havendo impugnação a ser acolhida, será então expedida a Certidão de Registro Sindical pelo MTE, atestando regularidade do registro da nova entidade no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES.

Mascaro Nascimento (2005, p. 239) ressalta em seus estudos que o posicionamento preponderante quanto a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego é que esta resume-se a ato meramente cadastral, devendo ser obedecidos os dispositivos burocráticos ditados pela legislação pertinente. A sua função limita-se, pois, a verificar o cumprimento das exigências formais relativas a: a) representatividade dispostas nos artigos 511, 534 e 535 da CLT; b) categoria, disciplinadas no artigo 511 da CLT; c) unicidade sindical e base territorial única estipuladas no artigo 8º, inciso II da Constituição.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2006, p. 400), a propósito da vinculação e discricionariedade dos atos administrativos, afirma que uma das grandes distinções que se faz “entre os atos administrativos e à qual se atribui o maior relevo, com justa razão, é a que os separa em atos vinculados e discricionários”. Atos vinculados seriam aqueles em que, por existir prévia e objetiva tipificação legal do único possível comportamento da Administração em face de situação igualmente prevista em termos de objetividade absoluta, a administração ao expedi-los não interfere com apreciação subjetiva alguma. Atos discricionários, pelo contrário, seriam os que a administração pratica com certa margem de liberdade de “avaliação ou decisão” segundo critérios de conveniência e oportunidade formulados por ela mesma, “ainda que adstrita à lei reguladora da expedição deles”.

A diferença nuclear entre ambos residiria em que, nos primeiros, a administração não dispõe de liberdade alguma, posto que a lei já regulou antecipadamente em todos os aspectos o comportamento a ser adotado, enquanto que nos segundos a disciplina legal deixa ao administrador certa liberdade para decidir-se em face das circunstâncias concretas do caso, impondo-lhe e simultaneamente facultando-lhe a utilização de critérios próprios para avaliar ou decidir quanto ao que lhe pareça ser o melhor meio de satisfazer ao interesse público que a norma legal visa realizar.

A partir dos ensinamentos de Bandeira de Mello constata-se que a análise de pedido de registro pelo Ministério do Trabalho constitui, tão somente, ato vinculado, pois está adstrito aos comandos da lei. Não há interferência, e sim um simples controle da criação do sindicato, a fim de averiguar o atendimento às normas que regulam a matéria.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, pronunciou-se da seguinte maneira no julgamento do Mandado de Injunção n. 144-8-SP (Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 278.05.93, Ementário n. 1.705-1):

[...] inerente à nova concepção constitucional positiva de liberdade sindical é, não a existência de registro público – o qual é reclamado, no sistema brasileiro, pra o aperfeiçoamento da constituição de toda e qualquer pessoa jurídica de direito privado – mas, a teor do art. 8º, I, do texto fundamental. ‘que a lei não poderá exigir organização prévia do Estado pra a fundação de sindicato’: o decisivo, para que se resguardem as liberdades constitucionais de associação civil ou de associação sindical, é, pois, que se trate efetivamente de simples registro – ato vinculado, subordinado apenas à verificação de pressupostos legais – e, não de autorização ou de reconhecimento discricionários.

#### 4.5 Administração Interna

Indispensável complementar a análise da organização sindical atual do Brasil com o estudo de sua administração interna, ou seja, seus órgãos e suas fontes de recursos econômicos.

Antes, porém, vinca-se, por mais uma vez, o aspecto da autonomia administrativa, uma das facetas da liberdade sindical, definida no ordenamento brasileiro no artigo 8º, inciso I da Constituição Federal. Para Mascaro Nascimento (1998, p. 119) “a liberdade de administrar o sindicato é decorrência do princípio da liberdade sindical, expressando-se em duas idéias básicas – a democracia interna e a autarquia externa”.

Os atos que compõem a atividade interior do sindicato é que correspondem à sua “democracia interna”; os atos que objetivam evitar interferências externas, por sua vez, compõem a chamada “autarquia externa” das entidades sindicais.

Constituem pressupostos da liberdade de administração a possibilidade de redação dos próprios estatutos, a escolha desvinculada dos membros da diretoria e o controle de seus atos, que deve ser realizado pelos órgãos do sindicato, equivale, assim, a um poder de auto-regulação.

Quando do confronto das normas da CLT relativas a esse aspecto da liberdade sindical, com o artigo 3º da Convenção n. 87 da OIT, constata-se que a excessividade de pormenores contidos em seus dispositivos – consequência do espírito intervencionista da época de sua implantação – poderia corresponder a limitações à liberdade sindical, na hipótese de não serem utilizáveis como meros parâmetros às entidades sindicais, é o caso, por exemplo, da fixação do número de membros por órgãos, da definição de critérios para indicação dos componentes, dos procedimentos rígidos para o processo eleitoral, do modelo redacional estatutário, dentre outros.

Por isso Mascaro Nascimento (1998, p. 197) entende que o mais certo para o respeito à autonomia administrativa é a “desvinculação dos sindicatos do Estado”, o que exige

que os mesmos exerçam sua administração segundo “os critérios que forem julgados adequados pra os seus objetivos”.

#### **4.5.1 Órgãos constitutivos**

Os sindicatos compõem-se de três órgãos legalmente previstos: assembléia geral; diretoria executiva e o conselho fiscal (artigo 522 da CLT). Independente do regime político, tais órgãos são necessários para a criação de associações do gênero.

Tal estruturação segue padrões tradicionais, que configuram herança da Revolução Francesa, que com o decorrer do tempo foi sendo assimilada por todas as organizações públicas e privadas.(MAGANO, 1993, p. 132).

As principais decisões das entidades sindicais são tomadas pela assembléia, sendo que suas decisões vinculam obrigatoriamente a diretoria, assim, ela é o principal órgão do sindicato. As palavras de Magano (1993, p. 130) expressam bem a importância da assembléia: “é órgão soberano da entidade, investido de poder supremo”.

Quanto às atribuições, constata-se que ela conhece, discute e delibera, ordinária ou extraordinariamente, sobre contas da diretoria, aplicação do patrimônio, penalidades a associados, negociação e dissídios coletivos, referendo da nomeação de empregados do sindicato. (CATHARINO, 1982, p. 137).

A diretoria, por seu turno, é o órgão executivo do sindicato. O artigo 522 da CLT define que a sua composição deve ser de, no máximo, sete e, no mínimo, três membros, cabendo-lhe, com exclusividade, representar o sindicato na prática dos atos de sua rotina, podendo, todavia, outorgar poderes para mandatário ou associado investido em representação para esse fim (artigo 522, §3º da CLT).

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da entidade, pois a gestão financeira do sindicato submete-se a diversas normas descritas em lei e que servem de base para a verificação da legalidade dos atos da diretoria no exame e aprovação que cabe ao conselho fiscal, quanto à composição será de três membros (artigo 522, §2º CLT).

A administração das federações e confederações segue as disposições do artigo 538 da CLT, possuindo: diretoria, constituída de no mínimo três membros, sem que seja determinado número máximo; conselho fiscal, composto por três membros; conselho de representantes, formado pelos delegados dos sindicatos ou das federações, conforme o caso, sendo cada delegação composta de dois membros. Os membros da diretoria e do conselho fiscal terão suplentes em número igual ao dos titulares. O mandato será de três anos. (MASCARO NASCIMENTO, 1991, p. 203).

Cabe ainda o ajuizamento quanto às eleições sindicais, estabelecidas nos §§ 1º ao 5º do artigo 524 da CLT, estas devem ser por escrutínio secreto, durante seis horas contínuas pelo menos, na sede do sindicato, na de duas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, no quais funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho. Contudo, com a Constituição de 1988, perderam eficácia a parte final do §1º e a totalidade dos §§ 3º e 5º, que envolviam quais os órgãos que presidiriam a mesa apuradora e sobre o não atingimento de coeficiente legal para as eleições, consecutivamente.

O *quorum* para as assembléias também é fixado em lei, devendo ser, de modo geral, de metade mais um em primeira e de 2/3 em segunda convocação. Só terão capacidade de votar os associados do sindicato, desta forma é sobre o número dos associados que se processa a contagem do *quorum*. Os não associados não podem votar, muito embora sejam membros da categoria, assim, as deliberações que afetarão toda a categoria serão tomadas por uma pequena parte dela.

A despeito das disposições legais Mascaro Nascimento (2005, p. 224) entende que tais regras não se compatibilizam com o princípio da não interferência do Estado na organização sindical, proclamado pela Constituição Federal de 1988, devendo, a administração sindical, ser matéria *interna corporis*, regrada pelos seus estatutos sociais.

Por fim, quanto aos estatutos sociais, cumpre lembrar que durante muitos anos os sindicatos Ministério do Trabalho impôs um estatuto-padrão a ser seguido obrigatoriamente pelos sindicatos. Atualmente é o artigo 518 da CLT que traz diretrizes a serem seguidas quanto à forma redacional e ao teor dos estatutos, contudo, tendo a Constituição de 1988 reconhecido a liberdade de administração, regras como a necessidade de convocação de assembléia através de publicações em jornais de grande circulação, mesmo

tratando-se de assuntos quotidianos, não possuem mais sentido, devendo ser permitido ao próprio sindicato adotar as formas de convocação mais convenientes a cada caso.

#### **4.5.2 Fontes de recursos econômicos do sindicato**

Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, portanto anteriormente a concessão de liberdade de administração às entidades sindicais, o Ministério do Trabalho exercia controle direto sobre o patrimônio e a gestão dos bens e recursos dos sindicatos, tal como se constata nos artigos 548 e 552 da CLT. Atualmente esse controle é realizado pelos próprios integrantes das entidades sindicais, na forma definida em seus estatutos ou em assembléia geral.

O patrimônio dos sindicatos, hoje, é formado por bens e receitas adquiridos em conformidade com a lei, independentes de estarem discriminados no artigo 548 da CLT, podendo ser dada qualquer destinação a tais bens, desde que seja deliberado regularmente e que seja atendida a finalidade básica das entidades sindicais que é coordenar e defender interesses econômicos ou profissionais (BRITO FILHO, 2000, p. 152).

As entidades sindicais, como pessoas jurídicas de direito privado que são, necessitam de recursos financeiros para o desempenho de suas atividades. Conforme o modelo jurídico pátrio, diversas são as fontes dessas receitas, assim, se passa a analisar as características de cada uma delas.

##### **4.5.2.1 Contribuição sindical**

A contribuição sindical é na atualidade a principal fonte de custeio dos sindicatos. Sua origem remonta ao início da década de 40, quando foi, então, instituído o chamado imposto sindical. Nas palavras de Francisco Luciano Minharro (2006, p. 180) é “uma marca resistente do modelo corporativista que inspirou parte de nossa legislação laboral”.

Seus principais precedentes legais são: a) a Constituição de 1937 que previu o exercício pelos sindicatos de funções delegadas de poder público; b) Decreto-lei n. 1.402/39, artigo 3º, posteriormente consolidado na alínea “e” do artigo 513 da CLT, que regulando a

Magna Carta de 1937 trouxe como prerrogativa a possibilidade de instituição, pelas próprias entidades sindicais, de contribuições a todos aqueles que participassem das profissões ou categorias representadas.

Cita-se também o artigo 35 do mesmo Decreto-lei, posteriormente consolidado nas alíneas “a” e “b” do artigo 548, que determinou aos empregadores a obrigatoriedade do desconto, em folha de pagamento de seus empregados, das contribuições devidas por eles a seus sindicatos; c) o Decreto-lei n. 2.377/40, que criou o já referido imposto sindical.

A Constituição de 1988 manteve explicitamente no artigo 8º, inciso IV, a contribuição sindical, prevendo também a sua instituição mediante lei. A previsão legal é, pois, requisito estabelecido Constitucionalmente, sendo, assim, o principal elemento identificador da natureza jurídica tributária da Contribuição Sindical.

A sua disciplina infraconstitucional é encontrada nos artigos 578 a 610 da CLT, os quais versam sobre: as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência (para o empregado corresponde ao salário de um dia de trabalho por ano, para o autônomo, por sua vez, é um percentual sobre o valor-de-referência e, por fim, para os empregados é um percentual proporcional ao capital social); os critérios para o recolhimento aos cofres sindicais; a distribuição dos percentuais destinados às confederações, federações, sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego, que neste caso, hoje é repassado para o Fundo de Assistência ao Trabalhador para, dentre outras coisas, financiar o seguro desemprego. (MASCARO NASCIMENTO, 2005, p. 263).

Denota-se, então, que a sua destinação visa financiar todo o sistema confederativo, é preciso ressaltar também que é cobrada compulsoriamente de trabalhadores e empregadores, no setor privado, independentemente de sua condição de associados ou não.

É, pois, exatamente quanto a esse aspecto que a maior parte da doutrina questiona a sua compatibilidade com os preceitos da OIT quanto à liberdade sindical, prevista principalmente na Convenção n. 87. Todavia, guarda-se o aprofundamento dessa polêmica para o próximo Capítulo.

#### 4.5.2.2 Contribuição confederativa

O Constituinte de 1988, além de manter a contribuição sindical, criou uma nova, a contribuição confederativa, também prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição.

Diferente da contribuição sindical, a confederativa não possui disciplina legal, por conseguinte não tem natureza tributária, o que impede a sua exigência compulsória a todos os membros da categoria, do contrário estaria violando o princípio da legalidade, artigo 5º, II, da Constituição Federal, e da liberdade de associação sindical, artigo 8º, V, da Constituição Federal.

Suas regras são deliberadas em assembléia, tratando-se, assim, de contribuição de natureza privada, exigida pelo sindicato, por ocasião da autonomia sindical, sua finalidade também é a manutenção do sistema sindical, em seus três patamares: sindicato, federação e confederação, contudo não há legislação que coordene a distribuição dos valores arrecadados a cada nível.

Minharro (2006, p. 183) apresenta a seguinte conceituação à Contribuição Confederativa:

Trata-se de prestação pecuniária espontânea fixada pela assembléia geral do sindicato. Não é instituída por lei e não pode ser fixada por instrumento coletivo. Somente a assembléia geral do sindicato pode instituir essa contribuição aos seus associados, tanto empregados como empregadores. Entretanto, uma vez fixada pelo órgão competente cumpre ao empregador efetuar o desconto respectivo na remuneração de seu empregado, sem questionar acerca da legalidade da instituição.

Sérgio Pinto Martins (1998, p. 91) expõe que a mencionada contribuição se trata de uma obrigação consensual, haja vista que em assembléia é decidido o *quantum* da contribuição, tratando-se também de obrigação facultativa e por consequência espontânea, pois incumbe ao sindicato exigí-la ou não.

Muito se discute na doutrina acerca da auto-aplicabilidade do inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988. Por tratar-se de mais uma contribuição devida aos sindicatos, não tardaram defensores da tese de que a contribuição em análise dependeria, para ser cobrada, de lei regulamentadora.

É o caso, por exemplo, de Pinto Martins (1998, p. 95) que entende, inclusive, que a regulamentação legal deveria ser por meio de lei ordinária, pois a referida contribuição não tem natureza tributária, em nada se compatibilizando com a contribuição prevista no artigo 149 da Constituição Federal.

Mascaro Nascimento (2005, p. 263-264) embora não se posicione a favor ou contra a auto-aplicabilidade do dispositivo constitucional em comento, explica que as reações doutrinárias favoráveis à necessidade de regulamentação por lei nasceram de abusos por parte dos sindicatos, patronais e de trabalhadores, que aprovaram valores demasiadamente elevados a título de contribuição confederativa.

No pólo contrário, cita-se Henrique Macedo Hinz (2005, p. 67) que defende que a regulamentação legal afrontaria o princípio da não ingerência do Estado na vida sindical.

No mesmo sentido é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, de acordo com decisão no processo RE n. 184.423-0, contendo a seguinte Ementa, publicada no DJU n. 64, de 4 de abril de 1997, Seção I, p. 10.542:

“EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DO SISTEMA CONFEDERATIVO. ART. 8º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Conforme precedente do STF da 1ª Turma, o disposto no artigo 8º, IV, da Constituição Federal, é auto-aplicável (RE 191.002, Rel. Min. ILMAR GALVÃO).

Em ambas as Turmas desta Corte firmou-se o entendimento de que a contribuição para custeio do sistema confederativo só pode ser exigida dos trabalhadores filiados ao Sindicato, estando dispensados tão-só os não filiados.

A citada jurisprudência também adentra em outra discussão sobre a contribuição confederativa, qual seja a questão da cobrança de não-sindicalizados, que, como pode se depreender, é devida apenas pelos associados, visto que a liberdade sindical prevista no artigo 8º, inciso V, da Constituição de 1988, ao trazer a liberdade de não-filiação, trouxe, também, a liberdade de não-contribuição em relação àquelas que se restringirem a objeto de deliberação interna das entidades sindicais.

De sorte que por se tratar de contribuição que repercute efeitos apenas aos associados, não há que se cogitar em lei regulamentadora, pois, não se está diante de uma contribuição genérica.

A assembléia de uma entidade não pode estabelecer obrigações que não sejam concernentes aos integrantes dessa entidade, assim, a utilização do termo categoria profissional, no inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal, não teve por escopo estender a contribuição a todos os integrantes da categoria, mas apenas evidenciar a circunstância de que a previsão de que o desconto em folha só poderá se referir a categoria profissional e não a categoria econômica. Em se tratando de contribuição instituída por sindicato de categoria profissional, ela deverá ser descontada em folha, porém, se a contribuição for fixada por sindicato de categoria econômica, o sindicato deverá prever a melhor forma de realizar a arrecadação. Mas, numa ou noutra, a contribuição só pode ser exigida do associado.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST é nesse mesmo sentido, a sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos em sessão extraordinária realizada em 02.06.1998, aprovou a proposta de reformulação do Precedente Normativo – PN n. 119, conforme publicação no Diário da Justiça da União – DJU de 12.06.1998. Posteriormente, por meio de resolução n. 82/98, o Órgão especial do TST, em Sessão Ordinária de 13.08.98, aprovou, por maioria absoluta, a reformulação do texto do citado PN n. 119 com a seguinte redação publicada no DJU de 20.08.98:

**PRECEDENTE NORMATIVO N. 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS**

A Constituição da República, em seus artigos 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

Anterior à alteração, o mencionado PN continha a seguinte dicção:

Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo. A

Constituição da República, nos artigos 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, assegura ao trabalhador o direito de livre associação ou sindicalização.

O Supremo Tribunal Federal, 13 de outubro de 2003, adotou entendimento semelhante ao do TST, e editou a Súmula n. 666, com o seguinte teor: “A contribuição confederativa de que trata o artigo 8º, IV da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.” Desta feita, não se faz mais necessário a oposição do trabalhador ao desconto em sua folha de pagamento, pois, agora, é devida a sua autorização, haja vista que o desconto somente poderá ser feito para o trabalhador associado à entidade sindical pertinente.

#### **4.5.2.3 Contribuição assistencial**

Ressalta-se, preliminarmente, que a terminologia para denominar essa fonte de custeio é bastante abundante: desconto assistencial, taxa assistencial, contribuição de solidariedade, taxa de reforço sindical, contribuição de reforço sindical, contribuição de fortalecimento sindical, taxa de reversão etc. Desnecessário, porém, adentrar nos critérios de conceituação apresentados por cada doutrinador para justificar a denominação defendida.

A contribuição assistencial, segundo Minharro (2006, p. 184), visa cobrir despesas com a assistência dada aos integrantes da categoria, tais como prestação serviços na área médica e odontológica e outros relacionados ao lazer dos membros.

O seu fundamento de validade está disposto no artigo 513, “e”, da CLT. É estipulada em acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, no instante da celebração dos dois primeiros, ou prolação da última. (HINZ, 2005, p. 64).

Hinz (2005, p. 65) ainda explica que o salário corrigido do empregado serve de parâmetros para a fixação do seu valor, em se tratando de entidade profissional, entretanto, sendo entidade patronal, o parâmetro será a faixa de capital social ou o número de empregados. O valor também pode ser genérico, ou seja, independente das despesas efetivamente havidas.

O pagamento, no caso de se tratar de entidade sindical obreira, é efetuado pelo empregador, que desconta o valor devido pelo empregado e o repassa ao respectivo sindicato.

Por sua vez, sendo a entidade patronal, o pagamento é direto, efetuado por meio de guia de recolhimento emitido pelo próprio sindicato.

Da mesma forma que a contribuição confederativa, a sua cobrança só é cabível aos associados, ressalta-se, por oportuno, que é esse o entendimento do TST, expressado no Precedente Normativo n. 119, transcrito no item anterior. Desta feita “o empregado não-associado pode opor-se ao desconto, por não ser membro do sindicato, pois do contrário haveria violação do princípio da liberdade sindical” (PINTO MARINS, 1998, p. 130).

Contudo, há que se transcrever o julgado do Supremo Tribunal Federal – STF quanto à matéria, decisão do RE 189.960-3 – SP, publicada no DJU de 10.08.01, relator Ministro Marco Aurélio, possuindo como recorrente o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo:

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da CF.

Assim, tal decisão inaugura um novo entendimento, rompendo com a tendência jurisprudencial já existente. O que fica preceituado nesta decisão é a obrigação de todos os empregados, associados ou não, ter descontado valor para fins de contribuição assistencial. Como se denota, o embasamento jurídico funda-se apenas nos preceitos do artigo 513, alínea “e”, da CLT, ou seja, no direito conferido aos sindicatos de impor contribuições aos membros da categoria.

#### **4.5.2.4 Mensalidade sindical**

Também denominada contribuição associativa, a mensalidade sindical é a prestação pecuniária, voluntária, paga diretamente pelo associado em decorrência de sua filiação à agremiação.

O fundamento legal está contido na alínea “b”, do artigo 548 da CLT, que estabelece que o patrimônio sindical é constituído das contribuições dos associados, na forma

estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais. Assim, a mensalidade sindical pode tanto estar prevista no estatuto, como pode ser fixada em assembleia geral.

A principal característica é o fato de ser devida apenas e tão somente pelo associado, assim, não se cogita discussões doutrinárias e jurisprudenciais em sentido contrário.

## 5 RESTRIÇÕES À LIBERDADE SINDICAL NO MODELO VIGENTE

Até o presente momento foi possível perceber que o Estado pode adotar diferentes posturas frente à organização sindical, assim se distingue alguns modelos para tal organização. O modelo abstencionista seria aquele em que não há lei sindical, ou seja, o Estado deixa de impor normas jurídicas no tocante à organização dos sindicatos, chegando inclusive a existir o modelo de abstencionismo pleno, no qual há a ausência de regulamentação pelo Estado, é o caso da Itália, no qual a única regra jurídica relacionada à matéria é o Artigo 39 da Constituição, que se restringe em declarar que a organização sindical é livre. Há, porém, o modelo intervencionista, completamente antagônico aos primeiros, no qual há uma legislação estatal específica regulando a matéria unilateralmente.

Os diferentes aspectos da liberdade sindical também é um dos pontos já abordados em Capítulos anteriores. Entretanto, cumpre frisá-los resumidamente.

São as Convenções n. 87 e n. 98, ambas da OIT, os principais institutos internacionais que regulamentam a matéria. Segundo os preceitos ditados pela OIT a liberdade sindical significa direito de associação, garantindo a existência de sindicatos; significa, também, direito de organização, o que possibilita a independência redacional de seus estatutos, os critérios para que se efetive a representação sindical, assim como o reconhecimento e o registro do sindicato como condição de sua existência legal.

Compõe, ainda, o rol de suas faces, a liberdade de administração, que abrange a democracia interna e a autarquia externa, que expressam a garantia de não interferência, bem como a liberdade de exercício das funções, que é a prerrogativa de estabelecer seus próprios fins. Por fim, a liberdade sindical compreende a liberdade de filiação e de desfiliação que proíbe qualquer ato de coação com o objetivo de forçar alguém a se associar ou não ao sindicato.

Diante de tais premissas, faz-se pertinente a análise do modelo brasileiro. Por primeiro, recorda-se que o fundamento do sistema sindical do país foi o modelo corporativista italiano, reproduzido, fielmente, no Decreto-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, editado pelo presidente Getulio Vargas.

As principais características do sistema sindical neste período da história brasileira eram: a rígida estrutura, adoção do imposto sindical, sistema de unicidade sindical determinado por lei, possibilidade de interferência estatal na organização das entidades sindicais, a aplicação de penalidades de suspensão e destituição de diretores com o conseqüente fechamento de sindicatos e a cassação da carta sindical.

Entretanto, o Brasil também amadureceu com os reflexos da evolução do sindicalismo nos demais países a partir do pós Segunda Guerra Mundial. Nos principais países europeus houve a mudança dos conceitos de autonomia privada e independência dos sindicatos, culminando na substituição do modelo corporativista pelo democrático.

A atual Constituição Federal, promulgada em 1988, e reconhecida como uma das melhores do mundo pelo seu caráter democrático e humanista, inovou pouco no que diz respeito ao regramento do sistema sindical.

A Carta Magna de 1988 consagrou em seu artigo 8º algumas medidas liberalizantes. A despeito desse dispositivo, assim escreve Orlando Gomes e Élson Gottschalk (2001, p. 623):

Finalmente, com o advento da Constituição de 5 de outubro de 1988, após vinte anos de ditadura militar, veio a declaração de liberdade de associação profissional, não podendo a lei exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvando, apenas, o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção sindical. Estabelece a regra do monossindicalismo, ou unidade sindical, e o quadro territorial da representação, que não poderá ser inferior ao Município.

A Constituição de 1988 representou um grande passo em direção à liberdade sindical, não, porém, suficiente para alcançar todos os aspectos da matéria, de forma que até hoje os ditames da Convenção n. 87 não foram incorporados ao ordenamento sindical brasileiro.

Assim, chegou o momento de trazer à baila as questões mais polêmicas a respeito do atual modelo sindical estudado no Capítulo anterior. Trata-se das restrições à liberdade sindical no dispositivo legal em comento.

A análise recai sobre o paradoxo existente entre a estrutura sindical do Brasil e o perfil de organização sindical apresentado pela Convenção n. 87 da OIT.

### **5.1 Unicidade, Categoria e Base Territorial Mínima**

É nítida a incoerência do sistema sindical brasileiro que anuncia a liberdade sindical e ao mesmo tempo prevê a unicidade sindical, base territorial mínima e sindicalização por categoria. Ora, como já estudado, a liberdade sindical pressupõe direito a livre associação que, por sua vez, exige que haja a garantia da existência de sindicatos conforme o interesse dos sujeitos envolvidos.

A impossibilidade de criação de mais de um sindicato, disposta no artigo 8º, inciso II da Constituição Federal, atinge todos os graus de representatividade: sindicatos, federações ou confederações. Somado a isto está o fato de que não pode ser inferior à base territorial de um município.

A manutenção desse sistema, segundo Sotero da Silva (2001, p. 140), decorre em grande parte dos anseios dos próprios dirigentes sindicais, posto que, em 1987 foi realizado projeto de lei de forma a atender as diretrizes da OIT, contudo, o Governo cedeu diante da preferência dos sindicatos pela prevalência desta estrutura sindical, resquício do corporativismo adotado a partir da década de 30.

Esses três fatores conjuntamente formam a principal base de restrições no cenário brasileiro atual, e garantem as discussões mais acirradas relacionadas ao tema.

A unicidade sindical, também denominada de monismo ou monossindicalismo, confere exclusividade na representação de uma categoria, seja ela econômica ou particular, dentro de uma determinada área, por isso, é o fator, em particular, que mais desperta controvérsias no sindicalismo brasileiro.

Nesse aspecto, a afronta à Convenção n. 87 da OIT é gritante, que em seu artigo 2º dispõe: Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o

direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a eles se filiarem.

Denota-se, portanto, que a citada Convenção recomenda, de modo categórico a aplicação do princípio da pluralidade sindical, que, como estudado anteriormente, assegura a espontaneidade na criação de sindicatos, podendo surgir mais de uma entidade sindical, representando a categoria, dentro da mesma base territorial.

Ainda acerca da redação desse dispositivo, cumpre observar que está prevista a proibição de qualquer tipo de discriminação, a única exceção que a própria Convenção estabelece está disposta em seu artigo 9º, que faculta à legislação nacional excluir desse direito os membros das forças armadas e da polícia.

Sussekind (2000, p. 326) assevera que a jurisprudência sumulada do Comitê de Liberdade Sindical da OIT é no sentido de que as normas da Convenção n. 87 são aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive aos funcionários públicos. Todavia, esclarece-se que esta discussão não é objeto do presente trabalho.

Retomando a análise do artigo 2º da Convenção n. 87, Sussekind (1998, p. 32) entende que a mencionada Convenção não impõe o pluralismo sindical, mas assegura a possibilidade de criação de entidades sindicais, representativas de uma mesma categoria, na mesma base territorial, quando for do interesse dos sujeitos envolvidos.

Diante de tais considerações se recorda a distinção entre a unicidade sindical e a unidade sindical. Segundo os ensinamentos de Mascaro Nascimento (2005, p. 163/165), a primeira reflete a existência de sindicato único em decorrência da imposição da lei, enquanto a segunda advém do próprio desejo dos interessados que querem fortalecer posições na negociação, e, por isso, se unem espontaneamente.

Definidas as linhas básicas dos modelos acima, cumpre verificar que há, na doutrina, grande discrepância de entendimentos quanto a qual dos sistemas seria o mais conveniente.

Favorável à unicidade, Moraes Filho (1978, p. 156) explicita seu posicionamento da seguinte maneira:

Num regime de pluralidade absoluta, como pleiteiam os seus adeptos, viveríamos num verdadeiro inferno de confusão social, com prejuízo da própria profissão, fracionada e dividida entre associações dissidentes e até mesmo opostas em seus pontos de vista, cada uma controlada, talvez, por outros organismos mais fortes: uma igreja um partido político, o patronato, o próprio Estado

Russomano (1998, p. 77), por seu turno, posiciona-se favorável à pluralidade, lecionando:

No regime de pluralidade sindical [...] o trabalhador tem o privilégio de escolher, entre diferentes sindicatos, aquele que melhor afine com suas idéias e aspirações, bem como se for o caso, de dissentir dos sindicatos existentes e fundar outros sindicatos, amparado na minoria dissidente, uma vez preenchidos os requisitos da lei local.

E mais a frente conclui seu pensamento:

Creemos que dentro desses conceitos gerais devem caminhar os povos modernos, para que no curso banal de todos os dias, fique assegurada a verdadeira liberdade, que não é fruto falaz de demagogia, mas, sim, obra paciente e duradoura dos espíritos democráticos.

No cenário nacional, Sussekind destaca-se como um dos grandes defensores da unidade sindical (1999, p. 336) apregoando que “hoje defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum”.

O mesmo mestre ainda preconiza que também a OIT considera como ideal a garantia da faculdade de pluralidade de associações no plano jurídico e a unidade de representação no plano fático, em qualquer nível. (1999, p. 333).

Brito Filho, (2000, p. 103) no mesmo sentido, expressa que:

Deve ser buscada a unidade sindical, derivada 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.

Adentra-se agora na estruturação do sindicalismo brasileiro, fazendo recair a análise sobre a representação por categoria, que constitui mais uma das amarras do ordenamento brasileiro e que impede o exercício pleno da liberdade sindical.

Apesar das críticas que recaíram sobre a legislação brasileira por vários anos, a Assembléia Nacional Constituinte manteve o monopólio da representação da categoria pelo sindicato no órgão competente, impedindo a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou de empresários. (SUSSEKIND, 1999, p. 333-334).

Mais uma vez, chama-se a atenção para a contradição do sistema sindical do Brasil, ora, se a regra é liberdade sindical (artigo 8º, *caput*), não cabe ao Estado definir os contornos das entidades representativas de trabalhadores e empresários.

Já foi ressaltado no presente trabalho<sup>9</sup> que dentro da organização sindical brasileira, para cada categoria econômica corresponde uma categoria profissional, e que em razão dessa paridade, a lei estabelece que a categoria econômica a que pertence a empresa seja o indicador para que se proceda ao enquadramento do empregado no sindicato da respectiva categoria profissional.

Todavia, como também já enfatizado, a CLT estabelece uma forma diferenciada de grupamento, prevista como categoria profissional diferenciada<sup>10</sup>, que é composta por profissionais com formação superior e por empregados caracterizados pela semelhança de seus trabalhos, desta forma, independe o setor de atuação do empregador.

Ademais, a lei define o que é categoria, não sendo permitido que os sujeitos envolvidos constituam os contornos desejados. Assim, o que se constata é que não há liberdade sindical, seja para os trabalhadores, seja para os empregadores, em organizarem-se da maneira mais conveniente, a partir de seus locais de trabalho, por exemplo. Ficando evidente mais uma restrição à liberdade sindical.

Eis as palavras de Barreto Prado (1991, p. 309) acerca da representação por categoria:

---

<sup>9</sup> Capítulo III, ítem 4.3 “A Representação Sindical por Categorias”

<sup>10</sup> Capítulo III, ítem 4.3.1 “Categoria diferenciada”

A organização sindical brasileira não prevê sindicato de empregados de uma só empresa. Tais entidades sindicais seriam, naturalmente, as propulsoras de melhor colaboração dos empregados com seus empresários, eis que ambos exerceriam suas atividades na mesma organização. No sistema do pluralismo sindical não haveria nenhuma dificuldade para se constituírem sindicatos deste tipo.

Outra restrição à liberdade sindical refere-se à base territorial, ou seja o espaço geográfico de atuação e de representação do sindicato.

O texto Constitucional de 1988 rompeu com a possibilidade de fixação da base territorial pelo Ministério do Trabalho, que, ao conceder personalidade jurídica ao sindicato, através da carta de reconhecimento, procedia a delimitação dessa base, que poderia ser municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou, excepcionalmente, nacional, sempre segundo o critério do governo (MASCARO NASCIMENTO, 1991, p. 231)

Ademais, cabia ao governo proceder à ampliação ou ao desdobramento da base, utilizando-se de critérios técnicos e muitas vezes políticos.

Porém, as mudanças introduzidas não foram inteiramente ao encontro da liberdade sindical, haja vista que ficou estabelecido limite mínimo para a fixação da base territorial pelos interessados, tal base não pode ser inferior a área de um município.

A conseqüência de tal fixação é a eliminação da possibilidade de criação de sindicatos por unidades menores, como por empresa ou por estabelecimento. Impossível, também, o sindicato distrital.

Barreto Prado (1991, p.67) critica esse regramento afirmando:

Em uma cidade grande há muitas categorias profissionais e empresariais, comportando grande número de correspondentes sindicatos. O que se quer é a aproximação do sindicato ao ambiente de trabalho. É por essa razão que nossa preferência recai sobre os sindicatos distritais, a fim de que possam eles exercer suas importantes atividades com maior eficiência.

José Carlos Arouca (1998, p.144), por seu turno, expõe que num regime de unicidade sindical, como é o caso brasileiro, o estabelecimento de base territorial assume importância extraordinária, pois não só define o âmbito de atuação, como a extensão da

representatividade. Desta forma, a base territorial do sindicato tem como área mínima o limite de um município, ficando proibida, assim, a associação distrital.

Porém, mesmo que os interessados, trabalhadores e empregadores, pudessem estabelecer limites a respeito da base territorial, não implicaria em maiores efeitos, pois, num regime condicionado à unicidade sindical, a voluntariedade fica condicionada à inexistência, na base pretendida, de outra entidade sindical que reúna o mesmo grupo, profissional ou econômico.

Mascaro Nascimento (1991, p. 233) observa que ao estabelecer a base territorial mínima por município, impossibilitando, portando, a criação de sindicatos por empresa ou estabelecimento, o Constituinte de 1988 acolheu a pretensão do movimento sindical favorável à unicidade e agrupamento dos interesses por categoria.

Desta forma, o sistema atual, que é fincado em origens corporativistas, não se manifesta coerente com o princípio maior proclamado pela Constituição, que declara que é livre a associação sindical ou profissional.

## **5.2 Contribuição Sindical**

A partir do novo texto Constitucional ficou proibida a interferência do Poder Público na organização sindical, consoante artigo 8º, inciso I. Assim, as disposições da CLT que regulavam a gestão financeira das entidades sindicais tornaram-se incompatíveis com a Constituição Federal.

Todavia, assevera-se que no tocante aos recursos econômicos do sindicato ainda verifica-se a existência de restrições à liberdade sindical, demonstrando que o princípio não é exercido em sua plenitude.

O artigo 8º, inciso IV da Constituição de 1988, a um só tempo, instituiu a contribuição confederativa, que, como já estudado, objetiva a manutenção do sistema confederativo e da representação sindical, possuindo valor ilimitado, assim como manteve a contribuição sindical, que possui natureza compulsória.

Saliente-se que na prática os sindicatos controlam o percentual da contribuição confederativa através da assembléia geral, e, assim, os valores são revertidos apenas aos seus cofres, gerando dúvida acerca do cumprimento da finalidade da citada contribuição. Entretanto, como já exposto<sup>11</sup>, essa contribuição não pode ser considerada violação ao princípio da liberdade sindical, visto que é devida apenas pelos associados dos sindicatos, sendo fruto de deliberação interna da assembléia geral, órgão máximo das entidades sindicais de 1º grau.

Já quanto à manutenção da contribuição sindical José Pastore escreve que a partir da Magna Carta de 1988 “surgiu uma arquitetura intrigante”, tendo em vista que foi garantida a receita, que se consubstancia em recurso parafiscal, mas, em virtude do preceito de vedação a intervenção na gestão dos sindicatos, foi dispensada a satisfação de contas ao governo e aos seus representados. As entidades sindicais não possuem nem mesmo a obrigação de publicar seus balancetes, já que são organizações sem fins lucrativos. (PASTORE, 2003)

A partir de tais considerações abre-se espaço para mencionar outra polêmica relacionada às fontes de receita dos sindicatos. Trata-se, pois, da proibição do exercício de atividade econômica, estabelecido pela CLT em seu artigo 564, mas que não está disciplinado pela Constituição Federal. A aplicação prática dos preceitos do citado dispositivo legal condiciona os sindicatos a possuírem a contribuição sindical como a principal, e muitas vezes a única, fonte de receita, assim, dedica-se, agora, ao estudo das conseqüências da manutenção da contribuição sindical.

“Contribuição sindical é prestação pecuniária, compulsória, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais do sindicato e outras previstas em lei” (PINTO MARTINS, 1998, p. 57).

Dispõe o artigo 579 da CLT que a contribuição sindical é devida por todos que participarem de alguma categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. “É, portanto, imperativo

---

<sup>11</sup> Capítulo III, ítem 4.5.2 “Fontes de recursos econômicos do sindicato”

tal dispositivo, pois basta a pessoa pertencer a categoria, que a contribuição será devida, independente de ser ou filiada à agremiação” (PINTO MARTINS, 1998, p. 61).

Exatamente por isso é que a continuidade de sua existência tem sido alvo de constantes críticas na doutrina, sobretudo por atentar contra o princípio da liberdade sindical. Vale dizer que importa em mais uma contradição do modelo sindical brasileiro, que, de um lado garante a liberdade de filiação, desfiliação e não filiação (artigo 8º, inciso V), e de outro não garante a liberdade de não-contribuição.

Magano (1993, p. 18) critica a sua cobrança, dizendo que:

A compulsoriedade de sua exigência briga com a liberdade sindical inerente ao pluralismo. Ademais, deforma a própria organização sindical ao lhe dar força econômica quase sempre desacompanhada de representatividade, implicando captação de meios econômicos por imposição estatal e colocando, inevitavelmente, o sindicato sob a dependência do Estado.

Orlando Gomes e Élson Gottschalk (2001, p. 660), por sua vez, afirmam que a contribuição sindical representa, no fundo, uma deformação legal do poder representativo do sindicato, que a partir de uma fictícia representação legal dos interesses gerais da categoria profissional (artigo 158, da Constituição Federal de 1937) atribuiu-se ao sindicato, por lei, os recursos tributários impostos pelo próprio Estado, a guisa de estar legislando em nome do sindicato. E por isso, dizer-se que o mesmo tem poderes de impor contribuições a todos os que pertencem às categorias econômicas e profissionais, (letra e, art. 513, CLT).

Roberto Barreto Prado (1985, p. 194) entende que a contribuição sindical existente no Brasil, centralizada e exageradamente sujeita a fiscalização e direção do Ministro do Trabalho, se adapta, perfeitamente, ao sistema da unicidade sindical, em vigor no país. Praticamente impede que as associações profissionais regularmente registradas postulem a investidura sindical, favorecendo a constituição do monopólio sindical, com todas as suas conseqüências, a serviço dos interesses político-partidários e em detrimento dos interesses coletivos das categorias representadas.

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (1991, p. 40) critica a continuidade da previsão Constitucional da contribuição sindical por entender que é um atentado a liberdade sindical, por isso, deveria ser excluída, ainda que paulatinamente.

Incisivo quanto à contradição do sistema brasileiro, Rodrigues Pinto (1998, p. 112) acha incompreensível o critério de contribuição compulsória utilizado pelo Constituinte de 1988, justamente no momento em que se procurou a direção da liberdade sindical.

Por tudo o que foi mostrado, principalmente pela opinião dos doutrinadores, a manutenção da contribuição sindical compulsória constitui resquício de um sistema corporativista, totalmente incompatível com um sistema baseado na liberdade, realidade almejada para o Brasil.

Ademais, como suscitado por Pastore (2003), um dos problemas que mais incomoda os estudiosos da área trabalhista e os dirigentes responsáveis do sindicalismo brasileiro é a chamada "indústria de sindicatos" - entidades que são aprovadas por assembléias minúsculas e estatutos obscuros, interessadas, unicamente, na contribuição sindical.

O modelo sindical brasileiro, tal como se apresenta na atualidade, favorece essa situação que não vai de encontro com o interesse das categorias representadas, por isso, alguns doutrinadores, como Minharro (2006, p. 182), entendem que a contribuição sindical, por ser um tributo, e, em decorrência, os valores arrecadados serem de natureza pública, apesar de destinados a cobrir despesas de entidades privadas, como é o sindicato, seria pertinente que o Estado destinasse mais atenção sobre a manipulação dessas verbas, posto tratar-se de verbas de natureza pública.

Minharro ainda argumenta que não haveria ingerência do Estado na gestão do sindicato, pois as verbas não são de origem privada e sim tributária.

Assim, o entendimento a que se chega é que há a necessidade de reavaliar essa estranha garantia de receita sem obrigação de prestação de contas e de serviços, uma vez a exigência de transparência é cada vez maior, devendo haver a constante responsabilidade de todas organizações sociais.

### **5.3 Sistema Confederativo**

Conforme afirma Gino Giugni, (1991, p. 33), nos sistemas de liberdade sindical, é assegurada a liberdade jurídica de constituir organizações com qualquer

organização ou estrutura. A quarta restrição refere-se exatamente a esse aspecto da liberdade sindical.

O Brasil preserva um sistema rígido e inflexível de estruturação e representação sindical, denominado sistema confederativo, cuja previsão está no inciso IV, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

Segundo os ensinamentos de Brito Filho (2000, p. 116), o sistema confederativo da representação sindical, como concebido e imposto, apresenta uma estrutura piramidal. A sua base é composta pelos sindicatos; ao centro, encontram-se as federações, e no topo, as confederações. Frise-se, ainda, que o agrupamento baseia-se em critério de homogeneidade, desta forma não há liberdade para a vinculação entre as diversas entidades sindicais que compõem a pirâmide.

Consoante o artigo 533 da CLT, as federações e as confederações são denominadas de associações de grau superior. As primeiras são constituídas pela união de, no mínimo, cinco sindicatos (artigo 534, CLT), possuindo base de atuação, via de regra, estadual. Já as confederações organizam-se a partir da união de três federações, seu alcance é nacional, conforme artigo 535, CLT.

Essa organização decorre das outras limitações à liberdade sindical, já abordadas: unicidade sindical, base territorial mínima e sindicalização por categoria. A estrutura se fundamenta nas atividades e profissões existentes, seguindo um “encadeamento lógico”, segundo Brito Filho (2000, p. 117), que tem a finalidade de controle da atuação das entidades de grau imediatamente inferior.

O artigo 5º da Convenção n. 87 da OIT estabelece a livre constituição de federações e confederações por parte das organizações de trabalhadores e empregadores, bem como, assegura o relacionamento internacional entre as entidades sindicais do país e organismos sindicais internacionais.

Desta feita, a compulsoriedade de tal sistema o faz estar em total descompasso com os preceitos de liberdade sindical emanados da citada Convenção e demonstra nítida

contradição com o artigo 1º da atual Constituição Federal que institui o Estado Democrático de Direito.

Portanto, a manutenção do sistema confederativo pela Magna Carta de 1988 constitui mais uma restrição à liberdade de organização sindical, tendo em vista que as entidades pertencentes ao sistema não podem criar vínculos entre si espontaneamente.

#### **5.4 Ausência de Legitimação das Centrais Sindicais**

Como consequência do estabelecimento da unicidade sindical e a fixação rígida do sistema confederativo tem-se mais uma limitação à liberdade sindical, e conseqüentemente a existência de outro paradoxo no ordenamento sindical brasileiro.

O artigo 8º, inciso II, da Constituição impõe a proibição da existência de mais de uma organização sindical “em qualquer grau”, estendendo o princípio do unitarismo aos três graus de hierarquia sindical: sindicato, federação e confederação. Assim, as centrais não pertencem ao sistema confederativo.

Do ponto de vista jurídico, as centrais não constituem entidades sindicais. São, meramente, entidades da sociedade civil que representam politicamente parcelas do movimento sindical a elas vinculadas. (Brito Filho, 2000, p. 134).

Constituem, na verdade, associações civis que coordenam associações sindicais diversificadas, congregando confederações, federações e sindicatos de diferentes categorias, e em todas as áreas: indústria, agricultura, comércio e serviço público, por isso as centrais sindicais coexistem num ambiente de pluralidade, isto é, não estão sujeitas à regra da unicidade, válida apenas para as associações sindicais organizadas por categoria. (Brito Filho, 2000, p. 134).

Daí as palavras de Sussekind em afirmar que “a posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é, no mínimo, extravagante” (1999, p. 367).

Embora não integrem o sistema confederativo previsto pela Constituição e pela CLT, é inquestionável o relevante papel, econômico e social desempenhado pelas centrais

sindicais no Brasil. Como é cediço, a maioria das entidades sindicais (sindicatos, federações e confederações) está filiada a uma das cinco centrais mais conhecidas, seguindo suas diretrizes e, de fato, contribuindo para que elas comandem o movimento sindical. (SUSSEKIND, 1999, p. 368).

Mascaro Nascimento (2005, p. 207-209) ensina que constituem organizações complexas e intercategoriais, delas são filiadas as entidades de primeiro grau representando apenas indiretamente os trabalhadores, pois, uma vez que não fazem parte da estrutura sindical, não podem decretar greves, celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho, instituir juízo arbitral tampouco representá-los em dissídio coletivo. Da mesma forma não possuem legitimação para a propositura de ação direta de inconstitucionalidade a que alude o art. 103, da Constituição.

Inclusive, em julgamento da ADIN 505-7, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 2.8.91, o Supremo Tribunal Federal decidiu que as centrais sindicais não possuem legitimidade para ajuizar ação direta de inconstitucionalidade, sendo cabível somente as confederações nacionais de trabalhadores ou empregadores.

O último acontecimento relacionado ao tema foi a edição da Medida Provisória n. 293, em 08 de maio de 2006, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, visando a legitimação das centrais sindicais como entidades representativas dos trabalhadores. Pelo texto original da medida provisória a central sindical consistiria em “entidade de representação geral dos trabalhadores”, tendo como atribuições e prerrogativas “exercer a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas” e “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores”. (artigo 1º).

Duras críticas perseguiram a mencionada medida provisória, pois, muitos a conceberam como manobra eleitoreira; a redação, também foi bastante censurada pela utilização de expressões vagas e pelas prerrogativas conferidas, que na prática, não surtiriam muitos efeitos às centrais, configurando um reconhecimento incompleto.

Do ponto de vista jurídico, a principal crítica que insurgiu foi com relação ao instrumento utilizado para o reconhecimento das centrais sindicais, o que deveria ser através de emenda constitucional não poderia admitir ser feito por medida provisória. Assim, frente a polêmica que envolvia a medida provisória n. 293/06, em setembro de 2006, a Câmara dos Deputados a rejeitou.

Desta forma, prevalece a contradição do ordenamento jurídico sindical brasileiro, continuando as centrais sindicais como meras associações, sem norma legal que lhes dê existência formal como entidades sindicais.

## 6 CONCLUSÃO

Em um primeiro momento, o sindicalismo brasileiro surge com propósito assistencial e não de ação reivindicatória ou política, entretanto, a partir das primeiras correntes migratórias de italianos e alemães, nas duas primeiras décadas do século XX, o movimento sindical do país ganha outro enfoque, e, assim, foram organizadas as primeiras greves reunindo diversas categorias nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro. Nestes países, assim como nos demais do continente europeu, o movimento sindical já expressava grande atuação, posto que até esse período sofrera inúmeras influências, principalmente a da Revolução Industrial.

Com o Governo Provisório de 1930, cujo regime auto determinou-se República Nova, começou uma nova etapa do Direito Sindical, que finca raízes a partir da instauração de Estado Novo em 1937, caracterizada por um longo período de uma política interveniente, bastante influenciada pelo sistema corporativista adotado pela Itália neste mesmo período.

O Estado adotou uma postura de severa intervenção nas atividades sindicais, inclusive abandonando o regime de pluralidade sindical em função da adoção do sistema de sindicato único em cada base territorial; sujeitou as entidades a enquadramento sindical por ramo de atividade; exigiu quantidade mínima de sócios para a criação de sindicatos; submeteu todo o modelo a uma estruturação verticalizada; proibiu a sindicalização de servidores públicos e da mesma forma proibiu que as entidades sindicais se filiassem a organizações internacionais, tudo com a intenção de transformar os sindicatos em órgãos públicos, que atendessem, fielmente, aos interesses Governamentais.

É certo que a organização sindical brasileira adquiriu nova imagem com a promulgação da Constituição Federal de 1988, todavia, ainda são mantidos vivos alguns elementos autoritários e corporativistas decorrentes da Carta Del Lavoro italiana.

Essa herança é constantemente denominada pela doutrina como “ranço corporativista”, que está consubstanciado na manutenção da unicidade sindical, na representação por categoria, na imposição do limite mínimo de um município para a criação

de sindicatos, na compulsoriedade da contribuição sindical, na imposição do sistema confederativo como forma de estruturação do sindicalismo e na ausência da legitimação das centrais sindicais. Ocorre, porém, que na Itália, tais traços de ingerência no sindicalismo perderam o prestígio, enquanto que no Brasil ainda hoje permanecem no ordenamento Constitucional. (artigo 8º e seus incisos).

O que mais surpreende é que, consoante o *caput* do artigo 8º da atual Magna Carta, considera-se “livre a associação profissional ou sindical”, evidenciando, portanto, ausência de coerência no modelo sindical nacional.

O inciso II do artigo, em comento, mantém a unicidade sindical, proibindo mais de uma entidade, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, gerando inúmeras conseqüências negativas, sendo que a pior seria colocar em risco o aperfeiçoamento das entidades sindicais, já que não há necessidade de atenção a qualidade dos serviços prestados pelo sindicato no interesse dos representados, uma vez que não é preciso lutar pela filiação de novos associados, daí o surgimento, cada vez mais crescente, de “sindicatos artificiais”. O inciso IV, do mesmo dispositivo Constitucional, manteve a contribuição sindical compulsória, que, em decorrência contribuiu para o fenômeno da “indústria de sindicatos”, pois muitas entidades sindicais, sem um mínimo de necessidade e representatividade, foram criadas a partir da mentalidade do ganho fácil, e algumas, inclusive, passaram a viver muito confortavelmente das verbas arrecadadas.

A partir do momento que o sindicato precisa de renda deve objetivar aumentar o número de filiações, e para tanto, deve demonstrar empenho e zelo na defesa dos interesses de seus representados, aplicando uma adequada política social, entretanto, na estrutura sindical brasileira a fonte de renda está garantida pela Constituição, não há maiores esforços.

O inciso IV, do artigo 8º, ainda preserva um rígido e inflexível sistema de estruturação sindical, denominado sistema confederativo, no qual não é permitido que as entidades estabeleçam vínculos entre si espontaneamente, uma vez que a forma de organização é previamente estabelecida no texto Constitucional, e, como parece, a finalidade é o controle da atuação das entidades de grau inferior por parte das de grau superior.

Como conseqüência do estabelecimento do sistema confederativo e da extensão do unitarismo aos três graus da hierarquia sindical, as centrais sindicais não foram reconhecidas como entidades sindicais, assim não são legitimadas para praticar os atos pertinentes à luta sindical, tais como decretar greves ou celebrar negociações coletivas de trabalho, incumbindo, apenas, uma atuação que contorne a lei, ou seja, indireta, muito embora desempenhem um relevante papel social e econômico no sindicalismo do país.

A liberdade sindical na concepção da OIT é uma liberdade múltipla que comporta em sua natureza diversas facetas, ou dimensões, podendo ser caracterizada tanto como liberdade individual como coletiva e exercida tanto em sentido positivo como negativo.

Muito mais que uma concepção composta por inúmeros aspectos, ela constitui-se a pedra angular do Direito do Trabalho, trata-se de um dos direitos fundamentais do homem, integrante dos direitos sociais, direitos de segunda geração, e que hoje constitui-se elemento essencial às sociedades democrático-pluralistas.

O modelo sindical brasileiro, tal como ainda está disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho confronta-se até mesmo com o artigo 1º da Magna Carta, “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento o pluralismo político”.

Ora, a democracia requer o confronto livre entre capital e trabalho e para tanto deve ser garantida a ampla liberdade sindical.

Assim, o ordenamento vigente demonstra ser paradoxal, pois faz coexistir fundamentos ideológicos distintos.

Os elementos de restrição à liberdade sindical, ainda presentes, impedem que os ditames da Convenção n. 87 sejam incorporados ao ordenamento sindical. Tal Convenção, juntamente com a Convenção n. 98 constituem-se os dois mais importantes tratados multilaterais emanados da OIT. Juntas protegem os trabalhadores contra atos de ingerência ou de discriminação anti-sindical por parte dos empregadores, e resguardam a liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores contra ingerências ilegais e abusivas do Estado.

O Constituinte de 1988 perdeu a chance de consagrar a liberdade sindical a partir dos moldes propostos pela OIT, e ainda criou um impasse à democracia brasileira. Daí a necessidade premente de uma reforma Constitucional relativa à organização sindical, a fim de que seja adotado um modelo onde haja a efetiva liberdade sindical, abandonando as influências corporativistas que ainda norteiam o sindicalismo brasileiro, para, enfim, alcançar a liberdade sindical autêntica, cujo alicerce é o pluralismo associativo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de direito sindical**: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991.

ARISTÓTELES. **A política**. Rio de Janeiro: Edições de Ouro, 1980.

AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Organização sindical. In: GONÇALVES, Nair Lemos; ROMITA; Arion Sayão (Org.). **Curso de direito do trabalho**: homenagem a Evaristo de Moraes Filho. São Paulo: LTr, 1983.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 31 ed. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 10. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2005.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 29. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2004.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

CASTRO, Araújo. **A Constituição de 1937**. Brasília: Senado Federal, 2003.

DALLARI, Pedro. **Constituição e relações exteriores**. São Paulo: Saraiva, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ENQUADRAMENTO sindical. **Boletim Informativo LEX TP**, São Paulo, n. 64, 15 jul. 2004. Disponível em:  
<[http://tp.lex.com.br/newsletter/historico/visualiza.asp?include=3&id\\_edicao=64](http://tp.lex.com.br/newsletter/historico/visualiza.asp?include=3&id_edicao=64)>. Acesso em: 12 maio 2007.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1997. v. 1.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Oracio. **Liberdad Sindical in Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson; PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. EDIÇÃO Rio de Janeiro: Forense, 2006.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 1993. v. 3.

\_\_\_\_\_. Organização sindical brasileira. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Contribuições sindicais: direito comparado e internacional : contribuições assistencial, confederativa e sindical**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 13. ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. Curso de direito administrativo. 20 ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2006.

MINHARRO, Francisco Luciano. Custeio da atividade sindical e contribuições sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (Coord.). **Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2006. p. 174-190.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2. ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

NASCIMENTO Amauri Mascaro. Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998. p. 33-47.

\_\_\_\_\_. **Direito sindical**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de direito sindical**. 4 ed. São Paulo. LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991.

\_\_\_\_\_; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **História do trabalho, direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1998.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de direito individual e coletivo**. São Paulo: RT, 1993.

PASTORE, José. **A moralização dos sindicatos**. 01 jul. 2003. Disponível em: <<http://www.jpastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/199.htm>>. Acesso em: 16 jul. 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PRADO, Barreto Arnaldo. **Curso de direito sindical**. 2. ed. atual. São Paulo: LTr, 1985.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 3. ed. São Paulo: Ed. LTr, 1991.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Liberdade sindical entre direito e política**. 2000. 482 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Antonio Álvares da. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Luiz Carlos Cândido Sotero da. **Intervenção e autonomia no direito do trabalho**. 2001. 250 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, de São Paulo, 2001.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**: direito internacional e perspectivas de mudanças no Brasil. 1998. 349 f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Os direitos sindicais nos tratados internacionais. In: PRADO, Ney (Coord.). **Direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

\_\_\_\_\_. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1994. v. 1.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. Atualizado por Arnaldo Süssekind; João Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000. v. 2.

URIARTE, Oscar Ermida. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1989.

VALLE, Gustavo. O conceito de categoria e o enquadramento sindical sob a égide da Constituição da República de 1988. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 717, 22 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6909>>. Acesso em: 14 maio 2007.

VALTICOS, Nicolas. Uma relação complexa: direitos do homem e direitos sindicais. In:

TEIXEIRA FILHO, João Lima. (Coord). **Relações coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Lopes Sussekind. São Paulo: Saraiva, 1995.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2004.

ZIMERMANN NETO, Carlos Frederico. **As funções do sindicato no contexto do estado democrático de direito**. 2005. 274 f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.