

RUDIMAR ROBERTO BORTOLOTTO

Dissertação apresentada ao Curso de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Direito.

Professora Orientadora: Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Professor Co-Orientador: Msc. Eduardo Antônio Temponi Lebre

Florianópolis(SC), março de 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
TURMA ESPECIAL – UNOESC/JOAÇABA

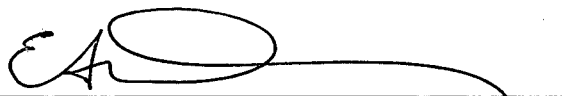
OS ASPECTOS DA REPRESENTATIVIDADE NO
ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

RUDIMAR ROBERTO BORTOLOTTO



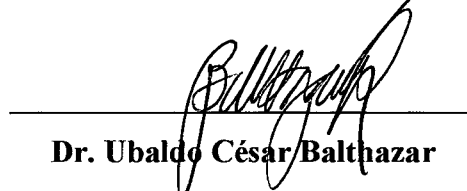
Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Professora Orientadora



Msc. Eduardo Antônio Temponi Lebre

Professor Co-Orientador



Dr. Ubaldo César Balthazar

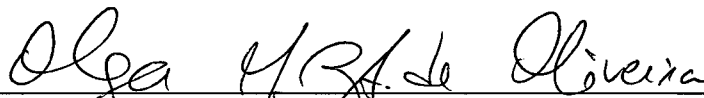
Coordenador do CPGD/UFSC

Florianópolis(SC), 21 de março de 2000.


RUDIMAR ROBERTO BORTOLOTTO

**OS ASPECTOS DA REPRESENTATIVIDADE NO
ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de MESTRE EM DIREITO no Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina com a seguinte Banca Examinadora:



Prof.^ª. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente



Prof. Dr. Antônio Carlos Wolkmer - Membro



Prof. Msc. Josecleto da Costa Pereira - Membro

Prof. Dr. Welber de Oliveira Barral – Suplente

Florianópolis(SC), 21 de março de 2000.

AGRADECIMENTOS:

Ao Prof. Eduardo Antônio Temponi Lebre, pela confiança e resultado;
À Profª. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, pela definição e apoio;
Ao Prof. Orides Mezzaroba, incentivador;
Ao Prof. Ubaldo Cezar Balthazar, pela paciência;
À UNOESC – Campus de Chapecó, pela possibilidade e financiamento;
À Carla e Clara, pela compreensão e amor.

RESUMO

A presente dissertação adota como tema central os aspectos políticos-jurídicos da representatividade sindical frente ao Direito do Trabalho contemporâneo, no Brasil. A análise é realizada do ponto de vista do direito positivo, procurando uma fundamentação histórica e vocacional, aliada as perspectivas atuais e futuras da necessidade de adequação das organizações sindicais às constantes transformações jurídicas, políticas, sociais e econômicas. Utiliza-se a idéia básica de que existe um descompasso entre a evolução das relações de trabalho e a modernização do sistema sindical evidenciando a necessidade de adequação da legislação pertinente. Para discorrer sobre o assunto, o texto avança para uma análise das modernas relações de trabalho, possibilitando uma reflexão em relação a insubsistência do modelo de organização sindical existente, bem como a ausência de representatividade sindical. Enfatiza-se assim, a atual legislação sindical brasileira, o perfil e as tendências das organizações sindicais, como também as influências que o sindicalismo vem sofrendo pelas atuais condições sociais, políticas e econômicas evidenciadas nas relações de trabalho no Brasil. Destacados todos os pontos necessários ao tema central, o trabalho é finalizado com uma análise simples e direta da representatividade sindical, não desprezando em momento algum as diversas concepções ideológicas que cercam o assunto.

RESUMEN

La presente disertación adopta como tema central los aspectos políticos jurídicos de la representatividad sindical frente al Derecho de Trabajo contemporáneo, en el Brasil. La análisis es realizada del punto de vista del derecho positivo, buscando una fundamentación histórica y vocacional, aliada a las perspectivas actuales y futuras de la necesidad de adecuación de las organizaciones sindicales a las constantes transformaciones jurídicas, políticas, sociales y económicas. Se utiliza la idea básica de que existe un descompaso entre la evolución de las relaciones de trabajo y la modernización del sistema sindical evidenciando la necesidad de adecuación de la legislación. Para desallorar sobre el asunto, el texto avanza para una análisis de las modernas relaciones de trabajo, posibilitando una reflexión en relación a la insubsistência del modelo de organización sindical existente, bien como la ausencia de representatividad sindical. Se enfatiza así la actual legislación sindical brasileña, el perfil y a las tendencias de las organizaciones sindicales, como también las influencias que el sindicalismo viene sufriendo por las actuales condiciones sociales, políticas y económicas y por las evidencias en las relaciones de trabajo en el Brasil. Destacados todos los puntos necesarios al tema central, el trabajo se finaliza con una análisis sencilla y direta de la representatividad sindical, no desprezando en momento alguno las diversas concepciones ideológicas que cercan el asunto.

SUMÁRIO

RESUMO	vi
RESUMEN	vii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO E DO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO	5
1.1 Considerações preliminares sobre o sindicalismo	5
1.2 Referências históricas do sindicalismo	7
1.3 Noções do sindicalismo no Brasil	14
1.4 Aspectos históricos do Direito Sindical brasileiro	19
1.4.1 Legislação constitucional	19
1.4.2 Legislação infra-constitucional	23
CAPÍTULO II – O ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO	29
2.1 Enfoque constitucional a partir de 1988	29
2.2 O Sindicato e suas delimitações	36
2.2.1 Definição	36
2.2.2 Natureza jurídica	38
2.2.3 Constituição e registro	41
2.2.4 Base territorial	43
2.2.5 Categoria e enquadramento sindical	44

CAPÍTULO III – LIBERDADE E PRERROGATIVAS SINDICAIS	48
3.1 Aspectos da liberdade sindical	48
3.1.1 Liberdade de organização	50
3.1.2 Liberdade de administração	54
3.1.3 Liberdade de sindicalização	56
3.1.4 Adequação dos sindicatos ao princípio da liberdade sindical	59
3.2 As funções sindicais	66
3.2.1 Função auto-gestora.	67
3.2.2 Função negocial	69
3.2.3 Função arrecadadora	73
3.2.4 Função de colaboração com o Estado	76
3.2.5 Função de representação	76
CAPÍTULO IV - A REPRESENTATIVIDADE NO ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO	81
4.1 As influências sociais, políticas e econômicas no sindicalismo.	81
4.2 As modernas relações de trabalho e as organizações sindicais..	89
4.3 A representatividade sindical	93
CONCLUSÃO	100
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103

INTRODUÇÃO

Com o presente trabalho pretende-se desenvolver o tema da representatividade sindical, analisando-o do ponto de vista do direito positivo brasileiro e procurando uma fundamentação histórica, aliada às perspectivas atuais e futuras da necessidade de adequação das organizações sindicais às constantes transformações jurídicas, políticas, sociais e econômicas.

Em uma primeira visão, transparece que o tema não se reveste de importância. Porém, em virtude da gradual perda da representatividade político-jurídica das entidades sindicais, reflexos das transformações que o sindicalismo brasileiro vem sofrendo em decorrência da conjuntura jurídica, política, social e econômica existente no país, produzida por ele próprio ou por influências externas, sua abordagem adquire “status” de tema relevante no mundo jurídico trabalhista e sindical.

Pesquisando-se os princípios que regem o direito sindical no sistema do direito do trabalho brasileiro, percebe-se uma lentidão na adequação às novas realidades existentes, ocasionando, assim, um descompasso entre a evolução das relações de trabalho e as perspectivas de modernização do sistema sindical, inclusive quanto à adequação da legislação pertinente.

Observa-se que o cotidiano das práticas trabalhistas estão levando a uma aproximação direta entre o empregador e empregado na solução dos conflitos e, com isso, proporcionando um esvaziamento da representatividade sindical.

Além disso, vem se observando que as modernas relações de trabalho, estão introduzindo gradativamente novos procedimentos, novas formas jurídicas (terceirização, contratação temporária, representação direta dentro na empresa, etc) e, neste enfoque, atenta as transformações políticas, sociais e econômicas, o tema representatividade emerge como uma condição vital à concretização deste novo cenário.

Com a visão neoliberal, o Estado diminui de forma crescente o espaço político das organizações sindicais, privilegiando sistemáticas desagregadoras da classe trabalhadora e remetendo a legislação para o plano individual ou de pequenos grupos.

A globalização, também, neste aspecto, ganha espaço, com ênfase às transformações econômicas mundiais, a atuação do Estado no domínio econômico e, conseqüentemente, a influência dos modelos econômicos no domínio social.

A mundialização (globalização) da economia, com a transposição dos limites geográficos e com a crescente unificação de políticas monetárias dos países e a ênfase do Estado como estabilizador econômico, a formação de blocos econômicos, a migração dos meios produtivos de um território para outro e a desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas remetem a um questionamento inevitável em relação a atuação das organizações sindicais.

O referido fenômeno (crescente e arrasador na modernidade) passou a exercer influência inegável no universo da atividade humana, com imposição descomunal (e dependendo da análise, irreversível) no campo das relações de trabalho, com readequação interna das empresas, enfatizando a produtividade e enaltecendo cada vez mais a qualidade, com visíveis alterações à política de relações com a massa trabalhadora.

Considerando esses aspectos, como objetivo geral extrai-se a análise histórica do sindicalismo, do ponto de vista teórico e do ponto de vista do direito positivo brasileiro, possibilitando, com isso, os objetivos específicos de estudar, com base na doutrina, aspectos políticos-jurídicos sobre a evolução histórica do sindicalismo, pesquisar, no Direito Sindical (constitucional e infra-constitucional) brasileiro, o surgimento, as tendências evolutivas e o perfil das organizações sindicais brasileiras, pesquisar, do ponto de vista multidisciplinar aspectos das influências sociais, políticas, econômicas e sociais no sindicalismo, as modernas relações de trabalho e a representatividade sindical, questionar o modelo sindical e analisar aspectos políticos-jurídicos da representatividade das organizações sindicais na atual conjuntura política, social e econômica e, as perspectivas futuras.

Os principais conceitos operacionais a serem utilizados na dissertação são o “sindicalismo”, “representatividade sindical”, “modernização nas relações de trabalho”,

“modelo sindical”, “organizações sindicais ou entidades sindicais”, “neoliberalismo” e “globalização”.

O embasamento teórico do trabalho terá como fonte as normas que regulam o Direito Sindical, pesquisado no âmbito constitucional brasileiro, na Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar específica.

Igual critério metodológico adotar-se-á do ponto de vista da doutrina, com destaque para obras de Norberto Bobbio, Amauri Mascaro Nascimento, Luiz Carlos Amorin Robortella, Arnaldo Sússekind, Mozart Victor Russomano, Wilson de Souza Campos Batalha, José Eduardo Faria, Arion Saião Romita, José Carlos Arouca e Orlando Gomes, entre outros.

Para o desenvolvimento do trabalho será utilizado o método de abordagem indutivo, o método de procedimento monográfico, privilegiando a técnica de pesquisa bibliográfica.

Assim, no primeiro capítulo, apresenta-se a evolução histórica do sindicalismo, destacando-se o Brasil, bem como passa-se a focar os aspectos históricos do direito positivo brasileiro aplicado ao sindicato, no âmbito constitucional e infra-constitucional.

Realizadas tais abordagens iniciais, no segundo capítulo, a ênfase ocorre em relação ao atual Direito Sindical brasileiro, com enfoque a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e os aspectos da legislação ordinária vigente.

Em face do enfoque do atual Direito Sindical brasileiro, o capítulo terceiro aborda o tema da liberdade sindical, no que se refere a organização, administração, sindicalização e adequação dos sindicatos ao referido princípio, além das prerrogativas legais, consubstanciadas nas funções sindicais, no sentido de auto-gestão, negociação, arrecadação, colaboração com o Estado e representação, possibilitando demonstrar a atividade sindical.

Como consequência, o capítulo quarto e último, com uma abordagem das influências sofridas pelo sindicalismo, no enfoque social, político e econômico, bem como referindo-se as modernas relações de trabalho, culminando com uma análise específica da representatividade sindical.

Finalmente, na conclusão, avalia-se a aplicabilidade ou não de tal estudo, numa ótica mais restrita e peculiar, ressaltando-se o caráter acadêmico do trabalho, com fins pedagógicos, fazendo com que a análise adquira um caráter próprio para o tipo proposto.

Salienta-se, por fim, que a aprovação do presente trabalho acadêmico não significa o endosso do Professor Orientador ou Co-Orientador, da Banca Examinadora e do CPGD/UFSC aos termos utilizados ou os fundamentos que nele são expostos.

CAPÍTULO I

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO E DO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

1.1 Considerações preliminares sobre o sindicalismo

O sindicalismo pode ser considerado um fenômeno complexo e contraditório¹, porquanto nasce das necessidades dos trabalhadores em seus postos de trabalho, tornando-se difícil uma definição exata de seu significado. De acordo com o grau de desenvolvimento ou mesmo de participação na condução das massas trabalhadoras, acaba transformando toda a sociedade em que se encontra inserido.

O sindicalismo pode ser definido como sendo a "Ação coletiva para proteger e melhorar o próprio nível de vida por parte de indivíduos que vendem a sua força-trabalho."², como também, "[...] movimento destinado a dar configuração e força aos sujeitos das relações entre categorias profissionais e econômicas [...]"³

Em qualquer sentido que for conceituado, as organizações sindicais emergem com distintos graus de abertura, que segundo NASCIMENTO⁴ podem ser classificados como modelos abertos ou fechados:

"Nos modelos abertos as formas ou tipos de associações diversificam-se. Não há padronização, formas invariáveis, estereotipadas. As

¹ Cf. BOBBIO, Norberto. MATTEUCCI, Nicola. PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. Brasília: UNB, v. II, 1991, p. 1150.

² ALLEN apud BOBBIO, N. MATTEUCCI, N. PASQUINO, G. Idem, *ibidem*.

³ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 39.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical* (1). 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 188.

associações independem de autorização prévia do Estado para adquirir personalidade jurídica sindical. Livre também é a administração dos sindicatos, autônoma perante o Estado, sem interferência deste, embora não excluído o controle judicial [...]. Nos modelos fechados os tipos de associações não se diversificam. São previamente fixados por lei. Nenhum agrupamento é reconhecido se não estiver enquadrado nas fórmulas oficiais. Estas decidem sobre a representação sindical. O Estado exerce controle não apenas político, mas também jurídico, baseado nos permissivos legais. [...].”

Por outro lado, quando analisado com ênfase às estruturas políticas e a própria legislação básica dos países onde está situado, o sindicalismo transcende a uma simples problemática das relações coletivas de trabalho (vínculo da solidariedade e reivindicação profissional) migrando para o campo sociológico e político⁵ (mecanismo de influência social), variando sua definição em razão da “[...]complexidade de suas atribuições na vida de um povo [...]”⁶

Observando-se os modelos existentes e de acordo com o pensamento de VIANA⁷ pode-se definir o sindicalismo em dois sentidos distintos:

- coalizão permanente para a luta de classe, no sentido clássico;
- mecanismo criado para solucionar problemas sociais ou condição de ação e influência em todo o contexto social, no sentido moderno.

Apesar dos extremos preconizados pela doutrina (sentido clássico e moderno) pode-se verificar condições intermediárias, mesclando-se ações sindicais com objetivos específicos (da classe) e gerais (alteração do contexto social).

O norte dado ao sindicalismo, em toda a sua extensão de complexidade, contudo, advém das “teorias”⁸ ou das “ideologias” sindicais, cuja concepção predominante adotada remete o sindicalismo a direções diversas, conforme expõe NASCIMENTO⁹:

- “a) Sindicalismo revolucionário: é o conjunto de idéias de fundo anarquista ou comunista que considera ineficaz toda ação política e vê na greve geral e na destruição do regime capitalista os únicos métodos de ação sindical. [...]
- b) Sindicalismo reformista: é a filosofia sindical que se opõe à ação violenta direta

⁵ Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira. São Paulo: LTr, v. II, 1995, p. 1006.

⁶ VIANA, Segadas. In: SÜSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 1012.

⁷ Cf. VIANA, S. In: SÜSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 1013.

⁸ Cf. BOBBIO, N. MATTEUCCI, N. PASQUINO, G. *Op. Cit.*, p. 1150 e seg.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho* (2). 11. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 637 a 640.

como único sistema, sem repelir a idéia de que o sindical é um organismo de luta. [...] c) Sindicalismo cristão: é a teoria inspirada na [...] ampla colaboração social, reconhecendo a necessidade e legitimidade da organização sindical, mantida a estrutura econômica da propriedade privada, porém com função social. [...] o sindicalismo sindical desenvolve-se numa ação pacífica, encontrando soluções para os problemas, sem violência e segundo um princípio de realização de justiça social e do bem comum. [...] d) Sindicalismo comunista: funda-se em teorias de tomada do poder com a instauração da ditadura do proletariado como meio de solução da questão social. Bifurca-se em sindicalismo revolucionário e sindicalismo reformista, mantida a idéia básica. e) Sindicalismo de Estado ou nacionalista: significa o sindicalismo afastado de qualquer orientação política, mantendo-se no campo estritamente trabalhista. [...] trata-se de um sindicalismo que é conduzido pelo Estado. f) Sindicalismo autônomo: é a tese segundo a qual o sindicato não deve estar ligado ao Estado nem depender das suas determinações, constituindo um grupo social autônomo numa sociedade pluralista. [...]"

BOBBIO¹⁰, referindo-se às ideologias sindicais afirma que "Dessa forma, elas foram consideradas como auto-interpretações destas diversas tendências e influenciaram a visão de si e dos próprios fins que o movimento sindical adotou. Todas essas teorias são, portanto, ao mesmo tempo análise e doutrina (explícita e implícita)".

A concepção fornecida por estas correntes de pensamento ou de desenvolvimento do sindicalismo não determinam a condição de um referido movimento sindical, porém servem para identificar as tendências históricas em um determinado país.

1.2 Referências históricas do sindicalismo

Em face das necessidades constantes de determinados grupos profissionais, os homens sempre procuraram se agrupar, na tentativa de defender seus interesses imediatos e mediatos.

Inúmeras foram as formas de organização que direta ou indiretamente possuíam como prerrogativas a defesa dos seus representados, desde a origem do trabalho humano, com as organizações comunitárias (tribo, clã, etc.); na antiguidade com os colégios

¹⁰ BOBBIO, N. MATTEUCCI, N. PASQUINO, G. *Op. Cit.*, p. 1150.

romanos e outras formas de organização; na idade média com as corporações de ofício; até a idade moderna com os sindicatos propriamente ditos. A transição de um modelo para outro refletia a própria evolução da sociedade e as influências sócio-econômicas da época.

Em razão das grandes distinções quanto à história do sindicalismo no âmbito mundial, o enfoque detém-se à Europa, que figura como berço do sindicalismo contemporâneo, através da Grã-Bretanha¹¹.

Inicialmente (remetendo-se a análise para alguns séculos antes de Cristo), figuram como precursores do sindicalismo, apenas em razão de algumas semelhanças, as instituições romanas, denominadas de “colégios”, cuja sistemática distribuía “[...] o povo segundo artes e ofícios, numa organização com certos pontos formais semelhantes aos sindicatos modernos”¹².

A formação das referidas organizações ocorriam por determinação de autoridade e não pelas necessidades de união das pessoas, porém garantiram incontroversa participação social, visto que “[...] adquiriram força e, por isso, passaram a ser fatores que mereciam atenção, de parte dos responsáveis pela vida social e política de Roma, sobretudo quando os collegia começaram a exercer poderosa influência no encaminhamento dos problemas do império.”¹³

Entretanto, apesar de não se constituírem em organizações com características sindicais (conforme já mencionado acima), os colégios romanos serviram de fomento, para alguns séculos depois, incutir a mentalidade de grupo aos trabalhadores marginalizados¹⁴.

Posteriormente (merecendo registros até o século XVII depois de Cristo), especialmente entre os povos germânicos e saxônicos, surgem as denominadas “guildas”, definidas por RUSSOMANO¹⁵ como “[...] associações ou ligas criadas com a finalidade de defender os interesses de seus integrantes”, porém segundo o mesmo autor, “[...] em nível

¹¹ Cf. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 17.

¹² SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 989.

¹³ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 06.

¹⁴ Marginalizados no sentido de oprimidos, desprezados, humilhados, excluídos de melhor condição social.

¹⁵ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 09.

superior ao dos colégios romanos: a base das guildas era o sentimento transcendental de companheirismo, lealdade e, inclusive, de Justiça.”

Neste sentido, com características ou não de sindicato (visto existir controvérsia a respeito¹⁶), os primeiros grupos de operários a se organizarem foram os artesões¹⁷ (transformados posteriormente, face as contingências históricas, em assalariados), formando as denominadas corporações de ofício.

Segundo SÜSSEKIND¹⁸, as corporações mantinham o domínio e a organização do trabalho:

“[...] constituía uma organização com o privilégio de determinada atividade ou produção, e se apoiava em uma “Carta-privilégio” dada pelo imperador, senhor feudal ou pela cidade. Apoiadas pela Igreja, pois tinham finalidades também religiosas, as corporações faziam do seu monopólio um meio de exploração dos trabalhadores e, para isso, os mestres obtinham o apoio das autoridades porque se encarregavam de arrecadar os impostos e pagavam grandes quantias pela obtenção dos privilégios.”

O tipo de associação, a que deram origem, é denominada de “*sindicalismo*”¹⁹ de ofício, agrupando trabalhadores qualificados independentemente do setor onde exerçam a profissão, registrando-se assim, existência de sindicatos de marceneiros, de pedreiros, de alfaiates, de mecânicos, etc., com restrição aos operários não qualificados, bem como, os aprendizes e mulheres. Objetivavam restaurar práticas e costumes anteriores, além da venda, regulamentação e controle do mercado.

BOBBIO²⁰ afirma que “É a fase do “Sindicalismo de profissão”, pela qual passaram todos os movimentos operários ocidentais. Os sindicatos organizam somente as

¹⁶ “Alguns autores não hesitam em apontar as corporações de ofício medievais, e até mesmo outras formas de organização social da mais remota antigüidade, que se estabeleceram entre gregos, romanos e egípcios, indianos e chineses. Na realidade, hoje, com as investigações da ciência histórica, não mais se deve incorrer nesse equívoco.” (GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 521).

¹⁷ “Os integrantes da corporação estavam dispostos em ordem hierárquica ascendente, em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres.” (RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 13).

¹⁸ SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 990.

¹⁹ “Embora a Antigüidade Clássica e a Idade Média dêem exemplos da existência de grupos sociais, respectivamente, através dos colégios romanos e corporações de ofício, congregando pessoas de acordo com as singularidades profissionais, não podem ser eles equiparados aos sindicatos, dada a diversidade de seus fins” (BARROS, Alice Monteiro de. “Noções de Direito Sindical”. In: *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em memória a Cêlio Goyatá*. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. 2. ed. atual. e ampl.. São Paulo: Ltr, v. II, 1994, p. 554.)

²⁰ BOBBIO, N. MATTEUCCI, N. PASQUINO, G. *Op. Cit.*, p. 1153.

camadas superiores da classe operária, que gozam de uma situação privilegiada no mercado de trabalho."

A Revolução Francesa (datando do ano de 1789), com os princípios liberais, suprimiu as corporações de ofício, opondo-se entre outras manifestações, à coalizão trabalhista, "[...] por sustentar que a liberdade individual não se compatibiliza com a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Para ser livre, o homem não pode estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade grupal"²¹.

A respeito desta matéria, cabe mencionar, com destaque, a Lei *Le Chapelier*, na França, em 1791, que, em alguns de seus dispositivos, voltava-se contra as corporações e associações profissionais, considerando-as inconstitucionais e atentatórias à própria Declaração de Direitos. Segundo OLIVEIRA²²:

"A luta dos trabalhadores pelo reconhecimento de alguns direitos fundamentais teve na França um marco muito importante. A situação de exploração e miséria em que eles se encontravam demonstra a sua condição de coisa, pois eram tratados como uma mercadoria qualquer. O liberalismo francês não podia permitir que alguma coisa ou pessoas interferissem no livre desenvolvimento da manufatura e do comércio. Assim, apesar da Declaração dos Direitos do Homem de 1789 ter regulado a liberdade de coalização, esse direito foi proibido pela Lei *Le Chapelier* de 14 de junho de 1791, que proibia também o direito de associação e o direito de greve."

Também, a falta de capacidade de adaptação das corporações às exigências econômicas e sociais que a realidade impunha, criação de sistema distinto de produção, criação de novas formas de comércio, entre outros, foram fatores que contribuíram para conduzir a reivindicação de um trabalho livre.

Pode-se afirmar que a extinção das corporações de ofício resultou na formação dos sindicatos. Segundo RUSSOMANO²³ "A simples verdade cronológica é que, quando se fecharam as portas das corporações, já se começaram a abrir as portas dos sindicatos. O

²¹ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 21.

²² OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A universidade do princípio da liberdade sindical. In: *Revista da Faculdade de Direito da UFSC*. Porto Alegre: Síntese, v. 1, 1999, p. 139

²³ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 16.

momento de transição coincide com o fim do século XVIII e o começo do século XIX.”

No mesmo sentido, ainda RUSSOMANO²⁴:

“[...] o nascimento do sindicalismo é a culminação de um longo processo histórico, cheio de antecedentes numerosos e importantes, que tinha por desaguadouro 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.”

Insistindo nos argumentos de RUSSOMANO (que a princípio traduz-se, neste particular, no histórico mais assimilável), na Grã-Bretanha foram lançadas as raízes do sindicalismo com o reconhecimento do direito de associação nos anos de 1825 e 1826, garantindo aos trabalhadores “[...] meio século antes dos trabalhadores do continente europeu, o reconhecimento da legitimidade dos seus movimentos associativistas.”²⁵

Nesse sentido OLIVEIRA²⁶:

“Para isso, o individualismo radical do século XVIII teve que ceder espaço a uma nova visão de sociedade, baseada na solidariedade social, que abriria o caminho para a conquista dos direitos sociais dos trabalhadores, influenciados, então, pelo pensamento socialista que caracterizaria o século XIX, destacando-se, em 1848, a publicação do Manifesto Comunista.”

A partir de 1871, especialmente na França, e com reflexo em alguns países da Europa, as organizações de trabalhadores foram extremamente reprimidas e os indícios do sindicalismo praticamente desaparecem, renascendo alguns anos depois, as primeiras tentativas de reorganização do movimento sindical, porém em bases reformistas.

A renovação da condição associativa, com a separação dos empregadores (mestres) e trabalhadores (companheiros) das corporações de ofício na França não foram suficientes para o movimento de massa que assinalaria a luta entre o capital e o trabalho, cujo sentido nortearia os sindicatos contemporâneos.

O que efetivamente abriu caminho para o sindicalismo moderno foi a Revolução Industrial. O avanço nas técnicas de fabricação, especialmente a introdução do sistema de produção em série e o predomínio da grande indústria (que deram origem à

²⁴ RUSSOMANO, M. V. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. p. 16.

²⁵ RUSSOMANO, M. V. *Idem*, p. 17.

²⁶ OLIVEIRA, O. M. B. A. de. *Op. Cit.*, p. 139.

indústria moderna), contribuiu para a constante redução da importância dos grupos de trabalhadores qualificados em comparação com os operários semiquilificados, ou não qualificados, dos estabelecimentos fabris.

No século XVIII, em plena época da Revolução Industrial, o incorformismo dos trabalhadores, aliado à busca constante de melhores níveis e às novas doutrinas políticas e sociais do Estado (apesar das proibições legais), os trabalhadores buscavam a coalizão, para a defesa conjunta dos seus interesses profissionais, inicialmente em grupos alijados da sociedade ou identificados com fins diversos, provocando um sentimento de solidariedade e um espírito de união que os animou a luta em torno de melhores horizontes e, servindo de base para o sindicalismo²⁷.

GOMES²⁸ manifesta-se dizendo:

"A técnica tornou-se mais poderosa e ao mesmo tempo mais exigente. Começavam a agrupar os homens em massa compacta em torno das máquinas. E essas massas, sem as quais o progresso não era possível, começaram a perceber ao longo do tempo, que não lhes fora reservado um lugar humano na estrutura social individualista. O sofrimento, amplificado pelas crises econômicas, levou-as a se unirem, a se organizarem. Assim, a vida comum das oficinas, o trabalho em manufaturas, depois em maquinofaturas, despertavam entre os operários a consciência de sua comunidade de interesses."

Os agrupamentos de ofício mostravam-se inadequados para a assimilação destas novas classes operárias, que procuravam organizar-se em grupos capazes de abranger todos os trabalhadores de um ramo industrial, independentemente da profissão ou das tarefas de cada operário. Enquanto as associações de ofício estagnavam, a organização dos operários atingia a idéia de sindicalismo de massa, reforçado pelas nítidas diferenças sociais e antagonismos de interesses das forças econômicas.

Com isso, no final do século XIX e início do século XX, em vários países da Europa, surge o sindicalismo de indústria, originado na fase de industrialização extensiva experimentada na época e que introduziu na produção industrial grandes massas sem qualificação profissional e sem tradições operárias.

Como já manifestado anteriormente, no Reino Unido as organizações sindicais surgiram em primeiro lugar e conheceram uma expansão que antecedeu a dos demais países,

²⁷ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p.23.

²⁸ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 523.

ao contrário da Europa continental, onde as idéias mercantilistas prevaleceram por mais tempo e a industrialização se atrasou, não sendo tão evidente a separação entre as corporações de ofício e os sindicatos de trabalhadores assalariados.

Segundo BOBBIO²⁹, “Contemporaneamente se verificou o rápido ingresso na indústria e na sociedade urbana de grupos cada vez mais amplos de uma nova classe operária, fraca no mercado de trabalho e não sociabilizadas com a vida da cidade e com o ambiente da fábrica.”

Surgem, em países da Europa, enfoques distintos do sindicalismo, de acordo com a realidade de cada local³⁰:

- o “*sindicalismo revolucionário*” na França, em razão da minoria operária, com ação direta e resistência do Estado;
- “*socialismo*”, em países como a Alemanha, face o desenvolvimento de ação política definida em termos de classe, resultado da densidade operária;
- “*político*” na Inglaterra, em virtude da necessidade de ação autônoma, consequência do papel central da classe operária na sociedade, com abandono da condição revolucionária.

Observa-se que extensão e persistência das ideologias revolucionárias no movimento sindical declinaram mais rapidamente nos países em que a industrialização avançou mais e a democratização do sistema político e das principais instituições da sociedade se efetuou mais cedo.

A implantação e a organização do sindicalismo na Europa (países de velha industrialização) foi um processo relativamente longo, marcado por conflitos cuja intensidade e violência diferenciou-se em cada país, sendo que o reconhecimento do sindicato, por parte dos poderes públicos, só ocorreu quando ele já existia de fato. Contudo, independente da origem, os sindicatos modernos diferenciam-se fortemente das corporações medievais, visto que os sindicatos procuram basicamente obter melhores condições de trabalho para operários assalariados ante seus empregadores.

²⁹ BOBBIO, N. MATTEUCCI, N. PASQUINO, G. *Dicionário de Política*. p. 1154.

³⁰ Cf. BOBBIO, N. MATTEUCCI, N. PASQUINO, G. *Idem*, *ibidem*.

Os fins a que as organizações inicialmente se propunham foram sendo modificados. Nesta perspectiva, a organização sindical passou a constituir-se em sinônimo de força, atraindo a atenção do poder Estatal, enraizando na sociedade os sentimentos e aspirações das classes organizadas.

Do reconhecimento das organizações sindicais à liberdade sindical, o sindicalismo, ao longo dos anos, foi conquistando o seu espaço³¹, inspirando o sistema a um regime eminentemente democrático de organização.

Isso, com certeza, não evitou, segundo GOMES³², que

“[...] movimentos de idéias e doutrinas políticas, como o sancionismo, o sorelismo, o prudismo, o marxismo, não tentassem desviar o sindicalismo democrático para a atividade política, ou se servindo dele como instrumento de luta de classes para desapropriar os meios de produção das mãos da burguesia.”

Atento as transformações políticas, econômicas, ideológicas, sociais e, sofrendo os reflexos dos acontecimentos históricos, o sindicalismo mantém-se até os dias atuais, de acordo com os enfoques e diretrizes ditados pelos mecanismos sociais e necessidades do meio onde o mesmo encontra-se inserido.

1.3 Noções do sindicalismo no Brasil

Seguindo a trajetória européia, o sindicalismo no Brasil surge da idéia das corporações de ofício (não nos moldes medievais³³ e observada a escala, em virtude do domínio agrícola), passando pelas influências liberais (com a supressão das poucas

³¹ “A história do sindicalismo tem demonstrado, nos seus vários períodos, as lutas e reivindicações dos trabalhadores para assegurar melhores condições de vida, tentando, através do reconhecimento de direitos fundamentais, diminuir a exploração do homem pelo homem.” (OLIVEIRA, O. M. B. A. de. *Op. Cit.*, p. 139)

³² GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 525.

³³ “É certo porém que inexistia clima social capaz de autorizar, entre nós, um associativismo, mesmo incipiente, do mesmo modo que não há dúvida de que as corporações que teriam surgido nas principais cidades do país (São Paulo, Rio de Janeiro, Olinda etc.) nada tinham a ver com as corporações medievais.” (RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 30).

corporações de ofício existentes) e, culminando com a criação de associações isoladas de coalizão de trabalhadores.

Os primeiros indícios do pensamento sindical brasileiro surgem efetivamente após o ano de 1900. Anteriormente, o país com características essencialmente agrícola e com a recente abolição da escravidão (1888), apresentava apenas pequenos e esparsos núcleos de trabalhadores, sem condições de ser definido como um movimento sindical, mas apenas como agrupamentos em torno de determinados objetivos.

A expansão do movimento sindical somente acontece no século XX, com a formação de associações que começam a reivindicar benefícios em prol de uma camada de trabalhadores assalariados, tipo artesanal, a exemplo de sapateiros alfaiates, pedreiros, etc. Tais associações, identificavam-se com denominações de “*ligas operárias*”, “*sociedades de resistência*”, “*sociedades de socorros mútuos*”, “*câmaras ou bolsas de trabalho*”, “*caixas beneficentes*”, “*sociedades cooperativas*” e “*uniões*”, cuja constituição foram influenciadas por questões trabalhistas, bem como, por motivos étnicos, ideológicos e local de exercício da atividade profissional.³⁴

Segundo NASCIMENTO³⁵, “As formas e os nomes com que emergiam eram diversificados da mesma maneira que os seus fins, nem sempre coincidentes com aqueles hoje conferidos aos sindicatos.”

O sindicalismo que surge timidamente (a exemplo do modelo Europeu), é um sindicalismo de ofício, cuja concentração ocorre em São Paulo e englobará principalmente estrangeiros, que compunham a massa de trabalhadores.³⁶ Verifica-se, neste particular, a idéia do pluralismo sindical.³⁷

A expressão sindicato passou a ser utilizada de forma generalizada a partir de 1903, em virtude do disciplinamento legal dos sindicatos rurais e urbanos. Segundo VIANA³⁸,

³⁴ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Direito Sindical* (1), p. 51 e seg.

³⁵ NASCIMENTO, A. M. *Idem*, p. 52.

³⁶ “Com a abolição da escravatura e a necessidade de trazer estrangeiros para substituir o trabalho escravo, teve o Estado de criar “regalias” para os imigrantes, que temiam os maus tratos dos patrões habituados a conviver com escravos.” (BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 558).

³⁷ “Observam-se, como traços que marcam o primeiro movimento sindical brasileiro, entre outros, o pluralismo, uma vez que as associações criadas não estavam submetidas a restrições quanto ao seu número em uma base territorial, já que nem mesmo esta era disciplinada pelo Estado”. (NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 53).

³⁸ VIANA, S. Apud SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 990.

“As organizações que então surgiram de sindicato apenas possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar, e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar liquidar os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei.”

Também como fato marcante registre-se, neste período, o surgimento do “*anarcossindicalismo*”, com o desaparecimento em meados de 1920. Definido como uma doutrina sindical e política, com influência no sindicalismo revolucionário, ingressou no país através de imigrantes europeus (especialmente italianos) e teve seu declínio por reações contrárias e pelo esvaziamento devido a conflitos étnicos.³⁹

Segundo NASCIMENTO⁴⁰, referida doutrina,

“Propagou-se nos meios trabalhistas brasileiros, trazido pelos imigrantes, em especial italianos, através de panfletos que aqui publicaram para divulgação de suas idéias. Preconizou um sindicalismo apolítico, voltado apenas para a melhoria das condições dos trabalhadores, com o emprego de táticas como a sabotagem, a greve geral, etc.”

Foi somente a partir de 1930 que efetivamente verifica-se a expansão do sindicalismo no Brasil, porém não espontaneamente, através de reivindicações ou de lutas dos trabalhadores, mas sim sob a iniciativa oficial, diretamente ligado às diretrizes estatais.

Em razão de vários fatores⁴¹, entre os quais o Governo de Getúlio Vargas, o sindicalismo ingressa na fase denominada de “*intervencionista*”, “[...] atrelado ao Poder

³⁹ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Direito Sindical* (1), p. 56.

⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Idem*, *ibidem*.

⁴¹ “Alguns fatos significativos influíram nas alterações que foram introduzidas em nosso sindicalismo a partir de 1930: 1º.) A alteração de governo com o poder político nas mãos de Getúlio Vargas, iniciando-se longo período durante o qual foi ativada uma política trabalhista exercida em amplitude até então desconhecida entre nós. 2º.) As preocupações correlatas com a agitação trabalhista que se vinha acentuando nos grandes centros, com incontável número de greves, que levavam as empresas à perda de horas de produção, em detrimento da economia que vinha de uma crise em 1929. 3º.) O convencimento do governo de que deveria diminuir a influência do trabalhador estrangeiro sobre o movimento operário brasileiro, em especial o estrangeiro anarcossindicalista, socialista, comunista ou trotskista, cuja ação sindical se fazia livremente e de modo intenso, desviando, muitas vezes, a reivindicação trabalhista para o plano político, e fazendo da greve geral um lema que poderia atingir proporções alarmantes. 4º.) O aparecimento de filosofias políticas de direita, dentre as quais o facismo, que florescia na Itália, e o integralismo, além de outras forças do pensamento, propugnando pela introdução de medidas enérgicas e de um governo forte o suficiente para impedir o crescimento no meio operário das ideologias revolucionárias.” (NASCIMENTO, A. M. *Idem*, p. 60 e 61).

Público, como instrumento das autoridades para controlar e dirigir as massas trabalhadoras, através de títeres apresentados como as autênticas lideranças sindicais.”⁴²

Sindicatos formados como pessoas jurídicas de direito privado, livremente criados e administrados pelos interessados, passam a ser órgãos de colaboração do governo, com estatutos padronizados, sem autonomia e dependentes de reconhecimento do Estado.

Para melhor atingir os referidos objetivos, adotou-se alguns princípios que ao longo do tempo foram perpetuados (a exemplo da condição de sindicato único).

Em 1934 (com o advento de uma nova Constituição da República Federativa do Brasil, cuja ênfase será no capítulo seguinte), após período de Governo discricionário, teoricamente aparecem indícios de áurea liberdade aos sindicatos face a introdução do sistema legislativo nacional da pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

Antecipando-se ao texto constitucional, o governo promulga decreto (número 24.694, de 12 de julho de 1934) que deixa a desejar e cria opiniões diversas sobre a extensão da liberdade.⁴³

Por influência da Itália e outros países que possuíam regime ditatorial, em 1937 é restabelecido as diretrizes sindicais anteriores, com a extinção da pluralidade e aumento do controle estatal nos sindicatos.

Surge então, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.), unificando, também, a legislação que tratava dos sindicatos, sem alterar, porém significativamente os princípios existentes, posto que “[...] vista como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribui, não passando de mera reunião de textos já existentes, com algumas pinceladas pouco ou em quase nada inovadoras.”⁴⁴

Segundo RODRIGUES PINTO⁴⁵, “Para complemento da fase em análise devem ser considerados como fatos de relevo absoluto a derrocada do totalitarismo de

⁴² BATALHA, Wilson de Souza Campos. BATALHA, Silvia Marina Labate. *Sindicatos – Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1994, p. 41.

⁴³ Cf. GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 558.

⁴⁴ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p.71.

⁴⁵ PINTO, J. A. R.. *Op. Cit.*, p. 73.

direita, em 1945, a decorrente redemocratização do próprio Brasil, a implantação das chamadas indústrias de base no País e a expansão de seu parque industrial como um todo.”

A economia essencialmente rural passa para outra com características industriais⁴⁶ “[...] consolidando-se no período compreendido entre os dois movimentos políticos ocorridos no Brasil, em 1930 e 1964.”⁴⁷, aflorando a consciência coletiva dos trabalhadores⁴⁸, em razão da concentração da massa trabalhadora e da urbanização da sociedade.

O país ingressa, em 1964, na ditadura militar, sufocando qualquer manifestação sindical autêntica, mantendo e aumentando o controle estatal no movimento sindical, aliado ao caráter extremamente repressivo do próprio regime. Para registro, movimentos de “enfrentamento” ao regime militar surgem em Contagem(MG) em 1968, repetindo-se em Osasco(SP) em seguida.⁴⁹

Contrapondo ao regime, o movimento sindical manifesta-se de forma contundente apenas no final da década de 70⁵⁰ e década de 80, com os grandes movimentos grevistas, promovendo avaliações necessárias aos rumos do sindicalismo brasileiro, senão a nível legislativo, nas atividades das organizações sindicais.⁵¹ A realidade passou a contrastar com os superados princípios corporativos, totalmente em desuso pela própria opção do Estado.

⁴⁶ Como exemplos da expansão industrial pode ser citado a instalação da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), inaugurada em Volta Redonda em 1942, a criação da Petrobrás em 1950 e a instalação da indústria automobilística em São Paulo a partir de 1957.

⁴⁷ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 73.

⁴⁸ “Nunca o movimento sindical conheceu maior expressão e destaque. Em 1963 contabilizava-se 1.883 entidades registradas. [...] O movimento operário cresce em organização e em reivindicações e um dos resultados é a formação da CGT em 1960.” (AROUCA, José Carlos. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998, p. 29).

⁴⁹ Cf. AROUCA, J. C. *Idem*, p. 37.

⁵⁰ “Em maio de 1978, para a surpresa geral, até mesmo das direções sindicais, os trabalhadores da Scania, uma montadora de veículos instalada em São Bernardo do Campo, cruzam os braços. Depois o mesmo se deu na Ford, na Volkswagen e nas grandes indústrias metalúrgicas do ABC paulista. A notável onda de greves espalhou-se fácil e rápida para outros municípios e empolgou outras categorias.” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 29).

⁵¹ “Nos centros de maior densidade trabalhista do País, como o Estado de São Paulo e, mais precisamente, na região denominada “ABC”, por reunir as cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, altamente industrializadas, em especial com indústria automobilística, ergueu-se um movimento sindical reivindicativo, 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.” (NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p.75).

Em 1985, com a denominada “Nova República” passam a ser admitidas novamente as centrais sindicais⁵² (especialmente em virtude da criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 28 de agosto de 1983), fato que marcou a ruptura do modelo repressivo mantido pelos Governos Militares e migra-se para a fase do movimento sindical espontâneo, aliando as transformações políticas existentes no país e, culminado com a Constituinte de 1988, introduzindo modificações.⁵³

1.4 Aspectos históricos do Direito Sindical brasileiro

1.4.1 Legislação constitucional

A legislação constitucional do Brasil trata da questão “sindicato”, de forma direta ou indireta, desde a Constituição Imperial de 1824, cujo art. 179, § 25, dispunha: “Ficam abolidas as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres”⁵⁴.

Sob a influência dos Estados Unidos da América, a Constituição da

⁵² “A idéia de uma central de trabalhadores causava pânico, não tanto no empresariado, mas, principalmente, nos segmentos conservadores, incluídas aí as forças armadas. No final do Governo João Goulart, se Ministro do Trabalho, Almino Afonso, num gesto político de bravura, baixaria a Portaria n. 125, de 3.4.63 legitimando a Confederação Geral dos Trabalhadores, logo revogada pelo Ministro Arnaldo Lopes Sússekind, na primeira ditadura militar.” (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 39).

⁵³ “Mas o fato real é que o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes, o sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal, de 1930, deu-se sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado “Estado Novo”. Mesmo depois do retorno ao regime constitucional os sindicatos continuavam sem expressão, salvo raríssimas exceções; mas, na década de 80 houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente no setor da metalurgia. Os sindicatos mais expressivos, nas grandes cidades, conquistaram sua autonomia antes de proclamada pela Constituição de 1988.” (SÚSSEKIND, A. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. p. 996).

⁵⁴ SÚSSEKIND, A. et al. *Idem*, p. 1017.

República Federativa do Brasil de 1891⁵⁵ nada versou sobre sindicatos. Porém, segundo BATALHA⁵⁶, “Embora fosse omissa a Constituição de 24-02-1891, a respeito dos sindicatos, entendia-se que pudessem eles ser organizados dentro da ampla garantia da liberdade de associação, assegurada pelo art. 72, § 8º.”

Foi a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1934⁵⁷ (face a existência de inúmeras manifestações legislativas infra-constitucionais) que foi incluído, de forma expressa, disposições tratando de sindicatos, especificamente no art. 120 e § único⁵⁸, com a pluralidade sindical. Encontrando respaldo na Encíclica *Rerum Novarum*⁵⁹, o texto constitucional pressupunha a idéia de áurea liberdade, sufocada de forma antecipada, em 12 de julho de 1934, por Decreto Legislativo de Getúlio Vargas.⁶⁰

Sem efetivamente ser utilizada, a pluralidade especificada no texto constitucional foi extinta com o advento de uma nova Constituição da República Federativa do Brasil. Corporativa, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1937, seguindo o molde facista italiano⁶¹, “[...] estabeleceu o sindicalismo unitário, monolítico, vinculado ao Poder Público, fazendo dos representantes sindicais instrumentos da política governamental e criando a tradição dos denominados “pelegos” do sindicalismo.”⁶²

⁵⁵ “As duas primeiras constituições, elaboradas no século XIX (a Constituição Monárquica de 1824 e a Constituição da República de 1891), foram, portanto, imbuidas profundamente pela particularidade de um individualismo liberal-conservador, expressando forma de governabilidade e de representação sem nenhum vínculo com a vontade e com a participação popular, descartando-se, assim, das regaras do jogo, as massas rurais e urbanas.” (WOLKMER, Antônio Carlos. *História do Direito no Brasil* (1). Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 110).

⁵⁶ BATALHA, W. de S. C. BATALHA, S. M. L., *Op. Cit.*, p. 37.

⁵⁷ “A Constituição de 1934, conseqüência da Revolução de 30 e refletindo uma época de mudanças sócio-econômicas, caracterizou-se por seu um pacto político híbrido, sem unidade ideológica que, através de seus pressupostos herdados na Carta Mexicana de 1917 e da Lei Fundamental de Weimer (1919) introduziu, pela primeira vez, os postulados do Constitucionalismo social no país.” (WOLKMER, A. C. *Op. Cit.* (1), p. 112).

⁵⁸ “Art. 120 - Os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidas de conformidade com a lei. Parágrafo Único - A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.” (SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1017).

⁵⁹ “A linha libertária e democrática da Constituição de 1934 encontrara o eco da Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, nas linhas da absoluta liberdade das coalizões e das associações de trabalhadores e empregadores.” (BATALHA, W. de S. C. BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 39).

⁶⁰ “(*) Na realidade, porém, o Decreto Legislativo n. 24.694, expedido por Getúlio Vargas às vésperas da promulgação da Constituição, frustrou a pluralidade sindical preconizada, ao exigir um terço do grupo de trabalhadores para a formação de sindicato.” (SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1018).

⁶¹ Cf. GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 558.

⁶² BATALHA, W. de S. C. BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 39.

Segundo WOLKMER⁶³:

"[...] a Constituição de 1937, inspirada no Facismo europeu, instituiu o autoritarismo corporativista do Estado Novo e implantou uma ditadura do Executivo (todos os poderes concentrados na mãos do presidente da República) que se permitia legislar por decretos-leis e reduzir arbitrariamente a função do Congresso Nacional, bem como dirigir a economia do país, intervir nas organizações sociais, partidárias e representativas, além de restringir a prática efetiva e plena dos direitos dos cidadãos"

O dirigismo do Estado manifesta-se em todos os termos que tratam dos sindicatos: art. 138 (funções delegadas pelo Estado)⁶⁴; art. 139 (vedação da greve)⁶⁵; art. 140 (economia de produção comandada pelo Estado); e art. 57 (Conselho de Economia Nacional).

No tocante a organização sindical, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1946 não alterou a legislação anterior, seja na concepção corporativista de sindicato exercente de funções delegadas pelo Poder Público nem, tão pouco, no próprio intervencionismo contrário à liberdade sindical que, contraditoriamente, a constituição proclamava. O único destaque merecido, refere-se a nova concepção da greve, passando a ser um direito reconhecido pela constituição, ao contrário da proibição da Constituição da República Federativa do Brasil de 1937.

WOLKMER⁶⁶ afirma:

"O texto político-jurídico de 1946, por sua vez, restabeleceu a democracia formal representativa, a independência aparente dos poderes, a autonomia relativa das unidades federativas e a garantia dos direitos civis fundamentais."

Em 1967, sob a égide do regime militar instaurado a partir de 1964, com um congresso atrelado ao poder, aprova um projeto pronto e acabado, culminando com uma nova Constituição da República Federativa do Brasil, revista em 1969 (Emenda Constitucional n.º

⁶³ WOLKMER, A. C. *Op. Cit.*(1), p. 113.

⁶⁴ "Estabelecia o art. 138 da Carta Constitucional: "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 obrigatório para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer, em relação a eles, funções delegadas do poder público". (BATALHA, W. de S. C. BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 39).

⁶⁵ "A greve e o lockout foram declarados "recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (art. 139, in fine)." (SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1018 e 1019).

⁶⁶ WOLKMER, A. C. *Op. Cit.*(1), p. 114.

01)⁶⁷, cujo texto impõe restrições ao direito de greve (art. 162) e no artigo 166, praticamente repete o que continha o artigo 159 da Constituição da República Federativa do Brasil anterior no tocante a sindicato:

“É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão reguladas em lei. § 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. § 2º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais.”⁶⁸

Finalmente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que segundo WOLKMER⁶⁹:

“Ainda que possa ser acusada de um texto analítico, demasiadamente minucioso e detalhista, a Constituição de 1988, mais do que em qualquer outro momento da história brasileira, - além de ter contribuído para enterrar a longa etapa de autoritarismo e repressão do golpismo militarista -, expressou importantes avanços da sociedade civil e materializou a consagração de direitos alcançados pela participação de movimentos sociais organizados.”

Resultado de movimentos sindicais e políticos enfáticos a partir de 1983 (apesar de manter determinados princípios das constituições anteriores), “[...] muda o curso do direito sindical, direcionando-o no sentido da proibição da intervenção e da interferência do Estado na organização sindical, do direito amplo de greve e da representação dos trabalhadores na empresa.”⁷⁰, cujo tema será tratado em item específico.

⁶⁷ “As diretrizes que alimentaram o Direito Público, na década de 60, foram geradas pelas cartas constitucionais centralizadoras, arbitrarias e antidemocráticas (1967 e 1969), cuja particularidade foi reproduzir a aliança conservadora da burguesia agrária/industrial com parcelas emergentes de uma tecnoburocracia civil e militar.” (WOLKMER, A. C. *Op. Cit.*(1), p. 114)

⁶⁸ AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 34 e 35.

⁶⁹ WOLKMER, A. C. *Op. Cit.*(1), p. 115.

⁷⁰ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(2), p. 477.

1.4.2 Legislação infra-constitucional

As manifestações legislativas infra-constitucionais estão intimamente ligadas à própria evolução histórica do sindicalismo no Brasil e também datam do início do século XX⁷¹, apesar de existirem opiniões de que somente na década de 30 surgiu a primeira lei sindical brasileira.⁷²

O primeiro registro foi em 1903, com o Decreto n.º 979, que disciplinou os sindicatos rurais. Foi a primeira manifestação legislativa que tratava de sindicatos, apesar de possuir caráter econômico, pois servia de intermediária de crédito em favor dos associados.

Os principais pontos previstos no decreto referem-se à permissão da reunião dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregados e empregadores, com liberdade de escolha das formas de sindicalização, a determinação do número mínimo para a constituição de sindicato, a garantia do direito do ingresso ou retirada do sócio e a definição como atribuição principal o caráter assistencial (formação de caixas para os sócios, cooperativas de crédito e venda de produtos).

Em 1907 o Decreto n.º 1.637 regulamenta a sindicalização urbana, com a reunião de profissionais de profissões similares e conexas, destacando-se como pontos principais a definição dos fins do sindicato (estudo, defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros)⁷³, a previsão quanto a

⁷¹ “Foi com o alvorecer do século XX que se começou a falar em sindicalismo, sob aspecto legislativo e legal, em nosso país. Assim, em 1895, o engenheiro Carlos Alberto de Menezes, que cuidava de assegurar assistência material a seus trabalhadores, promovia para que expusessem seus anseios e em 1900, em uma tese apresentada ao 1º congresso Católico Brasileiro e sob a influência das palavras de Leão XIII, na “Rerum Novarum”, pugnava pela mutualidade operária, tendo fundado, logo depois, a Corporação Operária de Camarajibe. Do Congresso Católico de Pernambuco, em 1902, surgiu a Federação Operária Cristã, presidida por Carlos Alberto de Menezes, e, ainda em 1902, Joaquim Inácio Tosta apresentou um projeto sobre os sindicatos agrícolas, transformando em Decreto a 06-01-1903, sob o n. 979; mas o seu objetivo era a agremiação dos que se dedicavam às atividades rurais para facilitar a distribuição de créditos. Depois, em 05 de janeiro de 1907, o Decreto n. 1.637 criava as sociedades corporativas e estendia o direito de se associar em sindicatos a todos os profissionais, inclusive os liberais.” (SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 997).

⁷² BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 559.

⁷³ Art. 1º É facultado aos profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive as profissões liberais, organizarem entre si sindicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses profissionais de seus membros. Parágrafo Único [...]” (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 556).

criação de conselhos para dirimir controvérsias entre o capital e trabalho⁷⁴ e a manutenção da liberdade de constituição do sindicato (depósito de cópia do estatuto na repartição competente)⁷⁵;

Em 1931, foi promulgada a “Lei dos Sindicatos” (como já manifestado acima, entendida por alguns como a primeira legislação sindical brasileira, apesar de combatida por extremados liberais e conservadores⁷⁶), através do Decreto n.º 19.770 (19/03/31), resultado da vitória da Revolução da Aliança Liberal, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio⁷⁷.

⁷⁴ “O art. 8 do Decreto n. 1.637 estabelecia: “Os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como seriam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assuntos da profissão.” (BATALHA, W. de S. C. BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 38).

⁷⁵ “Art. 2º Os sindicatos profissionais se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartório de registro de hipotecas do distrito respectivo três exemplares dos estatutos, da ata da instalação e da lista nominativa dos membros da diretoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direção da sociedade ou da qualidade de membro efetivo ou honorário. O oficial do registro de hipotecas é obrigado a enviar, dentro de oito dias da apresentação, um exemplar à Junta Comercial do Estado respectivo e outro ao procurador da República. Este deverá dentro de três meses da comunicação, remeter recibo com a declaração de regularidade. Se, findo o prazo acima, o procurador não o tiver feito, ficarão sanadas as irregularidades. § 1º O registro deverá ser renovado a cada mudança de direção ou modificação dos estatutos. § 2º Só podem fazer parte dos corpos de direção dos sindicatos, brasileiros natos ou naturalizados, com residência no país, de mais de cinco anos, e no gozo de todos os direitos civis. Art. 3º Os sindicatos que preencherem as formalidades do artigo gozarão da personalidade civil e poderão: a) estar em juízo como autores ou réus; b) adquirir a título gratuito ou oneroso, bens móveis e imóveis; c) organizar em seu seio e para os seus membros, instituições de mutualidade, previdência e cooperação, de toda a sorte, constituindo essa, porém, associações distintas e autônomas, com inteira separação de caixas e responsabilidade.” (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 554 e 555).

⁷⁶ Cf. SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 999 e NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(2), p. 63.

⁷⁷ “O Governo Provisório constituído em 1930, disciplinou os sindicatos através do Decreto n. 19.770, de 19-03-1931. Na exposição de motivos, ressaltava o Ministro do Trabalho, Lindolfo Collor, com oportunidade: “O Sindicato de classe é um fato social, determinado pelas necessidades da vida contemporânea. A sua afirmação vem se fazendo penosamente, através de vicissitudes de toda ordem. Às derrotas que pareciam definitivas seguiram-se vitórias que marcaram novos esplendores na conquista de um direito novo. O direito sindical regula os interesses coletivos das classes, ou dos agrupamentos das classes, nas convenções regularmente pactuadas entre elas. Com a criação dos sindicatos profissionais, moldados em regras uniformes e precisas, dá-se às aspirações dos trabalhadores e às necessidades dos patrões expressão legal, normal e autorizada”. (BATALHA, W. de S. C. BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 38).

“[...] na exposição que acompanhou o projeto de lei sindical (Decreto n. 19.770, de 19-03-1931), dizia o ilustre titular da pasta (Sr. Lindolfo Collor): [...] “A Revolução de outubro encontrou o trabalho brasileiro na mais completa e dolorosa anarquia. De um modo geral, não há exagero em dizer-se que na situação atual do Brasil o trabalho é ainda considerado mercadoria, sujeita às flutuações da oferta e da procura. Inútil seria a demonstração de que esta concepção utilitarista e retrógrada não está de acordo, já não apenas com as tendências sociais contemporâneas senão também com o nível das conquistas e as próprias imposições econômicas, definitivamente reconhecidas e aceitas em quase todos os países do Velho e em não poucos do Novo Mundo. Mas, no caso do Brasil, o menosprezo dos poderes públicos pelos problemas do trabalho cresce de vulto ainda se considerarmos que o nosso país está, por acordos e convenções internacionais, obrigado ao reconhecimento dessas novas diretrizes da política social”. (SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 999).

Estabelecia o Decreto, especialmente os sindicatos como órgão de colaboração do governo, formados através do agrupamento de profissões idênticas, similares e conexas, com abstenção de toda e qualquer atividade ou propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso⁷⁸; a exigência do reconhecimento do Estado e estatutos padronizados⁷⁹; a necessidade de apresentação de relatório de atividades⁸⁰; o sindicato único em cada base territorial⁸¹; a proibição de sindicalização de funcionários públicos e de empregados domésticos⁸²; a proibição de filiação dos sindicatos a entidades internacionais

⁷⁸ “Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o governo da República e por intermédio do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições: [...] f) abstenção, no seio das organizações sindicais, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos, estranhos à natureza e finalidade das associações.” (AROUCA, J. C. *Repensando o Sindicato*, p. 556).

⁷⁹ “Art. 2º Constituídos os sindicatos de acordo com o art. 1º exige-se ainda, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e adquirirem assim, personalidade jurídica, tenham aprovados pelo ministro os seus estatutos, acompanhados de cópia autêntica da ata de instalação e de uma relação do número de sócios, com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade residência e lugares ou empresas onde exercerem a sua atividade profissional. § 1º Dos estatutos devem expressamente constar: os fins da associação; o processo da estas atribuições e os motivos de perda do mandato dos seus diretores; os direitos e deveres dos sócios se dissolver a associação; as condições em que esta se extinguirá, além de outras normas de funcionamento. § 2º [...]” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 557).

⁸⁰ “Art. 4º Os sindicatos, as federações e as confederações deverão, anualmente, até o mês de março, enviar ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio relatório dos acontecimentos sociais, do qual deverão constar, obrigatoriamente, as alterações do quadro dos sócios, o estado financeiro da associações, modificações que, por ventura, tenham sido feitas nos respectivos estatutos, além de fatos que, pela sua natureza, se possam prender a dispositivos do presente decreto.” (AROUCA, J. C. *Idem*, *ibidem*).

⁸¹ “Art. 9º Cindida uma classe e associada em dois ou mais sindicatos, será reconhecido o que reunir dois terços da mesma classe, e, se isto não se verificar, o que reunir maior número de associados. Parágrafo único. Ante a hipótese de preexistirem uma ou mais associações de uma só classe e pretenderem adotar a forma sindical, nos termos deste decreto, far-se-á o reconhecimento de acordo com a fórmula estabelecida neste artigo.” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 558 e 559).

⁸² “Art. 11º Na tecnologia jurídica do presente decreto, não há distinção entre empregados e operários, nem entre operários manuais e operários intelectuais, incluindo-se entre estes, artistas, escritores e jornalistas que não forem comercialmente interessados em empresas teatrais e de publicidade. Parágrafo único. Não entram na classe de empregados: a) os empregados ou funcionários públicos, para os quais, em virtude da natureza de suas funções, subordinadas a princípios de hierarquia administrativa, decretará o Governo um estatuto legal; b) os que prestam serviços domésticos, os quais obedecerão à regulamentação à parte.” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 559).

sem a autorização do Estado⁸³; a atribuição de função assistencial⁸⁴; permissão de criação de associações sindicais de grau superior⁸⁵; inamovibilidade aos diretores do sindicato⁸⁶; e pagamento de uma indenização correspondente ao salário de seis meses quando o patrão demitisse o empregado por causa de sua ação sindical⁸⁷.

Em 1934, antecipando-se a Constituição da República Federativa do Brasil do mesmo ano que versaria sobre o assunto, foi promulgado o Decreto n.º 24.694⁸⁸, estabelecendo de forma taxativa a pluralidade sindical (alguns anos depois –1937 – extinta), porém frustrando as iniciativas em virtude das condições exigidas para a formação do segundo sindicato.

⁸³ “Art. 12. O operário, o empregado ou patrão, que pertencer a um sindicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, não poderá sob pena de ser excluído, fazer parte de sindicatos internacionais, como só poderão as organizações de classe federar-se com associações congêneres, fora do território nacional, depois de ouvido o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.” (AROUCA, J. C. *Repensando o Sindicato*. p. 559).

⁸⁴ “Art. 5º Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência, os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva confederação, órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problemas que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe. Parágrafo único [...]” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 557 e 558).

⁸⁵ “Art. 3º Poderão, os sindicatos, em número nunca inferior a três, formar, no Distrito Federal em cada Estado e no Território do Acre uma federação regional com sede nas capitais e, quando se organizarem, pelo menos, cinco federações regionais, poderão elas formar uma confederação com sede na Capital da República. Denominar-se-á Confederação Brasileira do Trabalho - que se constituir por federações operárias, e - Confederação Nacional de Indústria e Comércio - a que se constituir por federações patronais. § 1º [...]” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 557).

⁸⁶ “Art. 14. Sem motivos que plenamente o justifiquem e a Juízo do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, não poderão ser transferidos para lugares ou misteres que dificultem o desempenho de suas funções os operários e empregados eleitos para cargos de administração ou de representação nos sindicatos, nas federações, nas confederações, nas Caixas de Aposentadoria e Pensões, junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em qualquer dos seus departamentos ou nos institutos que lhes forem subordinados. Parágrafo único [...]” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 560).

⁸⁷ “Art. 13. [...] § 1º No caso de demissão, ao operário ou empregado será paga indenização correspondente ao salário ou ordenado de seis meses; no caso de suspensão, até 30 dias, ao salário ou ordenado de dois meses, indenização esta que será mensalmente mantida enquanto perdurar a suspensão; no caso de rebaixamento de categoria, de salário ou de ordenado, prevalecerá o critério adotado para as suspensões, impostas tais penas pela autoridade competente, com recurso para o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. § 2º [...]” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 559).

⁸⁸ “... foi um decreto bastante detalhista, interferente, que indicou tipos de organizações sindicais denominados sindicatos, federações e confederações; atribuiu aos sindicatos, como sede no mesmo Município, o direito de formar uniões destinadas a coordenar os interesses gerais das profissões; determinou as funções a serem cumpridas pelas entidades sindicais; fixou os requisitos exigidos para a criação das organizações; proibiu a sindicalização aos funcionários públicos; determinou a obrigatoriedade do pedido de reconhecimento; enumerou certas exigências legais a serem observadas na elaboração dos estatutos; exigiu algumas condições essenciais para o funcionamento do sindicato e deliberações da assembléia para eleições; fixou garantias aos empregados sindicalizados e penalidades, estas previstas para a hipótese de inobservância dos seus dispositivos, com o que, pela dimensão dessa regulamentação legal, não é possível situá-la entre os ordenamentos nos quais as leis sobre organização sindical, sendo poucas, permitem maior espontaneidade e a formação natural do modelo.” (NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 66 e 67).

Em 1939, complementando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1937, que voltava ao princípio da unicidade (conforme mencionado no item anterior que trata da legislação constitucional), foi promulgado o Decreto-lei n.º 1.402 (05/07/39), que dispunha, além das regras sobre a administração, órgãos, eleições sindicais, proibições de sindicalização e associações de grau superior, especialmente:

- distinguiu associação de sindicato, fornecendo a este último as prerrogativas de representar a categoria, celebrar convenções coletivas e instaurar dissídios coletivos⁸⁹;
- quadro de atividades e profissões, com categorias profissionais e econômicas, distribuindo os sindicatos, federações e confederações⁹⁰;
- possibilidade de intervenção do Ministério do Trabalho quando da ocorrência de dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato⁹¹;
- possibilidade de cassação da carta de reconhecimento sindical, quando do não cumprimento das exigências legais ou normas da política econômica⁹²;

Posteriormente seguiram-se algumas manifestações legislativas, destacando-se

⁸⁹ “Art. 2º Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48, poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.” (AROUCA, J. C. *Repensando o Sindicato*. p. 570).

⁹⁰ “Art. 25. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República. § 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional de Indústria, Confederação Nacional de Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito, e Confederação Nacional de Educação e Cultura. § 2º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Educação e Cultura. § 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais. a reunião das respectivas federações. § 4º As associações sindicais de grau superior da agricultura e pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas profissões.” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 575).

⁹¹ “Art. 17. Ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio deverá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administrar a associação e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento.” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 573).

⁹² “Art. 43. As infrações ao disposto nesta lei serão punidas, segundo o seu caráter e a gravidade, com as seguintes penalidades: [...]e) cessação da carta de reconhecimento.” (AROUCA, J. C. *Idem*, p. 578).

a contribuição sindical (decreto-lei n.º 2.377/40)⁹³ e o enquadramento sindical (decreto-lei n.º 2.381/40)⁹⁴, culminando com a Consolidação das Leis do Trabalho (decreto-lei n.º 5.453, de 01/05/43).

A referida consolidação, apesar de não se constituir em avanços em relação à legislação sindical, mas meramente em uma reunião de textos legais já existentes⁹⁵ subsistiu em seu cerne até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (cujo teor será tratado em item específico), privilegiando uma complexa estrutura corporativista, que assegurava mecanismos de intenso controle estatal.

⁹³ “Para que os sindicatos contassem com recursos para o custeio das suas atividades, foi criado o imposto sindical, previsto em lei e padronizado para todo o País, segundo os critérios que o Estado estabeleceu através da legislação.” (FERRARI, Iryny. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 95.)

⁹⁴ “O enquadramento sindical oficial, iniciado em 1940 pelo Ministério do Trabalho, consistiu na relação das categorias profissionais e econômicas julgadas existentes no País, segundo a Comissão de Enquadramento Sindical do mesmo órgão, extinta em decorrência da Constituição Federal de 1988. Tomou por base as categorias econômicas e profissionais mais gerais e suas respectivas confederações, em seguida em grupos de atividades por setores, e assim por diante. O critério de agrupamento adotado foi o de atividades similares e conexas. Esse enquadramento comportou uma restrição à liberdade sindical, impedindo o livre impulso associativo, e suas origens corporativas de organização da economia sofreram críticas da maioria dos doutrinadores. Impediu o desenvolvimento natural dos sindicatos, substituído por uma conformação artificial resultante das conclusões do Governo. O quadro de atividades e profissões passou a ser o pressuposto da organização dos sindicatos, de modo que esses, bem como as federações e confederações, só poderiam existir desde que se enquadrassem numa das diversas categorias previstas. Periodicamente, a Comissão de Enquadramento Sindical, do Ministério do Trabalho, fazia a revisão do quadro, criando categorias novas ou efetuando o desdobramento das já existentes, tudo por resolução, que é um ato do Estado e não dos interessados” (FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. Idem, p. 94.)

⁹⁵ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p.71.

CAPÍTULO II

O ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

2.1 Enfoque constitucional a partir de 1988

Como enfocado no capítulo anterior, o Estado sempre exerceu papel fundamental nas relações de trabalho, com mais ou menos interferência nas organizações sindicais, de trabalhadores ou mesmo de empregadores, afirmação que não permite concluir se esta interferência foi ou não benéfica ao sistema.

Pode-se encontrar comumente três concepções acerca do assunto – a de um Estado totalmente intervencionista até um Estado “alheio” às relações de trabalho – que são mantidas ou se moldam conforme as conjunturas políticas onde estão inseridas:

a) Concepção neoliberal: o Estado afasta-se, omite-se aos conflitos coletivos, deixando a atuação sindical no livre jogo de mercado, princípio fundamental do liberalismo clássico;

b) Concepção do modelo corporativista: o Estado regulamenta e reprime o exercício da ação sindical no contexto das relações do trabalho;

c) Concepção da organização democrática: o Estado deve organizar as relações de trabalho, sem reprimir a ação sindical ou se omitir do tratamento institucional da matéria. O papel do Estado deve ser o de organizar as relações de trabalho, incentivando o exercício da ação sindical.⁹⁶

⁹⁶ BRESCARINI, Luís Paulo. BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Negociações Tripartites na Itália e no Brasil: o Acordo Nacional e as Câmaras Setoriais*. São Paulo: LTr, 1995, p. 127.

Resumidamente, nesse sentido é correta a afirmação de que “O neoliberalismo pretende que o Estado desapareça. O corporativismo faz com que o Estado reprima e intervenha compulsoriamente nas relações de trabalho. A democracia deve fazer com que o Estado organize tais relações. O Estado deve legislar e garantir o livre exercício da ação sindical.”⁹⁷

No Brasil, o sistema historicamente adotado foi o modelo corporativista, que somente foi abrandado após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, mas mantido como forma de organização sindical.

Segundo FERRARI⁹⁸,

“O início da alteração do modelo corporativista que se iniciara no final dos governos militares e com a eclosão do movimento sindical do ABC sob a liderança de Lula, ganhou maior consistência com a constituição Federal de 1988 que não só formalizou algumas experiências que já vinham ocorrendo – ainda que em desacordo com a lei –, mas, também, introduziu modificações.”

Hoje, o enfoque passa pelo pensamento neoliberal, ocasionando um período de transição do modelo corporativista para o modelo neoliberal ou, quem sabe, democrático, calcado na premissa da liberdade sindical.

AROUCA⁹⁹ enfatiza no sentido de que “Não há dúvidas que a Constituinte de 1988 procurou afastar o ranço ditatorial que se manteve na Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo com a redemocratização do país”, garantindo uma autonomia aos sindicatos, dentro do arcabouço de uma maior liberdade sindical.

Marcou uma ruptura na condução do sindicalismo no Brasil, introduzindo inúmeros pontos positivos, porém mantendo outros tantos pontos negativos e conflituosos com os próprios avanços.

RODRIGUES PINTO¹⁰⁰ assim se manifesta:

“Consideramos, por isso, que a Constituição de 1988 encerrou esta última fase em que consideramos o estudo da evolução de nosso sindicalismo e abriu, dividindo as águas, uma nova etapa, cujo conteúdo passa pela aquisição da

⁹⁷ BRESCARINI, L. P. BENITES FILHO, F. A. *Op. Cit.*, p. 129.

⁹⁸ FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. *Op. Cit.*, p. 101.

⁹⁹ AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 65 e 66.

¹⁰⁰ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 73.

maturidade dos organismos sindicais, que dará os rumos do próprio Direito Coletivo e pelas propostas que encaminhará para solução das novas confrontações de interesse grupais dentro da Revolução Tecnológica.”

Reflexo da unidade ideológica, e principalmente, como instrumento condicionante de sua inserção no âmbito do Estado, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 manteve, como herança da fase anterior - e considerado o principal ponto negativo e conflituoso em relação aos avanços (apesar da vontade de parte do movimento sindical)¹⁰¹ - o princípio da unicidade sindical¹⁰².

Igualmente, nessa linha de raciocínio, manteve a contribuição sindical, esta agravada com a instituição da contribuição para o custeio do sistema confederativo profissional (que em primeira análise tem se entendido como compulsória)¹⁰³, não definiu claramente o órgão que teria atribuições para registro de atos constitutivos do sindicato¹⁰⁴ e definiu obscuramente a extensão da legitimação para substituição processual nos dissídios individuais.¹⁰⁵

Particularizando, o ponto relevante refere-se à limitação da liberdade sindical, quando da manutenção da unicidade e, paralelamente, pela manutenção da contribuição compulsória. Agasalhou, com isso, o regime corporativista existente no art. 516 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰⁶, impedindo aos componentes de determinada categoria

¹⁰¹ “Essas disposições constitucionais, base para a nova estrutura sindical, respalda, em alguns pontos, a livre organização e a ação sindical; em outros, é restritiva. Porém as limitações foram defendidas por parte do movimento sindical, de modo que representam a vontade dos próprios interessados. Não foram impostas pelo governo. [...] Portanto, não é possível dizer que se trata de medidas de finalidade coativa e destinadas a permitir o controle dos sindicatos pelo Estado, uma vez que expressaram fielmente a vontade dos dirigentes sindicais que conseguiram atuar com força política no Congresso Nacional.” (FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. *Op. Cit.*, p. 106).

¹⁰² “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;” (CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 23. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 790).

¹⁰³ “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;” (CARRION, V. Idem, *ibidem*).

¹⁰⁴ “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;” (CARRION, V. Idem, *ibidem*).

¹⁰⁵ “III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;” (CARRION, V. Idem, *ibidem*).

¹⁰⁶ “Art. 516. Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.” (CARRION, V. Idem, p. 430).

a livre escolha de sindicato para efetuarem filiação, bem como limitam a saudável competição entre as entidades sindicais, evitando com isso a acomodação de lideranças sindicais.

Segundo SÜSSEKIND¹⁰⁷,

“A Constituição brasileira de 1988, apesar de ter sido cantado em prosa e verso que assegurara a liberdade sindical, na verdade a violou, seja, ao impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou de empresários, seja ao obrigar os não associados a contribuir para a associação representativa de sua categoria.”

Além disso, a nova legislação constitucional não reconheceu as centrais sindicais como integrantes do sistema sindical brasileiro, apesar das mesmas detiverem lugar privilegiado no mundo sindical. A não previsão constitucional, quando estabelecida a unicidade sindical em qualquer grau (art. 8º, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil)¹⁰⁸, garante ao fato um ponto negativo.

Novamente SÜSSEKIND¹⁰⁹ é preciso em afirmar:

“A posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é, no mínimo, extravagante. Elas não integram o sistema confederativo previsto na Constituição e na CLT, o qual se esteia no princípio da unicidade de representação de todos os níveis. São, por conseguinte, 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.”

Nova violação do princípio da liberdade sindical. O trabalhador que não concordar com os destinos trilhados por uma central sindical estará a ela atrelada, por força do sindicato filiado, que possui a prerrogativa de ser o único possível de vinculação.

¹⁰⁷ SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1026.

¹⁰⁸ “A Constituição de 1988 manteve o sistema confederativo e a unicidade sindical em todos os níveis. É dizer que excluiu a centrais sindicais, no plural, como multiplicidade de organizações. Estranhamente delas não se tratou nos debates da Assembléia Constituinte. Como se sabe, a inclusão do sistema confederativo no texto aprovado deveu-se ao lobby das confederações, profissionais e patronais, que temiam ser superadas pelas centrais.” (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 60)

¹⁰⁹ SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1054.

Perante a legislação ordinária, as centrais sindicais, já são reconhecidas em muitos casos, como por exemplo, as Leis número 8.036¹¹⁰ e 8.213¹¹¹, que, nos respectivos conselhos, incluem representantes indicados pelas centrais existentes. Essas centrais, como é do conhecimento de todos, têm, de fato, prestado serviços ao país, inclusive em tratativas de grandes temas nacionais, a convite do próprio Poder Executivo.

Assim, verifica-se unicidade de direito nos demais níveis das organizações sindicais (sindicatos, federações e confederações) e pluralidade de fato na cúpula, formada pelas centrais sindicais.

Por outro lado, nesse sentido, merece destaque, a manutenção do Poder Normativo da Justiça do Trabalho¹¹², pois diante do modelo sindical hoje existente, de um modo geral fraco, essa prerrogativa constitucional ajuda a manter a falta de representatividade das organizações sindicais, que sem forças para reivindicar, apelam para a cômoda manifestação da Justiça do Trabalho.

O poder normativo, que pode ser definido como “[...] a competência determinada a órgão do poder judiciário para, em processo no qual se discutem interesses gerais abstratos, criar norma jurídica destinada a submeter à sua autoridade as relações

¹¹⁰ “Art. 3º. O FGTS será regido segundo normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, integrado por três representantes da categoria dos trabalhadores e três representantes da categoria dos empregadores, além de um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados: [...] § 3º. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de 2 anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.” (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 897).

¹¹¹ “Art. 3º. Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social - CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros: [...] § 2º. Os representantes dos trabalhadores em atividade, dos aposentados, dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas centrais sindicais e confederações nacionais.” (CARRION, V. *Idem*, p. 915).

¹¹² “Art. 114 . Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. [...] § 2º. Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção do trabalho.” (CARRION, V. *Idem*, p. 798).

jurídicas de interesse individual concreto na área da matéria legislativa.¹¹³ leva a ineficácia da ação sindical, ao desperdício de recursos e ao despreparo dos sindicatos e das empresas para a negociação dos seus conflitos.

Evidente que referido posicionamento depende de um amadurecimento das organizações sindicais, aliado a mecanismos eficazes de negociação coletiva, que prezem pela existência de uma solução final direta entre os pólos profissional e econômico.

Contudo, verificou-se igualmente avanços significativos em relação às constituições anteriores, reafirmando “[...] o direito de organização sindical, postulado básico do processo de consolidação democrática desenvolvido pelo País, reconhecendo o livre direito de associação profissional de sindical como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores.”¹¹⁴

O texto constitucional atual traz – como pontos positivos em relação a legislação anterior – dispostos no artigo 8º, a liberdade de organização do sindicato¹¹⁵, a liberdade individual de filiação do trabalhador ao sindicato¹¹⁶, a representação e substituição processual das categorias, para defesa de seus interesses, individuais e coletivos, nas esferas administrativas e judicial, a obrigatoriedade de participação do sindicato em qualquer negociação coletiva¹¹⁷ e, no artigo 11, a representação de empregados nas empresas de grande porte, como intermediários do entendimento direto dos trabalhadores com a empresa¹¹⁸.

¹¹³ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 348.

¹¹⁴ FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. *Op. Cit.*, p. 106.

¹¹⁵ “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]” (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 790).

¹¹⁶ “V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;” (CARRION, V. *Idem*, *ibidem*).

¹¹⁷ “VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;” (CARRION, V. *Idem*, *ibidem*).

¹¹⁸ “Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.” (CARRION, V. *Idem*, p. 791).

Destaca-se, em razão da ênfase do assunto e de ser um dos aspectos positivos da atual legislação constitucional, o princípio amplo da liberdade sindical, internacionalmente adotado (ressalvado as limitações descritas acima como pontos negativos).¹¹⁹

Liberdade que se põe em dois sentidos, conforme preleciona BATALHA¹²⁰:

“No sentido político, a liberdade sindical consiste em reconhecer ao sindicato caráter privatístico, desligado dos aspectos de entidade de direito público de que se revestiam os sindicatos nos regimes totalitários. [...] Num sentido individualístico, a liberdade sindical consiste no direito de qualquer trabalhador ou empresa participar deste ou daquele sindicato, de filiar-se, ou não, a qualquer entidade sindical.”

NASCIMENTO¹²¹ destaca:

“Um dos aspectos positivos foi o redimensionamento das relações entre os sindicatos e o Estado através da adoção de dois princípios básicos, a auto-organização sindical e autonomia de administração dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo suas próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração, o que vai transferir da lei para os estatutos as questões que, como os órgãos da sua direção, as deliberações da assembléia, as eleições, não podem mais sofrer a interferência do Estado.”

Desta forma, o texto constitucional repousa na idéia central, viga mestra de todo o seu conteúdo: a liberdade sindical, garantindo-a em determinados princípios e ferindo-a em outros.

Igualmente, o poder sindical foi muito reforçado face a autonomia sindical prevista, que no seu âmago revela um feixe de liberdades, coletivas e individuais, numa relação verdadeiramente livre do conjunto de trabalhadores ou mesmo empregadores.

¹¹⁹ “O direito comparado, inspirado sobretudo nos princípios consubstanciados na Convenção da OIT n. 87 (Genebra, 1948) e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU (Nova York, 1966), enfatiza que a liberdade deve ser vista sob um triplice aspecto: a) liberdade sindical coletiva, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier; b) liberdade sindical individual, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se; c) autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.” (SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1025)

¹²⁰ BATALHA, W. de S. C. e BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 82.

¹²¹ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 56.

2.2 O sindicato e suas delimitações

Conforme já mencionado, a Consolidação da Leis do Trabalho que data de 1943 ainda subsiste como base da legislação infra-constitucional atual, apesar da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ter revogado inúmeros dispositivos que a mesma trazia.

Segundo SÜSSEKIND¹²², "Pelo princípio da continuidade das leis, as disposições legais anteriores à nova ordem constitucional são recepcionadas quando compatíveis com os princípios e normas da lei suprema; se incompatíveis, perdem a sua validade jurídica."

Assim, para ser delimitado o sindicato no atual contexto legal brasileiro é necessário se reportar aos ditames estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, observando sempre as revogações ocorridas com o texto constitucional.

2.2.1 Definição

Em razão de ser o sindicalismo um fenômeno complexo (conforme já manifestado anteriormente) a definição ou conceituação de sindicato torna-se difícil, porquanto depende do contexto em que é analisado.

Na acepção da palavra, seguindo a origem da idioma português (greco-latino), a palavra sindicato deriva de síndico e segundo NASCIMENTO¹²³, "Fala-se em síndico, atualmente, como representante; nesse sentido é que se diz síndico do condomínio, síndico da massa falida etc. Sindicato também tem o sentido de representante. É o representante dos grupos de trabalhadores e empregadores"

¹²² SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1030.

¹²³ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 148.

Neste sentido também RODRIGUES PINTO¹²⁴, entendendo que "O sindicato seria, desse modo, o conjunto de funções exercidas pelo sândico, tendo daí se estendido para significar o ente a que se atribui, nas modernas reações de trabalho, o trato representativo dos interesses comunitários de empresas e trabalhadores."

Não se levando em conta o sentido axiológico, a definição de sindicato transita pelo entendimento sociológico e jurídico¹²⁵, sendo esse último que interessa ao presente trabalho, visto que o primeiro foi tratado no capítulo primeiro, quando das considerações preliminares sobre o sindicalismo.

Assim, no enfoque jurídico, inúmeras são as definições encontradas na literatura brasileira do Direito do Trabalho, algumas com caráter descritivo ou analítico e outras com caráter sintético¹²⁶, porém apesar de não serem uniformes, as mesmas mantêm similitudes quanto à natureza e finalidade do sindicato¹²⁷.

GOMES e GOTTSCHALK¹²⁸ assim definem:

"Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho."

MARANHÃO¹²⁹ é mais conciso na definição, afirmando que "Sindicato é uma forma de associação instituída para proteger os interesses profissionais dos que a integram."

¹²⁴ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 120.

¹²⁵ Cf. LEBRE, Eduardo Antônio Temponi. *Direito Coletivo do Trabalho* (1). Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 61.

¹²⁶ Cf. PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 118.

¹²⁷ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*, p. 150.

¹²⁸ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 547.

¹²⁹ MARANHÃO, Délio, CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993, p. 307.

RODRIGUES PINTO¹³⁰, formulando um novo enunciado para o tema, entende sindicato como “uma associação constituída, em caráter permanente, por pessoas físicas ou jurídicas para o estudo e defesa de seus interesses afins e prestação assistencial a todo o grupo, além de outras atividades complementares que o favoreçam.”

Paralelamente as manifestações doutrinárias, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 511, estabelece a definição legal se sindicato:

“É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”¹³¹

Observa-se no todo, que a definição doutrinária e a legal abordam duas concepções: de “coalizão” ou “agrupamento” e de “associação”.

LEBRE¹³², entende “[...] que nem agrupamento, nem coalizão podem ser considerados como elementos integrantes do conceito jurídico de sindicato.” afirmando que “... o sindicato é uma associação especial em relação aos outros tipos de associação, porque ele desempenha funções específicas, as quais lhes são atribuídas geralmente por lei (no Brasil, art. 8º da Constituição Federal e art. 511 a 514 da CLT).”

2.2.2 Natureza jurídica

Além das pessoas naturais, existem entes denominadas pessoas jurídicas que também são suscetíveis de adquirir direitos e contrair obrigações¹³³.

Considerar o sindicato, como ente jurídico, com reconhecida personalidade, é

¹³⁰ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 119.

¹³¹ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 420.

¹³² LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(1). p. 63.

¹³³ Cf. BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 580.

uma necessidade, inquestionável pela doutrina. Segundo NASCIMENTO¹³⁴ “[...] considerar o sindicato como pessoa jurídica é uma decorrência normal da necessidade de atribuir-lhe, como sujeito de direito, a condição de centro de imputação das normas jurídicas, mas não é possível ignorar que nem sempre ao sindicato é reconhecida a personalidade.”

Questionável, face a inúmeras posições divergentes entre os autores, é o enquadramento do sindicato em um dos ramos do direito, uma vez que alguns defendem a idéia de que é um pessoa de direito privado, outros que é de direito público, além daqueles que defendem a idéia de um direito semi-público ou de um direito social¹³⁵.

Segundo RODRIGUES PINTO¹³⁶,

“Toda reflexão sobre a natureza jurídica do sindicato passa pela discussão da taxionomia do próprio Direito do Trabalho, a cujo respeito as opiniões oscilam entre situá-lo na área do direito público, do direito privado ou, finalmente, em área reservada a um tertium genus que seria o direito social.”

Para RUSSOMANO¹³⁷, a discussão quanto ser o sindicato pessoa jurídica de direito público ou privado depende da lei local. Manifesta-se o autor:

“No que concerne ao direito positivo, a resposta correta dependerá da lei local. Mas, para nós, o ponto relevante é que a lei local, quando desenha a fisionomia jurídica do sindicato, atribuindo-lhe caráter de pessoa de direito público ou de direito privado, se enraíza, fortemente, na estrutura política do Estado.”

Modernamente, a definição quanto à natureza jurídica do sindicato pode ser resumida em três teorias, segundo GOMES¹³⁸:

- teoria fim, segundo a qual a natureza jurídica do sindicato é definida de acordo com o interesse público, visto que apesar de defender os seus próprios interesses, o sindicato é destinado a atender os interesses peculiares do Estado;

- teoria da funcionalidade, que considera a subordinação da pessoa jurídica ao Estado menos importante, visto que outros entes jurídicos estão sujeitos ao controle análogo, face o interesse coletivo que o requer e não pelo interesse do Estado;

¹³⁴ NASCIMENTO, A. M. *Direito Sindical* (1), p. 154.

¹³⁵ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Idem*, *ibidem*.

¹³⁶ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 121.

¹³⁷ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 54.

¹³⁸ Cf. GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 546.

- teoria integral ou eclética, que engloba as duas primeiras, considera a intervenção do Estado na constituição ou gestão da pessoa jurídica, analisando-se a qualidade da iniciativa de sua criação.

Extraí-se dessas considerações que nos regimes totalitários, em razão do perfil de colaboração com estado, os sindicatos adquirem condição de entes de direito público, enquanto que em países com perfil democrático, os sindicatos são considerados pessoas jurídicas de direito privado¹³⁹.

Por outro lado, aqueles que enquadram o Direito do Trabalho em um ramo próprio, diferente do Público ou Privado, terão uma natureza jurídica semi-pública ou de direito social para os sindicatos, "[...] não apenas porque o encontrará nas entranhas desse ramo distinto, como porque verá nele uma das projeções mais fortes dos componentes da idéia de Direito Social."¹⁴⁰,

Transpondo-se o aspecto teórico, enfocando a realidade técnica ou jurídica, observa-se que o sindicato é originado de indivíduos de determinado grupo social, que segundo as suas conveniências deliberam em agrupar-se em torno de um ente jurídico, com o intuito de proteção.

RODRIGUES PINTO¹⁴¹, afirma:

"[...] o sindicato é uma associação de particulares para estudo e defesa de interesses de indivíduos, ainda que estes se achem ligados por aspectos homogêneos, oriundos da afinidade de profissão (trabalhadores) ou de atividade econômica (empregadores) e que tais interesses se mostrem permeados por vigorosa tônica social."

Nesse sentido, salutar o entendimento de que "No Brasil, o sindicato tem personalidade jurídica. É pessoa jurídica de direito privado. Adquire-a o sindicato que obtém a inscrição de seu estatuto em cartório [...]"¹⁴², sendo que o "O sindicato de Direito Público é a negação do sindicato."¹⁴³

¹³⁹ Cf. BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 582.

¹⁴⁰ PINTO, J. A. R. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. p. 126.

¹⁴¹ PINTO, J. A. R. *Idem*, p. 121.

¹⁴² BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 581.

¹⁴³ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 546 e 547.

2.2.3 Constituição e registro

Confundindo-se com o tema que será tratado no capítulo pertinente a liberdade sindical, especificamente quanto à liberdade de organização, o item constituição e registro enfocará o aspecto teórico formal do início do sindicato.

Para NASCIMENTO¹⁴⁴ “[...] o direito de criação de sindicatos está plenamente fundamentado nos princípios universais como um valor a ser preservado pelas democracias, consequência natural do direito de associação.”

Segundo RODRIGUES PINTO¹⁴⁵ “A criação da entidade sindical corresponderá, portanto, à conjunção das vontades dos que podem criá-lo, os quais, para isso, deverão reunir-se em assembleia.”

Manifestada a vontade em organizar um sindicato e, cumprido os tramites da assembleia constitutiva “A aquisição da personalidade jurídica e da capacidade de participar dos respectivos atos se operará através do registro que habilite o seu funcionamento.”¹⁴⁶

A legislação pertinente a aquisição da personalidade jurídica não foi alterada com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, porquanto ocorria através do respectivo registro do estatuto no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas. A alteração substancial verificada ocorreu em relação à denominada “investidura sindical”, prevista no texto consolidado, que conferia ao sindicato a prerrogativa legal de representação da categoria.

Antes da atual Constituição da República Federativa do Brasil, através da Consolidação das Leis do Trabalho todo o procedimento de constituição e registro transitava pelo aval do Ministério do Trabalho, visto que com base nas “associações profissionais constituídas por atividade idênticas, similares ou conexas” (art. 558), conferia a investidura sindical “à associação profissional mais representativa” (art. 519), em favor de quem expedia a “Carta de Reconhecimento”.

¹⁴⁴ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 226.

¹⁴⁵ PINTO, J. A. R. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. p. 137.

¹⁴⁶ PINTO, J. A. R. *Idem*, p. 138.

Após a atual Constituição da República Federativa do Brasil, em razão do teor do art. 8º, inciso I, que veda a exigência de autorização do Estado para a fundação de sindicato (apenas ressaltando o registro no órgão competente), alterou-se os respectivos procedimentos.

Não mais existe o “reconhecimento” pelo Ministério do Trabalho, bem como, não mais existem os procedimentos quanto à “investidura sindical”, cabendo simplesmente o registro no órgão competente.

Neste particular, pairam dúvidas em relação ao “órgão competente para registro”, alguns entendendo ser o Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas e outros o Ministério do Trabalho. Segundo Roberto Barreto Prado, “O legislador constituinte não indicou o órgão perante o qual deveria ser efetuado o registro”¹⁴⁷.

NASCIMENTO¹⁴⁸ afirma:

“A aparente contradição entre duas normas constitucionais, a proibição de intervenção e interferência do Poder Público na organização sindical e a necessidade de registro do sindicato perante órgão competente definido como o Estado, visa dar atendimento ao princípio da unicidade sindical;”

Em sentido contrário RODRIGUES PINTO¹⁴⁹ quando afirma que “[...] sendo o sindicato uma associação civil, o órgão certo para fazê-lo seria o Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, tendo alguns pensado, a nosso ver sem cabimento, no Cartório de Registro de Títulos e Documentos, por meio do qual se estabeleceria a eficácia *erga omnes* desse ato.”

Não obstante a discussão existente, através de constantes manifestações do judiciário, consolidada pelo Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário n.º 134.300-1, sendo relator o Min. Sepúlveda Pertence, publicado no DJU de 14/12/94, página

¹⁴⁷ PRADO, Roberto Barreto. *Curso de Direito Sindical*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1991, p. 58.

¹⁴⁸ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 231.

¹⁴⁹ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 139.

27.602¹⁵⁰ admite-se como órgão competente para registro o cartório de registro de pessoas jurídicas, cabendo ao Ministério do Trabalho o controle da unicidade, conforme justificativas expostas na Instrução Normativa n.º 01, de 17 de julho de 1997¹⁵¹.

2.2.4 Base territorial

A base territorial é uma determinada região geográfica, escolhida pelos trabalhadores ou empregadores, para a atuação de um sindicato, sendo que será dimensionada nos termos do estabelecido no direito positivo de cada país ¹⁵².

Nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, art. 517 (revogado tacitamente pela atual Constituição da República Federativa do Brasil), as dimensões de atuação territorial dos sindicatos podiam variar de no mínimo distrital até o máximo nacional,

¹⁵⁰ “O Supremo Tribunal Federal encerrou a controvérsia criada em torno do órgão competente para registro de organizações sindicais, decidindo: “I – Registro de entidades sindicais: recepção, em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da lei vir a criar regime diverso. 1. Conforme decidido pelo Plenário (MI 144, 28.5.93), “a função de salvaguarda da unicidade sindical induz a sediar, sit et quantum, a competência para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis ao seu desempenho. 2. Recurso Extraordinário não conhecido. II. Comissão de Enquadramento Sindical: interesse da impetrante na continuidade de seu funcionamento: 1. Desde que as atividades de registro sejam retomadas pelo Ministério do Trabalho, pouco importa à impetrante que, internamente, o órgão encarregado de aferir a observância do requisito da unicidade sindical seja, ou não, a Comissão de Enquadramento Sindical. 2. Recurso ordinário improvido.” (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 89).

¹⁵¹ “O Ministro de Estado do Trabalho, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 87, inciso II, da Constituição Federal; Considerando o disposto no artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal; Considerando que o egrégio Supremo Tribunal Federal, ao interpretar a norma inscrita no artigo 8º, item I, da Constituição Federal, firmou orientação no sentido 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” (MI-144/SP, Tribunal Pleno; ADIMC-1121/RS, Tribunal Pleno); Considerando que o registro sindical é ato meramente cadastral, para o fim de tornar pública a existência da entidade e servir como fonte unificada de dados a que os interessados poderão recorrer como elemento documental para dirimir suas controvérsias, por si mesmas ou junto ao Poder Judiciário (RE 35875-2/SP; MS 1045-DF); Considerando que a reiterada jurisprudência fixada pelo egrégio Superior Tribunal de Justiça entende que “o princípio da unicidade não significa exigir apenas um sindicato representativo de categoria profissional, com base territorial delimitada, mas, de impedir que mais de um sindicato represente o mesmo grupo profissional”, sendo “vedado ao Estado intervir sobre a conveniência ou oportunidade do desmembramento ou desfiliação” (RE-74986/SP; RE-40267/SP; RE-38726/RJ; MS-1703/DF), resolve: [...]” (Instrução Normativa MTb n.º 01, de 17 de julho de 1997, DOU 23.07.1997, rep. DOU 29.08.1997).

¹⁵² Cf. PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 133.

este dependente de reconhecimento especial ¹⁵³, cuja delimitação competia ao Ministro do Trabalho. ¹⁵⁴

A partir da atual Constituição da República Federativa do Brasil, ocorreu uma alteração substancial na definição da atuação territorial do sindicato, quando o art. 8º, inciso II, estabeleceu que “[...] será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. ¹⁵⁵

De acordo com NASCIMENTO ¹⁵⁶ “A extensão é direta, por disposição estatutária do sindicato que a pretender, respeitada a unicidade sindical. Atingirá espaços não cobertos. Se atingir esferas já ocupadas por outro sindicato surgirá uma disputa de base territorial.”

Com o texto constitucional facultou-se ao interessados dispor sobre a base territorial do sindicato (ressalvado o princípio da unicidade sindical que será tratado no capítulo da liberdade sindical) e vedou-se indiretamente a criação de sindicatos distritais ou por empresas.

2.2.5 Categoria e enquadramento sindical

Apesar do título deste tópico sugerir um único assunto, necessário de imediato ressaltar a distinção das expressões categoria e enquadramento sindical, agrupados em virtude de ser o enquadramento sindical uma consequência da definição de categoria.

Segundo ROMITA ¹⁵⁷ “A formação de sindicatos por categoria, no Brasil, constitui uma noção implantada pela Carta de 10 de novembro de 1937, cujo art. 138 dispunha que o sindicato reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos

¹⁵³ Cf. PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 133.

¹⁵⁴ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 237.

¹⁵⁵ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 790.

¹⁵⁶ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 238.

¹⁵⁷ ROMITA, Arion Saião. *Direito do Trabalho – Temas em Aberto*. São Paulo: LTr, 1998, p. 516.

que participarem da categoria de produção para que foi constituído.”, constituindo-se, segundo o mesmo autor, em tradução literal da Declaração III da Carta del Lavoro, da Itália Facista, de 1927¹⁵⁸.

O denominado enquadramento sindical originou-se do Dec. n.º 2.381, de 09/07/1940, cujo texto aprovava um “quadro de atividades e profissões”, criando critérios imperativos para o enquadramento, com o objetivo (além do controle do Estado) de reunir nos sindicatos as atividades sob o critério da homogeneidade, além da similitude e conexão.¹⁵⁹

Com o referido quadro ocorreu um cerceamento do sindicato espontâneo. Segundo GOMES¹⁶⁰,

“O sistema de enquadramento sindical comportava múltiplas restrições à liberdade sindical. Burocratizava as profissões, os organismos nelas formados, reduzindo o livre impulso associativo. A conferência à autoridade de poderes para discriminar atividades, delimitar profissões, englobando-as num “Quadro”, mais ou menos rígido, criava problemas de difícil solução, com a expansão natural das atividades produtoras, mesmo com a solução prevista de ampliação do “Quadro” de dois em dois anos, prazo que não se cumpria.”

A Consolidação das Leis do Trabalho manteve a idéia de categoria e de enquadramento sindical, prevendo no art. 511¹⁶¹ que podem se organizar em sindicato “[...] todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”

SÜSSEKIND¹⁶² afirma:

¹⁵⁸ Cf. ROMITA, A. S. *Op. Cit.*, p. 516.

¹⁵⁹ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 243 e 244.

¹⁶⁰ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 546 e 547.

¹⁶¹ “Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º. A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º. A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º. Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. § 4º. Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 420).

¹⁶² SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1036.

“Em face do preceituado no citado art. 511 e nos seus parágrafos, a categoria econômica corresponde a um grupo social de formação espontânea, uma unidade sociológica resultante: a) da solidariedade de interesses comuns das empresas que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (categoria econômica); b) da similitude de condições de vida oriunda do trabalho em comum, executado pelos empregados das empresas que realizam atividades idênticas, similares ou conexas (categoria profissional)”

Além disso o enquadramento podia ser realizado mediante o sistema da profissão diferenciada. “Esta é a que se forma por empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas em razão de estatuto profissional especial, ou em consequência de condições de vida singulares.”¹⁶³

Definida a categoria, exigida pelo art. 570 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁶⁴, processava-se o enquadramento que nada mais era que “[...] a colocação de um empregado, empregador ou um trabalhador autônomo no quadro da respectiva categoria [...]” e “[...] se processava nos termos do art. 577 da CLT¹⁶⁵. As dúvidas a respeito, antes da CF/88, eram solucionadas pela Comissão de Enquadramento Sindical (órgão do Ministério do Trabalho).”¹⁶⁶

ROMITA¹⁶⁷ diz que “A cédula primária do enquadramento é, portanto, representada pela categoria, vale dizer, pelo grupo cuja coesão emana da solidariedade de interesse dos indivíduos que, seguindo o princípio da divisão do trabalho, colaboram no mesmo setor de produção econômica”.

¹⁶³ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 587.

¹⁶⁴ “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 artigo 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o artigo 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho. Parágrafo único. Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro de atividades e profissões.” (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 457).

¹⁶⁵ “Art. 577. O quadro de atividades e profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.” (CARRION, V. *Idem*, p. 460).

¹⁶⁶ BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 579.

¹⁶⁷ ROMITA, A. S. *Op. Cit.*, p. 532.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 houve dúvidas quanto à recepção do texto consolidado mencionado acima, em razão de ferir a liberdade sindical consagrada.

ROMITA¹⁶⁸ afirma:

"Segundo o art. 8º da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, os sindicatos no Brasil constituem-se por categoria: pelo menos três incisos (II, III e IV), o dispositivo se refere a organização sindical representativa de categoria, dos quais um dele (o III) opõe categoria (de trabalhadores) a categoria econômica (de empregadores) e outro (o IV) se refere expressamente a categoria profissional."

Desta forma, entende o autor que "A Constituição de 1988 recepcionou, portanto, os preceitos da CLT que regulam a matéria. O art. 511 e seus parágrafos, assim como o art. 570 da CLT, continuam em vigor, já que compatíveis com a Lei Maior."¹⁶⁹, porém foi retirado do Ministério do Trabalho o ato de reconhecimento dos sindicatos e o

respectivo enquadramento, competindo às confederações a coordenação das atividades e a solução de controvérsias, não excluindo-se a via judicial na hipótese de inconformismo.¹⁷⁰

¹⁶⁸ ROMITA, A. S. *Direito do Trabalho – Temas em Aberto*. p. 515.

¹⁶⁹ ROMITA, A. S. *Idem*, p. 516.

¹⁷⁰ Cf. BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 579.

CAPÍTULO III

LIBERDADE E PRERROGATIVAS SINDICAIS

3.1 Aspectos da liberdade sindical

Em razão da sua importância no contexto das organizações sindicais, a liberdade sindical adquire tratamento diferenciado pela doutrina, através de um enfoque metodológico¹⁷¹ e outro conceitual, que visa “[...] determinar o conteúdo da liberdade sindical e as suas manifestações, bem como as garantias que devem ser estabelecidas para que, sem limitações que resultem em sua aniquilação, os sindicatos possam cumprir os seus objetivos maiores.”¹⁷²

Para RODRIGUES PINTO¹⁷³, “O ponto de partida essencial do sindicalismo é a liberdade, o mais nobre sentimento do ser racional [...]”, alicerce que sustenta a estrutura do sindicalismo e que alcança a sua efetividade através de idéias complementares, situadas no âmbito factível de um círculo protetor que engloba a “[...] liberdade de trabalhar, a liberdade de associar-se, a liberdade de organizar-se, a liberdade de administrar-se, a liberdade de atuar e a liberdade de filiar-se.”, convergindo para a esfera individual (que visa à pessoa do trabalhador) e para a esfera coletiva (que visa à coletividade de trabalhadores)¹⁷⁴

¹⁷¹ “Nesse sentido, liberdade sindical é o método epistemológico, de caráter didático e expositivo, do direito sindical e seus institutos. Assim, da garantia ou não da liberdade sindical em um sistema jurídico é que dependem a descrição e o confronto das técnicas de que se utiliza.” (NASCIMENTO, A. M. *Direito Sindical*. (1), p. 114).

¹⁷² NASCIMENTO, A. M. *Idem*, *ibidem*.

¹⁷³ PINTO, J. A. R. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. p. 76.

¹⁷⁴ PINTO, J. A. R. *Idem*, p. 78.

NASCIMENTO¹⁷⁵ afirma que, apesar do tema oferecer inúmeras perspectivas “[...]a liberdade sindical é individual ou coletiva, a primeira pertinente à pessoa singularmente considerada, a segunda, aos grupos profissionais.”

Para RUSSOMANO “[...] a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical”¹⁷⁶, idéias sem as quais não existe plena liberdade aos sindicatos ou aos trabalhadores.¹⁷⁷

RODRIGUES PINTO¹⁷⁸ afirma que “A organização e a administração dos organismos de representação sindical constitui a primeira base de assentamento do princípio nevrálgico da liberdade sindical.”

No âmbito internacional, a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho de 1948 (até hoje não ratificada pelo Brasil¹⁷⁹) estabelece um feixe de liberdades, as quais se destacam a liberdade de constituição e de filiação (art. 2º) e a liberdade de administração (art. 3º).

Nesse sentido OLIVEIRA¹⁸⁰:

“A Convenção n.º 87, em seu preâmbulo, estabelece a afirmação do princípio da liberdade sindical, assim como a liberdade de expressão e de associação, princípios estes que foram adotados por unanimidade pelos Estados Membros participantes, para constituírem a base da regulamentação internacional. Na Parte referente a liberdade Sindical, se destacam os seguintes artigos: “Art. 2º – Os trabalhadores e empregados, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos da mesma. “Art. 3º – 1 – As organizações de trabalhadores e

¹⁷⁵ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 114.

¹⁷⁶ RUSSOMANO, M. V. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. p. 65.

¹⁷⁷ Cf. RUSSOMANO, M. V. *Idem*, p. 66.

¹⁷⁸ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 97.

¹⁷⁹ “O Brasil não se insere entre os países que aderiram a esse tratado multilateral. Em obediência à Constituição da OIT, o Presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou o texto da convenção ao Congresso Nacional (Mensagens n. 256, de 31.5.49). Entretanto, até hoje não foi possível sua aprovação, porque a Constituição de 1946 legitimou o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT; a Constituição de 1967 manteve essa norma e explicitou que essas funções se incluía, desde logo, a de arrecadar contribuições instituídas por lei para custeio de suas atividades; a vigente, de 1988, impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve a contribuição compulsória dos integrantes das respectivas categorias para o custeio do sistema.” (SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed. ampl. e atual. até ago/98. São Paulo: LTr, 1998, p. 467).

¹⁸⁰ OLIVEIRA, O. M. B. A. de. *Op. Cit.*, p. 139

empregadores terão o direito de elaborar seu estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2 - As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Em razão do tema permitir diversas classificações, da doutrina exercitar essa prerrogativa conforme evidenciado acima e a legislação brasileira trazer princípios contraditórios a ampla liberdade (conforme verificado no capítulo anterior), é de bom alvitre focar a liberdade sindical em três aspectos: liberdade de organização, liberdade de administração e liberdade de sindicalização, o que será realizado a seguir.

3.1.1 Liberdade de organização

A liberdade de organização, englobando nesse enfoque a liberdade de associação (com classificação própria por alguns autores¹⁸¹), traduz-se na "[...] ausência de qualquer condicionamento do poder público para a criação da associação sindical."¹⁸², bem como, na possibilidade dos trabalhadores e empregadores exercerem o "[...] direito de reunião e organização de associação capaz de representar o grupo na defesa de seus interesses homogêneos [...]"¹⁸³

O primeiro ponto encontra-se assegurado pela atual Constituição da República Federativa do Brasil, quando no art. 8º, inciso I, estabeleceu que "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".¹⁸⁴

¹⁸¹ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 115 e PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 82.

¹⁸² PINTO, J. A. R. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. p. 86.

¹⁸³ PINTO, J. A. R. *Idem*, p. 83.

¹⁸⁴ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 790.

Referido dispositivo constitucional revogou os principais entraves existentes na legislação ordinária, a exemplo da exigência contida na Consolidação das Leis do Trabalho quanto a prévia organização de associação profissional (art. 512¹⁸⁵), “[...] espécie de curso preparatório para o exercício do sindicalismo [...]”¹⁸⁶, bem como, a exigência de chancela do Ministério do Trabalho para o seu funcionamento, com expedição da denominada carta de reconhecimento (art. 520¹⁸⁷).

De todo assegurado essa liberdade, à exceção da discussão jurídica acerca do “registro no órgão competente”, formando-se duas correntes, sendo uma proclamando o Ministério do Trabalho como órgão competente e a outra os cartórios civis, visto que entende a primeira como ingerência estatal (já exposta no capítulo segundo, no item relativo a constituição e registro).

O segundo ponto, que trata da liberdade de reunião e organização dos trabalhadores e empregadores esbarra na limitação de sindicalização de algumas categorias e na controvérsia entre a unicidade e pluralidade sindical.

No tocante a limitação de sindicalização de categorias, dois aspectos emergem: a vedação da criação de sindicatos de servidores militares¹⁸⁸ e a dificuldade de implantação da sindicalização do setor público.

Segundo LEBRE¹⁸⁹, quanto à sindicalização dos servidores públicos civis “O problema consiste em adequar o sistema estatutário, do qual fazem parte esta categoria de

¹⁸⁵ “Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.” (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 420).

¹⁸⁶ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 98.

¹⁸⁷ “Art. 520. Reconhecida como sindicato a associação profissional ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada. Parágrafo Único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 431).

¹⁸⁸ “[...] até antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, era desconhecido o direito de sindicalização dos servidores públicos, o art. 566 da CLT continha expressa proibição nesse sentido. Tal vedação foi revogada pelo art. 37, VI, da CF/88: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical. Entretanto, continua sendo proibida a criação de sindicatos dos servidores militares, baseados em argumentos de hierarquia e disciplina militar.” (LEBRE, E. A. T. *Direito Coletivo do Trabalho*(1), p. 55.)

¹⁸⁹ LEBRE, E. A. T. *Idem*, (1), p. 54.

trabalhadores, a uma disciplina das relações de trabalho, até então aplicada, apenas, ao setor privado."

A livre associação sindical deveria ser interpretada como livre associação profissional, visto que os sindicatos originários do serviço público não possuem a prerrogativa da "investidura sindical". Tal conclusão extrai-se, fundamentalmente, em razão de não existir o pólo passivo da reivindicação nos moldes do sistema privado e de não existir previsão de instrumentos coletivos para o referido setor.¹⁹⁰

Em relação a unicidade e pluralidade sindical, o tema se torna mais conflituoso, apesar de correntes doutrinárias entenderem que o assunto não possui relevância como se costuma apregoar¹⁹¹.

Segundo ROMITA¹⁹² "A questão da unidade ou pluralidade sindical reduz-se, em última análise, a determinar se para cada profissão ou categoria econômica ou profissional deve existir, em dada área geográfica, um só sindicato ou mais de um."

RUSSOMANO¹⁹³ afirma que no sistema da unicidade "[...] a liberdade do trabalhador ou do empresário reduz-se àquela opção singela e cortante: ingressar ou não, no sindicato único.", enquanto no sistema da pluralidade "[...] 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 [...]"

A atual Constituição da República Federativa do Brasil mantém o regime da unicidade sindical, perpetuado pela Consolidação das Leis do Trabalho, quando no art. 8º, inciso II, estabelece que "é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em

¹⁹⁰ LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*, p. 55 e 56.

¹⁹¹ "O problema do monismo e da pluralidade sindical não tem tanta relevância como se costuma apregoar. O que é fundamental é a liberdade do sindicalizado e a autonomia dos sindicatos. O empregado ou o empregador que ingressam no sindicato podem se retirar do mesmo quando entenderem. (PRADO, R. B. *Op. Cit.*, p. 68.)

¹⁹² ROMITA, A. S. *Op. Cit.*, p. 491.

¹⁹³ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 74.

qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial [...]”¹⁹⁴

Por estar consagrado constitucionalmente, não significa que o princípio é aceito pacificamente pela doutrina como o mais adequado ao sistema sindical brasileiro, como também, não significa que a pluralidade é recebida sem ressalvas ou pela totalidade da doutrina.

Em linhas gerais, são argumentos contrários à unicidade sindical, segundo RUSSOMANO¹⁹⁵:

“a) limita a liberdade sindical; b) o sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, deixando de ser fruto de um movimento cheio de espontaneidade e palpitações; c) torna-se presa fácil da voracidade intervencionista do Estado, que tende a fortalecer seus órgãos executivos; d) estimula a “profissionalização” dos dirigentes sindicais; e) cria desconfianças, no espírito do trabalhador, quando à independência, à altivez e à serenidade de sua resoluções.”

Continuando o raciocínio, são argumentos contrários à pluralidade sindical, também segundo RUSSOMANO¹⁹⁶:

“a) a pluralidade quebra a unidade da classe operária; b) estimula a luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes associados; c) a vaidade ou a ambição de seus líderes, quando feridas, levam à formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; d) todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representando, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo; e) pressupõe, em certos momentos cruciais, a declaração da entidade mais representativa, de modo a que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns em detrimento dos outros, o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato poderoso, daí resultando, na prática, o sindicato único que se quer evitar.”

É evidente que a questão não se resolve pela simples escolha de um dos modelos, mantendo-o ou inserindo-o no sistema legal brasileiro.

A análise transita pela necessidade de reformulação legal de todo o sistema: se

¹⁹⁴ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 790.

¹⁹⁵ RUSSOMANO, M. V. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. p. 89 e 90.

¹⁹⁶ RUSSOMANO, M. V. *Idem*, p. 90.

mantida a unicidade, favorecer os movimentos espontâneos¹⁹⁷ e uma estrutura sindical democrática, “[...] assegurando-se plena liberdade de representação e de atuação autêntica, para a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores.”¹⁹⁸; introduzindo-se a pluralidade, criando mecanismos para a efetiva unidade sindical¹⁹⁹.

3.1.2 Liberdade de administração

A liberdade de administração é um atributo necessário aos sindicatos para a configuração da liberdade sindical. Traduz-se na autonomia que as organizações sindicais possuem ou devam possuir para melhor definir os interesses da categoria que representa.

Duas são as idéias básicas para a sua configuração: os mecanismos internos de gestão e a não interferência externa. Segundo NASCIMENTO²⁰⁰ é necessário a democracia interna e a autarquia externa:

“A democracia interna é condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos que envolverão a sua atividade interior. [...] A autarquia externa significa a liberdade que deve ser conferida ao sindicato para que não sofra interferências externas em sua administração.”

Na legislação constitucional atual a garantia da liberdade de administração está inserida no art. 8º, inciso I, quanto estabelece serem “[...] vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”²⁰¹, cujo teor revogou tacitamente

¹⁹⁷ “[...] a organização espontânea resulta da autonomia dos grupos para a escolha, segundo os critérios que livremente fixarão, dos melhores meios de união. [...] A organização não-espontânea, portanto preestabelecida pelo Estado, é aquela na qual o modelo sindical é fechado, restrito, uniforme, e as leis não permitem que os trabalhadores se organizem pelas formas de livre escolha.” (NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 118).

¹⁹⁸ AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 136.

¹⁹⁹ “A unidade sindical deve traduzir a essência do movimento sindical, cuja abrangência ultrapassa as categorias para empolgar as classes envolvidas na relações de trabalho subordinado, exigindo firme uniformidade ou coesão de pensamento e postura em face dos interesses dos trabalhadores e da luta para a sua satisfação, acima de meras afinidade de profissão. (PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 88).

²⁰⁰ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 119 e 120.

²⁰¹ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 790.

inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que tratavam da ingerência do Estado no sistema sindical.

Referida ingerência referia-se ao controle do processo eleitoral, na definição dos órgãos deliberativos, no número de dirigentes, no controle do quadro associativo, na fiscalização da gestão financeira, etc., atualmente não mais admitida frente ao princípio da liberdade sindical.

Para LEBRE²⁰² na liberdade de administração, consubstanciada na expressão “autonomia sindical”:

“[...] o sindicato deve figurar como agente único e responsável pelas suas resoluções e decisões, ou seja, a sua organização interna, administração e política dependem, única e exclusivamente, da decisão dos seus associados, sem influência ou interferência, seja ela direta ou indireta, de poderes estranhos àquela entidade sindical.”

SÜSSEKIND²⁰³ entende que “A autonomia sindical é uma das facetas da liberdade sindical [...]”, consubstanciada art. 3º da Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho, assegurando as organizações sindicais o “[...] direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programa de ação.”

No mesmo sentido, seguindo a orientação da referida convenção, o autor afirma que em qualquer nível, as organizações sindicais devem respeitar “[...] os objetivos da organização sindical, que correspondem à promoção e à defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores [...]”²⁰⁴ e, desde que não violem os termos da convenção “[...] o princípio da legalidade, mediante sujeição às normas legais aplicáveis a outras pessoas físicas ou jurídicas [...]”²⁰⁵.

Igualmente tem-se que a amplitude da liberdade de administração depende da sua extensão, porquanto interfere em outras garantias asseguradas pela ordem pública.

²⁰² LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.* (1), p. 50.

²⁰³ SÜSSEKIND, A. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. p. 1056.

²⁰⁴ SÜSSEKIND, A. et al. *Idem*, *ibidem*.

²⁰⁵ SÜSSEKIND, A. et al. *Idem*, *ibidem*.

Como exemplo dessa amplitude, pode-se citar a estabilidade de dirigentes sindicais, que atingia com a Consolidação das Leis do Trabalho um número limitado de pessoas e atualmente, apesar de manifestação recente do Supremo Tribunal Federal²⁰⁶, pode atingir um número ilimitado de pessoas.

Pertinente a manifestação do relator, Ministro Carlos Velloso, no acórdão referido acima:

"A liberdade sindical se dá nos limites da lei. A observância, aliás, dos limites da lei é característica do Estado de Direito. Permitir que sindicato, em nome da liberdade sindical, possa criar direitos, em detrimento da outra parte, quando disposição legal estaria a impedir essa ocorrência, seria fazer tábula rasa do princípio da legalidade que deve ser observado nas relações entre Estado e indivíduo, associações e associados e entre entidades sindicais."

Segundo RUSSOMANO²⁰⁷,

"É essencial sublinhar, no entanto, que a autonomia sindical, embora ampla, não é absoluta. Ela está sempre condicionada à necessidade de segurança interna das nações e à ordem pública. [...] Em verdade, a autonomia do sindicato em relação ao Poder Público está estreitamente ligada à natureza do sistema político local."

A liberdade de administração é garantidora do princípio da liberdade sindical, porém sua extensão é limitada, dependendo da legalidade, moralidade e legitimidade dos atos administrativos.

3.1.3 Liberdade de sindicalização

Estabelece a Constituição da República Federativa do Brasil, no art. 8º, inciso V, que "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato."²⁰⁸

²⁰⁶ "CONSTITUCIONAL – TRABALHO – SINDICATO – DIRIGENTES – CLT, ART. 522 – RECEPÇÃO PELA CF/88, ART. 8º, I – O art. 522, CLT, que estabelece número de dirigentes sindicais, foi recebido pela CF/88, artigo 8º, I. RE Conhecido e provido." (STF – RE 193.345-3(SC) – Ac. 2ª T., 13.04.99, In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 63, n.º 09, 1999, p. 1207)

²⁰⁷ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 72.

²⁰⁸ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 790.

Referido direito, incluso no princípio da liberdade sindical, em sua conotação individual, garante ao trabalhador ou empregador a condição livre e soberana de associar-se ou não ao sindicato.

Segundo RODRIGUES PINTO²⁰⁹ “Ao trabalhador deve ser entregue o único juízo da conveniência de integrar-se, pela qualidade de sócio, à associação que irá defender-lhe os interesses individuais, dentro da defesa dos interesses da categoria.”

RUSSOMANO²¹⁰ afirma que a liberdade de sindicalização pode ser abordada em três enfoques distintos:

“a) O trabalhador usa o direito de livre sindicalização em sentido positivo, quando ingressa no sindicato; b) Usa-o no sentido negativo, quando se recusa a dele participar; c) Resolve livremente, caso se tenha inscrito no sindicato, permanecer ou retirar-se da entidade de classe.”

Embora garantida na legislação, a liberdade de filiação é cerceada em sua amplitude pelo princípio da unicidade sindical (em vigor, conforme verificado anteriormente) e pela manutenção da contribuição compulsória.

A unicidade sindical cria um visível embate com a liberdade de filiação, porquanto restringe a escolha do trabalhador ou empregador a um único sindicato, legalmente admitido.

A contribuição compulsória, remanescente do sindicalismo criado sob a tutela do Estado (constante no texto consolidado²¹¹ e reafirmado no texto constitucional²¹²), por sua vez, cria um convívio contraditório com a liberdade de filiação: garante-se a liberdade “negativa” de não filiar-se, porém se obriga a contribuir para a mesma organização sindical que não se deseja vincular-se.

²⁰⁹ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 81.

²¹⁰ RUSSOMANO, M. V. *Op. Cit.*, p. 67.

²¹¹ “Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591.” (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 462).

²¹² “Art. 8º, inciso 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;” (CARRION, V. *Idem*, p. 790).

Segundo SÜSSEKIND²¹³, “[...] a contribuição imposta por lei aos integrantes dos grupos de representados por associação sindical configura flagrante violação da Convenção 87, seja porque implica numa forma indireta de participação compulsória na vida do sindicato, seja porque é incompatível com o regime da pluralidade sindical.”

LEBRE²¹⁴ também afirma que a contribuição sindical não é compatível com os princípios da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, “[...] servindo mesmo como forma autoritária de atrelamento dos sindicatos ao Estado (conforme sua origem corporativista)”.

Citando outros autores, NASCIMENTO²¹⁵ afirma que Cesarino Júnior e Viana são favoráveis à contribuição sindical compulsória, enquanto que Moraes Filho, Gomes e Gottschalk e, Teixeira são contrários, respectivamente, sob o argumento de que “[...] fere a liberdade sindical [...]”, “[...] é um tributo de características corporativas e que sobrevive em pouquíssimos países [...]” e “[...] que o suporte financeiro dos sindicatos deve ser sempre voluntário [...]”.

Observa-se do todo apresentado que é incompreensível a manutenção de qualquer contribuição compulsória, nos moldes da contribuição sindical, no momento que se defende a ampla liberdade de sindicalização, pressuposto básico do desenvolvimento de uma forma mais democrática de sindicatos no Brasil.

²¹³ SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1063.

²¹⁴ LEBRE, Eduardo Antônio Temponi. *Sistema Jurídico de Custeio dos Sindicatos*(2). São Paulo: Iglu, 1997, p. 63.

²¹⁵ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 208.

3.1.4 Adequação dos sindicatos ao princípio da liberdade sindical

Os sindicatos, de um modo geral, como já mencionado anteriormente, foram criados sob a égide corporativa, como doutrina social e econômica, com intensa repercussão no processo de produção e nas relações de trabalho.

Segundo XAVIER²¹⁶ há uma estreita relação entre os sindicatos e o corporativismo:

"Toda a associação tem por escopo a organização de interesse de uma coletividade, implicando várias propostas tendentes a abolir tudo aquilo que, de uma forma ou de outra, possa interferir na satisfação daqueles. [...] Poder-se-ia dizer que, historicamente, o corporativismo teria muito a ver com a manifestação da vontade coletiva."

Esta foi a égide da formação do sindicalismo, inicialmente confundindo-se a própria doutrina corporativa com a vontade coletiva e, posteriormente, com um distanciamento crescente, inegavelmente configurado, inclusive no Brasil.

As entidades sindicais brasileiras, formadas nos moldes corporativos, sofreram transformações a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde houve a passagem do modelo intervencionista estatal, para um modelo autônomo, evidenciado anteriormente neste mesmo capítulo.

Com a adoção da liberdade sindical, as entidades sindicais tentam migrar do sistema corporativista para um sistema mais democrático, procurando formatar os mecanismos fundamentais que poderiam tornar a realidade sindical brasileira tendente ao futuro e com organizações sindicais efetivamente com liberdade sindical.

As principais preocupações, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foram no sentido de assegurar a liberdade sindical, livre funcionamento dos sindicatos, sem pressões governamentais, a livre eleição de suas administrações, a livre

²¹⁶ XAVIER, Carlos Alberto Moreira. Do corporativismo para a Autonomia Privada Coletiva. In: *Revista LTr*. São Paulo: Ltr, v. 59, n.º 03, 1995, p. 361.

constituição dos sindicatos e elaboração de seus estatutos, apesar da manutenção da unicidade sindical.

A norma constitucional não determinou, entretanto, critérios específicos para a nova estrutura sindical e, ao mesmo tempo, não derogou o modelo existente, cunhado no corporativismo, base do texto consolidado.

Particularizando o enfoque, surgem duas variáveis:

- o corporativismo como modelo estatal;
- a autonomia sindical corporativa.

O primeiro como modelo histórico existente no país, imposto pelo Estado e mantido até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O segundo, como autonomia concebida pelo texto constitucional, não estando vinculado a qualquer interferência na sua fundação e gestão, mas mantendo a sua própria organização engessada no modelo estatal e suportada compulsoriamente pelos membros da categoria.

Em uma análise particular vislumbra-se um dos problemas enfrentados pelas entidades sindicais brasileiras: o de transpor o modelo corporativo (autônomo em razão da liberdade sindical consagrado na atual Constituição da República Federativa do Brasil) para um modelo efetivamente autônomo, cunhado nos princípios da liberdade sindical.

Tal análise encontra eco quando se observa os métodos historicamente mantidos como norte do sistema e que formam, em regra, o perfil das entidades sindicais.

Inicialmente, destaca-se a ausência de conscientização e união. A falta de conscientização e união são um dos principais entraves do exercício da autêntica liberdade sindical, passando desde a necessidade da manutenção dos moldes corporativos até a sobrevivência das estruturas sindicais. Moldes estes, que sobrevivem na compulsoriedade das contribuições e na manutenção arcaica dos procedimentos dentro das organizações sindicais.

A conscientização decorre principalmente do pouco tempo da existência das organizações sindicais no Brasil (onde experimentaram melhor desenvolvimento a partir de 1930) e a ausência de transparência sobre a atuação sindical. Essa última, em decorrência do atrelamento dos entes classistas às autoridades constituídas, não havendo qualquer preocupação no sentido de demonstrar as vantagens do sindicalismo autêntico, restando aos

membros da categoria, uma falta de noção da exata atuação sindical existente, seja ela patronal ou profissional.

Por outro lado, a ausência de conscientização ocasionou uma total desunião dos representados, fundada na individualidade dos dirigentes e no intuito de divisão, frente a interesses alheios aos objetivos sindicais.

Nesse sentido, aparecem inúmeras situações que contribuem para a desunião dos integrantes da categoria:

- as prerrogativas atribuídas aos dirigentes sindicais e o desejo de agregar ao patrimônio pessoal às conquistas supostamente efetivadas em favor da categoria, distanciando a administração do sindicato dos membros da categoria. Registre-se como exemplo, a garantia de emprego, a liberação dos trabalhadores dirigentes para o exercício de atividades sindicais, o “status” social, aliado a uma condição econômica privilegiada e a indicação de juizes classistas na Justiça do Trabalho.

- a disputa interna pelos cargos dirigentes, face as benéncias existentes para o exercício dos mesmos;

- o desmembramento de categorias simplesmente para a satisfação pessoal de algum dirigente excluído do sistema ou para permitir a manutenção de um “status” já conquistado. Aqui, o instintivo desejo de satisfazer o próprio ego, sem levar em conta que desta atitude resultam danos irreparáveis àqueles que se desmembraram.

Outra prática histórica refere-se às interferências políticas partidárias, que se apresenta de forma totalmente distinta da política sindical adotada dentro das organizações sindicais.

A segunda é peculiar e imprescindível a manutenção das organizações sindicais, pois visa à definição de diretrizes e estratégias para a defesa dos interesses individuais e coletivos dos integrantes da categoria representada. Neste sentido, igualmente, como variante, a política eleitoral sindical, também é útil, a fim de estimular a disputa interna e proporcionar administrações eficientes, com capacidade para atingir os objetivos das entidades.

Porém a primeira, torna-se um desvirtuamento dos objetivos originários das organizações sindicais.

Legítimo sim, possibilitar aos integrantes da categoria o conhecimento das propostas dos candidatos aos pleitos eleitorais, proporcionando uma condição mais benéfica de escolha. Ilegítimo, inculcar na organização sindical os ditames ideológicos de um ou outro partido político (não se trata de ideologia como forma de expressão e convicção, mas ideologia estritamente partidária), prejudicando a efetiva representatividade das entidades sindicais, sejam elas de trabalhadores ou empregadores.

Nesse sentido, manifesta-se com propriedade AROUCA²¹⁷:

"O sindicato é uma associação natural de trabalhadores e deve servir, ao mesmo tempo como instrumento de proteção e de projeção para seu desenvolvimento como classe. Classe trabalhadora e não classe de trabalhadores de formação política à direita, à esquerda média, radical ou de centro, religiosa, oficialista, etc. A polarização das centrais, sem dúvida compromete a unidade, procurando unir não os trabalhadores de modo geral em função da defesa de seus interesses e direitos, mas tendo em conta sua partidarização que vincula os dirigentes, mas que nem sempre representa a vontade livre dos filiados."

Ressalta-se neste particular, as extensas diferenças políticas partidárias que existem dentro da categoria, originando um descontentamento generalizado daqueles que não coadunam com as preferências partidárias impostas, na maioria das vezes, pelos dirigentes sindicais.

Finalmente, extrai-se como prática das organizações sindicais a ausência de ação sindical efetiva. A ação sindical efetiva traduz-se em referencial básico do sucesso das organizações sindicais, seja ela de natureza assistencial ou reivindicatória.

Referida ação, no sentido assistencial, traduz-se na manutenção de estruturas eficientes e eficazes, possibilitando aos seus representados, a utilização de inúmeras vantagens acessórias aquelas originadas das relações trabalhistas, através dos serviços que podem ser oferecidos. Nesse enfoque, reside uma consequência imediata: a necessidade de receitas para a manutenção das estruturas. Retorna-se então ao item conscientização e união.

²¹⁷ AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 136.

No sentido reivindicatório, há necessidade de demonstrar que o sindicato existe como instrumento de luta, de reivindicação e de defesa dos interesses dos integrantes da categoria representada.

Não simplesmente configurá-lo como oposição²¹⁸ e muito menos como subversivo²¹⁹ ou reacionário²²⁰, mas sim como ente legítimo de defesa dos interesses dos seus representados.

Assim, ressaltando exceções, os sindicatos não possuem o perfil concebido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, porquanto não exercitam a plena liberdade.

Consta-se que as entidades sindicais abdicaram da interferência estatal e continuaram a manter-se nos mesmos procedimentos anteriores, legalmente e formalmente corporativas, usufruindo da liberdade como alavanca para a proliferação de sindicatos sem cunho representativo.

Na realidade brasileira a primeira foi implementada. A segunda, porém, foi mantida pelo princípio da unicidade sindical e utilizada pelas entidades sindicais para a sua manutenção, face o conceito de categoria como um todo, consciente ou inconsciente, fundamentada na legislação vigente.

As entidades sindicais encontram-se em processo de transformação, prezando pela liberdade sindical, mas não encontrando o verdadeiro caminho para o exercício da mesma.

Ao defender a liberdade sindical, ambos os atores sociais (trabalhadores e empregadores) não consideram a hipótese de fragilização dos sindicatos, situação inevitável, de acordo com a da extensão pretendida.

Entraram, com isso, em um período de transição, com inúmeros defeitos que comprometem o efetivo exercício da liberdade sindical e o futuro das organizações sindicais no Brasil.

²¹⁸ Oposição sistemática das entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores, simplesmente por defenderem interesses opostos, sem motivos plausíveis e justificáveis.

²¹⁹ Desestabilização do Governo.

²²⁰ Manutenção dos históricos comportamentos fundados em ideologias extremistas, tanto de esquerda como de direita.

O período de transição é natural e inevitável, porém a adequação da realidade existente com a alteração da legislação deve ser vista estrategicamente como uma condição necessária ao alcance da representatividade sindical.

Como resultado desses enfoques, apenas uma solução possível: a reformulação do sistema (que depende da modificação da legislação constitucional e ordinária) e a adequação dos métodos, que depende exclusivamente as próprias organizações sindicais.

NASCIMENTO²²¹ preleciona:

"Apesar das alterações que foram introduzidas na Lei Maior, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi modificada para adequar-se ao novo modelo instituído a partir de 1988, o que somente será possível com a renovação expressa de diversos dos seus dispositivos que não foram recepcionados ou são incompatíveis com as regras constitucionais, vigentes apesar da sua total ineficácia. Com efeito, a organização sindical brasileira tal como é regida pela Consolidação, remonta ao ano de 1939 – imposta que foi pelo decreto-lei n. 1.402 – salvo derrogações secundárias, é a mesma do período corporativista no qual foi visível a fisionomia publicista dos sindicatos e evidente a autoritária forma pela qual o Ministério do Trabalho com os mesmos se relacionava, com o respaldo da legislação, a mesma que agora se quer ver revogada."

Surge assim, a necessidade do exercício da autonomia privada, no sentido de possibilitar ações concretas em favor da categoria, abandonando o modelo corporativo, compulsoriamente mantido por um modelo autônomo, mantido pela conquista e benefícios oferecidos aos representados, atendendo seus anseios e recebendo o aval contributivo.

Exercício da autonomia privado sem adentrar no mérito do pensamento dos trabalhadores ou empregadores, porquanto é utilizada, muitas vezes, com enfoques diferentes:

a) os primeiros reivindicam-na de forma concomitante com a alteração da legislação infra-constitucional, prevendo punições aos atos antisindicais, melhorando a participação dos trabalhadores na relações de trabalho e ampliando as garantias existentes.

b) os segundos, em alguns setores, na intenção de fragmentação, recompondo posteriormente aos seus moldes²²².

²²¹ FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. *Op. Cit.*, p. 144 e 145.

²²² Cf. VIANA, Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 63, n.º 07, 1999, p. 894 e 895.

Surge, também, a necessidade de reavaliação dos procedimentos das organizações sindicais, exercitando a liberdade sindical de forma democrática, livre e desvinculada dos resquícios corporativos.

É inevitável o questionamento da subsistência ou não dos sindicatos na atual realidade e, é certa a resposta da necessidade de adequação das entidades sindicais a nova realidade da liberdade e autonomia, como única forma de perpetuação dos movimentos sindicais representativos.

A consolidação de uma perspectiva futura favorável, porém, transita pela disposição do exercício pleno da liberdade sindical (neoliberal ou democrático), abandonando o modelo corporativo com a reformulação legal (a longo prazo) e adotando, a curto prazo, uma forma mais salutar de organização interna, prezando pela efetiva representatividade das organizações sindicais.

Não é necessário entrar no mérito do sistema a ser adotado (situação que não interessa neste enfoque), porém é inegável a necessidade de reformulação do modelo legal vigente, para, de forma urgente, definir o exercício da liberdade sindical.

As alterações operadas no âmbito constitucional criaram condições para o desenvolvimento, mas não para o efetivo exercício da liberdade sindical.

Assim, o exercício da liberdade sindical transita pela melhor consciência e união dos representados, ausência de interferências e ações sindicais efetivas, cujo resultado se desdobrará no sentido de gestões mais democráticas e representativas e, no auto sustento das organizações sindicais, sem a necessidade de qualquer tipo de interferência externa nas suas manutenções.

Igualmente, o objetivo somente será alcançado na medida em que venham a ser retirados os entraves, no plano normativo, que limitam a perfeita adequação dos ditames da ampla e plena liberdade sindical.

3.2 As funções sindicais

O sindicato, na atual legislação brasileira, por delegação do Poder Público, é detentor de certas prerrogativas para exercer determinadas funções, sejam elas internas (com ênfase à própria organização sindical), sejam elas externas (com ênfase aos representados), com o objetivo de tutelar interesses que originariamente pertencem ao Estado, porém com melhor desempenho pelo sindicato.²²³

Referidas funções estão insculpidas no art. 8º, inciso II, IV e VI da atual Constituição da República Federativa do Brasil e, ressalvadas as alterações promovidas pelo texto constitucional, no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho²²⁴.

Segundo LEBRE²²⁵ “Os sindicatos desempenham funções que podem ser divididas em dois grupos: as funções derivadas da investidura sindical e as funções derivadas da natureza jurídica de associação privada.”

No raciocínio do mesmo autor, a função de representação legal, colaboração com o Estado, negocial e econômica são decorrentes da investidura sindical e a função regulamentar, política e assistencial são decorrentes da natureza associativa privada dos sindicatos.²²⁶

Ousando diferenciar do nobre autor e enfocando o objetivo do trabalho, será adotado a seguinte classificação: a função auto-gestora, como de interesse interno do sindicato e a função negocial, arrecadadora, de colaboração com o Estado e de representação como de interesse externo do sindicato.

²²³ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 582.

²²⁴ “Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar convenções coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 424).

²²⁵ LEBRE, E. A. T. *Direito Coletivo do Trabalho* (1), p. 65.

²²⁶ LEBRE, E. A. T. *Idem*, *ibidem*.

3.2.1 Função auto-gestora

Decorrente da liberdade de organização consagrada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (assunto já abordado no capítulo referente a liberdade sindical, no tocante a liberdade de administração), os sindicatos passaram a ter autonomia administrativa, sobressaindo-se a função auto-gestora.

NASCIMENTO²²⁷ afirma que:

“A desvinculação dos sindicatos do Estado é uma consequência da autonomia sindical, refletindo-se nos mecanismos de controle antes existentes, para afastá-los, a fim de que os sindicatos exerçam a sua administração de acordo com os critérios que forem julgados adequados para os seus objetivos.”

Inicialmente, como precursor da autonomia, compete aos sindicatos a elaboração dos próprios estatutos, instrumento inicial organizativo e necessário a aquisição da personalidade jurídica, sendo desnecessária observar as exigências do art. 518²²⁸ da Consolidação das Leis do Trabalho e muito menos os padrões do Ministério do Trabalho, mas sim o Código Civil Brasileiro de 1916, no tocante aos registros públicos,

“[...] devendo conter denominação, fundo social, fim, sede da associação, tempo de duração, modo por que se administra e registra a entidade, possibilidade de reforma dos estatutos no tocante à administração, natureza da responsabilidade dos membros, condições de extinção do sindicato, como também o destino de seu patrimônio, nome dos fundadores e dos membros da diretoria, com a respectiva qualificação.”²²⁹

Em termos administrativos, a estrutura básica utilizada pelos sindicatos é configurada “[...] por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo de três

²²⁷ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 197.

²²⁸ “Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação (revogado). § 1º Os estatutos deverão conter: a) a denominação e sede da associação; b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida; c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional; d) as atribuições, o processo eleitoral e das votações, os casos de perda de mandato e de substituições dos administradores; e) o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado no caso de dissolução; f) as condições em que se dissolverá a associação. § 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho.” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 430).

²²⁹ BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 583.

membros, e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembleia geral. São portanto, órgãos do sindicato: a) a assembleia geral; b) a diretoria; c) o conselho fiscal.”²³⁰

Como órgão máximo e soberano a Assembleia Geral, detendo a prerrogativa de eleição dos membros da Diretoria e Conselho Fiscal, bem como, de deliberar sobre todas as questões que dizem respeito à vida do sindicato, inclusive no tocante a elaboração dos estatutos, cuja extensão, forma, quorum, votação e todos os demais pontos pertinentes serão dispostos em Estatuto.

Prevê a Consolidação das Leis do Trabalho, como configuração básica, ressalvado a extensão da autonomia dos sindicatos em relação a possibilidade de dispor sobre a sua estrutura (conforme manifestado no capítulo terceiro, em relação a liberdade de administração), a Diretoria, como órgão gestor do sindicato e o Conselho Fiscal com competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

Apesar da existência de previsão legal quanto a estrutura administrativa básica dos sindicatos, dever ser preservada a autonomia organizacional:

“Aos sindicatos compete organizar sua estrutura administrativa, instituindo órgãos, atribuições e número de componentes, não mais persistindo, em caráter obrigatório, a tradicional administração constituída de diretoria, conselho fiscal e assembleia geral, embora esse último órgão deva existir, por força de preceito constitucional (art. 8º, IV da CF de 88).”²³¹

Segundo NASCIMENTO²³²,

“Se o Estado é proibido interferir na organização sindical, não cabe mais a lei indicar os órgãos integrantes da estrutura administrativa do sindicato, sem que seja desatendido o princípio constitucional. Cada sindicato deve estruturar-se de acordo com as regras fixadas pelo respectivo estatuto, aprovadas pela assembleia sindical, com a criação do organograma administrativo interno apto ao atendimento das suas necessidades, como ocorre com uma entidade privada.”

Desta forma, a função auto-gestora engloba todos os aspectos inerentes a organização interna dos sindicatos, permitindo-lhe formatar uma estrutura condizente, que

²³⁰ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Op. Cit.*, p. 571.

²³¹ BARROS, A. M. de. *Op. Cit.*, p. 584.

²³² NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 198.

permita traçar um programa de ação, afim de atingir os objetivos fundamentais que se propõe.

3.2.2 Função negocial

O Direito do Trabalho é o único ramo do direito que admite, em grandes dimensões, um processo negocial de positivação da norma jurídica²³³ e, cabe aos sindicatos essa prerrogativa legal no âmbito coletivo.

Não obstante essa afirmação, a negociação coletiva²³⁴ não é exclusiva do Direito Trabalho, “[...] embora fosse nele que surgiu, historicamente, com características próprias e como instrumento inconfundível da autonomia coletiva dos agrupamentos profissionais operários.”²³⁵

Na legislação brasileira, segundo BATALHA²³⁶, “A Constituição Federal, art. 8º, VI, dispõe que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho. Em consequência, sua participação é obrigatória nas convenções e acordos coletivos de trabalho, cujo reconhecimento consta do art. 7º, XXVI, da mesma Constituição.”, e o art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que são prerrogativas dos sindicatos “b) celebrar convenções coletivas de trabalho”.

Nesse mesmo sentido, enfocando a figura do ente sindical, não existindo sindicato, conforme a própria Consolidação das Leis do Trabalho, caberá aos órgãos superiores (Federação e Confederação) a formalização dos instrumentos coletivos²³⁷,

²³³ Cf. NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*, p. 200.

²³⁴ “A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimento entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.” (PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 168).

²³⁵ GOMES, O. e GOTTSCALK, E. *Op. Cit.*, p. 571.

²³⁶ BATALHA, W. de S. C. e BATALHA, S. M. L. *Op. Cit.*, p. 164.

²³⁷ “Art. 611. [...] § 2º. As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 472).

legitimando a função negocial das organizações sindicais.

Segundo LEBRE²³⁸, a prerrogativa legal dos sindicatos, denominada função negocial, corresponde

"[...] a realização de um negócio jurídico entre os empregados e empregadores, representados por seus respectivos sindicatos, federações e confederação, criando normas que regulamentam os aspectos econômicos e sociais do contrato de trabalho, tendo início com a negociação coletiva e resultando em Convenção ou Acordo Coletivo."

Para MAGANO²³⁹ a função negocial decorre da "[...] autonomia de sujeitos legitimados a fazer atuar interesses coletivos de trabalhadores, contrapostos a interesses de empregadores, sustentados por estes, ou pelas organizações que os representem, tendo por objeto a estipulação de condições de trabalho."

Referida função supre as ausências do Estado nas relações do trabalho, pois "Se o Estado não legislava sobre trabalho, e como necessidade de dotar a sociedade de regulamentação adequada, a própria sociedade encarregou-se de fazê-lo, através de suas organizações sindicais."²⁴⁰, bem como detalha o sistema normativo, que não pode ser realizado por uma norma geral, de origem do Estado.

No contexto de uma sociedade democrática deve o Estado, como organização jurídica suprema da sociedade, assumir sua condição de gestor de interesses gerais, com o objetivo do bem coletivo e do bem-estar de todos.

O Estado sempre desenvolveu normas muito mais de interesses individuais do que coletivo. Sempre,

"[...] desenvolveu-se o direito privado clássico, todo montado numa visão exclusivamente individualista dos sujeitos sociais, baixo à ilusão de que os conflitos decorrem apenas de choques entre interesses individuais (ainda que plúrimos), desvirtuando a ordem estabelecida e, aí então, exigindo a intervenção do Estado para que recomponha a "normalidade"²⁴¹

²³⁸ LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(2), p. 51.

²³⁹ MAGANO, O. B. *apud* LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(1), p. 66.

²⁴⁰ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 201.

²⁴¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. A defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista. In: *Lições de direito alternativo do trabalho*. Coordenação Geral: Edmundo Lima de Arruda Júnior. São Paulo: Acadêmica, 1993, p. 119.

Dai, pela própria omissão do Estado ou em virtude do mesmo, na sua atuação, não corresponder efetivamente aos anseios sociais, surgem formas emergentes de normas jurídicas, que passam a conceber uma idéia socialmente identificada com os interesses das classes.

Por outro lado, o próprio conflito entre os interesses dos sujeitos abrangidos pelas normas trabalhistas (trabalhador e empregador) fazem com que se criem normas alternativas externas a origem estatal, na tentativa de equilibrar os preceitos de ordem material estatal que norteiam as relações existentes.

Apesar de todo o dinamismo e a sintonia com a realidade, as técnicas de proteção peculiares ao direito do trabalho, oriundas da lei (fonte normativa estatal), estão em crise, adquirindo importância novos instrumentos de tutela, entre eles aqueles fundados no pluralismo jurídico²⁴².

Ao lado de tutelas garantidoras aos trabalhadores, surgem novas técnicas consideradas prejudiciais aos mesmos, fazendo com que a sociedade organizada, no exercício de direitos tutelados ou não pelo poder estatal, crie resistências, contrapondo-se ao avanço sistemático de filosofias não compatíveis com os interesses sociais da maioria.

Assim, no sentido de criação de novas tutelas ou no sentido de restrição aos avanços indesejáveis, o direito do trabalho transforma-se numa enorme fonte de produção de normas jurídicas não estatais, reconhecidas pelos sujeitos das relações trabalhistas e incorporadas na sua íntegra à sociedade, tornando-se válidas e eficazes.

ROBORTELLA²⁴³, neste sentido afirma:

“As soluções normativas geradas pelo direito do trabalho devem estar condicionadas e ao mesmo tempo condicionar a realidade vivida. Estabelecida essa harmonia, a norma jurídica estará apta a exercer o papel promocional que lhe é assinalado, com o respaldo social necessário à sua compreensão fenomenológica.”

²⁴² “Ao contrário da concepção unitária, homogênea e centralizadora denominada de “monismo”, a formulação teórica e doutrinária do “pluralismo” designa a existência de mais de uma realidade, de múltiplas forma de ação prática e da diversidade de campos sociais com particularidade própria, ou seja, envolve o conjunto de fenômenos autônomos e elementos heterogêneos que não se reduzem entre si.” (WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo Jurídico: Fundamentos de uma Nova Cultura do Direito*(2). São Paulo: Alfa Omega, 1994, p. 157 e 158).

²⁴³ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 35.

Com as normas, impostas pelo movimento social, a sociedade organizada cria seu próprio ordenamento jurídico, paralelo ou complementar àquele garantido pelo Estado, através de produção pacífica ou de processo de luta²⁴⁴. Assim, é instaurado (quando criado pelo Estado) e reconhecido (quando elaborado pelos grupos sociais) novos modelos jurídicos.

Segundo WOLKMER²⁴⁵,

"De fato, independente do controle e da intermediação do Estado, subsiste toda esta rica e inesgotável produção de normas jurídicas nascidas das relações sociais e da vida produtiva. O Estado aqui só assume uma certa consideração quando confere validade e eficácia a essas fontes extraídas da realidade social."

O Brasil, pelas suas origens, está profundamente arraigado ao império da lei. Não se tem muita experiência em negociação coletiva, preferindo-se que o Estado imponha, heteronomamente, as diretrizes, a que se processe, mediante mecanismos autônomos, a busca de solução para os conflitos que possam existir.

Porém, apesar desta problemática, utilizando-se as formas que o próprio Estado fornece (convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho), o direito do trabalho emerge como um grande produtor de normas não estatais, através da negociação coletiva.

É inegável que a convenção coletiva de trabalho é um esforço de democratização do direito na medida em que possibilita que os convenientes estabeleçam as suas próprias condições de trabalho, alheios a interferência direta do Estado e, com um grau muito maior de satisfação e atendimento das necessidades sociais.

A produção que a convenção coletiva de trabalho possibilita é ilimitada (observada as restrições legais), fazendo com que as partes construam democraticamente os seus destinos e se destacam (quando existe a conciliação) como centros de produção de normas, próximas, muito próximas da realidade de cada segmento ou grupo de trabalhadores.

Nesse enfoque, sem os sindicatos seria impossível a institucionalização do processo de negociação coletiva, pois "[...] a organização sindical foi e continua sendo o âmbito no qual se desenvolvem esses entendimentos.", com crescimento acentuado após o

²⁴⁴ Luta no sentido de conquistas, através de mecanismos sociais existentes, a exemplo de greves.

²⁴⁵ WOLKMER, A. C. *Op. Cit.*(2), p. 262.

século XVIII “[...] na medida da recomposição das forças sociais econômicas e profissionais, que se uniram em organizações sindicais [...]”²⁴⁶

Para os sindicatos, a negociação coletiva corresponde a uma afirmação do seu poder e da faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores, porquanto são os representantes legais da categoria em sua base territorial.

3.2.3 Função arrecadadora

Legitimado pela Consolidação das Leis do Trabalho, art. 513, letra “e”, aos sindicatos cabe “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.”²⁴⁷, sobressaindo-se nesse particular a função arrecadadora.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não somente recepcionou o dispositivo celetista na sua íntegra, como também o ampliou, quando no art. 8º, inciso IV, estabeleceu que “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.”²⁴⁸

Para LEBRE²⁴⁹, a função arrecadadora, denominada pelo mesmo de “função econômica” “[...] pode ser definida como a atividade de custeio e manutenção dos sindicatos.” Ressalta o autor, que no sistema jurídico brasileiro, apesar de existirem contribuições que atingem somente os associados, a função arrecadadora (econômica) “[...]”

²⁴⁶ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 201.

²⁴⁷ CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 424.

²⁴⁸ CARRION, V. *Idem*, p. 790.

²⁴⁹ LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(2), p. 51.

atinge toda categoria, na medida em que a contribuição sindical tem natureza jurídica de tributo”.

No entendimento de MAGANO²⁵⁰, a função arrecadadora (econômica) corresponde “Aos meios de que se serve o sindicato visando à satisfação de suas necessidades, correspondente à sua função econômica, sendo também designados como fontes de custeio.”

RODRIGUES PINTO²⁵¹ entende que

“Para o exercício de sua complexa atividade, que exige, na maior parte de seus aspectos, investimentos e giro financeiro consideráveis, as associações sindicais, mormente o sindicato, cujo dinamismo está na razão direta de aproximação com as bases da categoria representada, necessitam de seguros aportes de recursos.”

Analisando-se a legislação brasileira, quatro são as contribuições que compreendem a função arrecadadora dos sindicatos: a contribuição sindical, contribuição confederativa, contribuição assistencial e contribuição associativa.

Nesse sentido, ROMITA²⁵²:

“As contribuições são: a) as estatutárias ou associativas (CLT, art. 548); b) a contribuição assistencial (prevista por convenção ou acordo coletivo, segundo o disposto no art. 613, VII, da CLT ou por sentença normativa); c) o imposto sindical (CLT, arts. 578 e segs.) d) a contribuição para custeio do sistema confederativo (Constituição Federal, art. 8º, IV).”

Especificamente quanto aos tipos de contribuições, têm-se:

a) Sindical - apesar de combatida, conforme exposto no capítulo terceiro, onde tratou-se da liberdade sindical, é prevista a partir do art. 578 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁵³ e preservada no texto constitucional. Possui caráter tributário e pode ser definida como “[...] uma obrigação tributária devida às associações sindicais, por aqueles que

²⁵⁰ MAGANO, O. B. apud LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(1), p. 66.

²⁵¹ PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 108

²⁵² ROMITA, A. S. *Op. Cit.*, p. 576.

²⁵³ “Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, serão, sob a denominação de “Contribuição Sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 462).

integram uma categoria profissional, econômica, de profissões liberais ou de trabalhadores autônomos.”²⁵⁴

b) Confederativa - prevista no art. 8º, inciso IV da atual Constituição da República Federativa do Brasil e definida como uma “[...] obrigação pecuniária voluntária, destinada ao custeio do sistema confederativo sindical, fixada por decisão da assembleia geral do respectivo sindicato [...]”²⁵⁵, devida pelos associados²⁵⁶ ou pelos integrantes da categoria²⁵⁷. Reserva polêmica quanto à auto-aplicabilidade da norma constitucional que a instituiu²⁵⁸.

c) Assistencial – originada de instrumentos coletivos, é uma prestação pecuniária, que pode ser, dependendo da interpretação, de caráter obrigacional (assumida por todos os integrantes da categoria²⁵⁹) ou voluntária (assumida somente pelos associados, face direito de oposição dos não associados²⁶⁰). É “[...] fixada por ocasião do início da vigência de uma convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa da categoria, em decorrência das vantagens, especialmente salariais, obtidas pelo sindicato através desses instrumentos”²⁶¹ e destinada “[...] ao custeio das atividades assistenciais da associação sindical que interveio no processo de formação da norma coletiva.”²⁶²

d) Associativa – também denominada de mensalidade, é prevista no art. 548, letra “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho²⁶³ e constitui-se em “[...] obrigação de natureza privada, definida nos estatutos das associações sindicais ou pelas assembleias

²⁵⁴ LEBRE, E. A. T. *Sistema Jurídico de Custeio dos Sindicatos*(2), p. 61.

²⁵⁵ LEBRE, E. A. T. *Idem*, p. 78.

²⁵⁶ Cf. LEBRE, E. A. T. *Idem*, *ibidem*.

²⁵⁷ “[...], uma vez aprovada, o desconto nos salários dos empregados atingidos, que serão todos os membros da categoria, sócios ou não do sindicato, será automático, cabendo à empresa, necessariamente, efetuar o respectivo recolhimento aos cofres sindicais.” (NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 220).

²⁵⁸ Cf. LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(2), p. 78.

²⁵⁹ Cf. PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 113.

²⁶⁰ Cf. LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(2), p. 89.

²⁶¹ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 210.

²⁶² PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 113.

²⁶³ “Art. 548. Constituem o patrimônio das associações sindicais: [...] b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembleias gerais; (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 448)

gerais.²⁶⁴ Destina-se a manter a prestação de serviços aos associados²⁶⁵.

3.2.4 Função de colaboração com o Estado

Apesar de toda a autonomia garantida pela atual Constituição da República Federativa do Brasil, consta no art. 513, letra “d” da Consolidação das Leis do Trabalho que são prerrogativas dos sindicatos “colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal.”²⁶⁶

Segundo SÜSSEKIND²⁶⁷ “[...] o sindicato participa fortemente da vida social, econômica e política dos povos, direta ou indiretamente, como uma realidade sociológica que o Estado não pode ignorar, tanto mais que necessita de sua colaboração [...]”.

Referido dispositivo, pouco tratado pela doutrina (evidenciado pela ausência de conteúdo) trata-se mais de um dever do que de uma prerrogativa, porquanto consta no texto consolidado face o modelo corporativo que o predominava.

3.2.5 Função de representação

Estabelece a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 8º, inciso III, que “aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais

²⁶⁴ LEBRE, E. A. T. *Op. Cit.*(2), p. 86.

²⁶⁵ Cf. PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 113.

²⁶⁶ CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 424.

²⁶⁷ SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1004.

da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas;”, sintonizando “[...] com o comando do art. 513 da CLT, segundo o qual incumbe ao sindicato representar os interesses gerais da categoria perante as autoridades administrativas e judiciárias (alínea a) [...]”²⁶⁸.

O texto constitucional somente substituiu a representação dos “interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida” pela representação dos interesses “individuais da categoria”.²⁶⁹

O sindicato, através de uma legitimidade ordinária exclusiva, figura como representante legal, para demandar em favor da categoria, na respectiva base territorial, nas relações coletivas de trabalho, cujos benefícios conquistados em nome da mesma se estendem a todos os representados.

Por outro lado, apesar da controvérsia²⁷⁰, através de uma legitimação extraordinária, figura como substituto processual, para a defesa dos interesses individuais de interesse coletivo em demandas judiciais ou administrativas. Segundo FIORILLO²⁷¹, a substituição processual “[...] delimita a possibilidade concreta do sindicato, na defesa dos direitos e interesses individuais da categoria (art. 8º, III) atuar como parte [...]”.

Segundo NASCIMENTO²⁷², “Há interesses coletivos, interesses do sindicato como pessoa jurídica e interesses individuais de empregados”, figurando o sindicato ora como demandante em nome da categoria, ora em nome próprio como pessoa jurídica ou mesmo em nome de pessoas físicas, ressalvado sempre neste último caso o direito de oposição do substituído.

SÜSSEKIND²⁷³ afirma

²⁶⁸ SÜSSEKIND, A. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. p. 1059.

²⁶⁹ Cf. SÜSSEKIND, A. et al. *Idem*, *ibidem*.

²⁷⁰ “Sustentar a tese da legitimidade extraordinária (substituição processual) conduz a uma errônea doutrinação, que gera equívocos notórios, nos quais incidem quase todos os que se têm ocupado desse assunto. O erro reside no vício de enfrentar questões de direito coletivo com instrumental peculiar à tradição civilista baseada na noção de relação individual. (ROMITA, A. S. *Op. Cit.*, p. 692).

²⁷¹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Os Sindicatos e a Defesa dos Interesses Difusos no Direito Processual Civil Brasileiro*. São Paulo: RT, 1995, p. 44.

²⁷² NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 252.

²⁷³ SÜSSEKIND, A. et al. *Op. Cit.*, p. 1060.

"[...] a representação não se restringe mais a "associados", podendo alcançar os membros da respectiva categoria; mas os direitos susceptíveis de serem defendidos pelo sindicato perante os órgãos administrativos e judiciais não de ser, ainda que individuais, de interesse da categoria."

FIORILLO²⁷⁴ afirma que é dupla a função do sindicato na defesa da categoria:

"a) defesa dos direitos e interesses coletivos e b) defesa dos direitos e interesses individuais."

Não obstante as definições da doutrina, o Tribunal Superior do Trabalho, através do Enunciado n.º 310²⁷⁵, proclamou entendimento, através de um conjunto de regras acerca da substituição processual, criando correntes divergentes.

A primeira entende que o referido Enunciado é inconstitucional, posto que

"Ao aduzir taxativamente (TST 310) que "o art. 8º, III, da CF, não assegura a substituição processual pelo sindicato" comete a mais alta Corte trabalhista do país, em nosso entender, duas iniquidades: a desconhecer o instituto da substituição processual e a de aglutinar a dupla função dos sindicatos em uma só função."²⁷⁶

Corroborando a manifestação da Superior Corte trabalhista, a segunda corrente preconiza que o texto constitucional não autoriza a substituição processual, sob o argumento de que

"A noção de substituição processual, porém, não se compatibiliza com a idéia de sindicato como órgão de reivindicação. Se ele é a própria categoria institucionalizada, se sua finalidade institucional está na promoção dos interesses e

²⁷⁴ FIORILLO, C. A. P. *Op. Cit.*, p. 43.

²⁷⁵ "I) O art. 8º, inciso III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo Sindicato. II) A substituição processual autorizada ao Sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 3 de julho de 1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788. III) A Lei 7.788/89, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria. IV) A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato, alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em Lei de política salarial. V) Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados, pelo número da Carteira do Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade. VI) É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto. VII) Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento. VIII) Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios." (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 1056).

²⁷⁶ FIORILLO, C. A. P. *Op. Cit.*, p. 43.

defesa dos direitos dos integrantes do grupo, ele não pleiteia em juízo direito alheio, mas direito próprio.²⁷⁷

Independente da discussão, no entendimento de NASCIMENTO²⁷⁸, as principais ações que podem ser ingressadas pelo sindicato são as seguintes:

a) Dissídio coletivo – decorrente de preceito constitucional²⁷⁹, é a ação que visa a solução de conflitos trabalhistas diante do impasse na negociação coletiva (decorrente da função negocial), cuja postulação visa a declaração, interpretação ou inclusão de norma jurídica no universo das relações do trabalho.

b) Ação de cumprimento - ação intentada pelo sindicato para garantir a efetividade da sentença normativa (sentença decorrente do dissídio coletivo) se não cumprida pelo empregador;

c) Dissídio individual – reclamatória trabalhista onde os sindicatos podem atuar como substitutos processuais de membros da categoria (Lei n.º 8.073/90) ou na condição de representante dos trabalhadores para defender interesse individual, desde que devidamente autorizado;

d) Ação de direito processual comum – ação proposta para a defesa de interesse próprio, na condição de pessoa jurídica de direito privado, contra qualquer pessoa legalmente admitida;

e) Mandado de segurança individual – ação para garantir direito líquido e certo, contra ato de autoridade, lesivo aos interesses do sindicato;

f) Mandado de segurança coletivo²⁸⁰ – ação para garantir direito líquido e certo dos membros da categoria ou associados, violado por ato de autoridade;

²⁷⁷ ROMITA, A. S. *Op. Cit.*, p. 692.

²⁷⁸ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(1), p. 252.

²⁷⁹ “Art. 114. [...] § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultada aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.” (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 798)

²⁸⁰ “Art. 5º. [...]: LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por: [...]; b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;” (CARRION, V. *Idem*, p. 788)

g) Mandado de injunção²⁸¹ – ação possível quando a falta de norma regulamentadora tornar inviável o exercício desses direitos constitucionais.

²⁸¹ “Art. 5º. [...] LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;” (CARRION, V. *Op. Cit.*, p. 788).

CAPÍTULO IV

A REPRESENTATIVIDADE NO ATUAL DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

4.1 As influências sociais, políticas e econômicas no sindicalismo

O direito do trabalho é o ramo especial do direito que disciplina as relações de trabalho, estabelecendo limites aos agentes econômicos na contratação de trabalhadores.

Ao longo dos tempos, como todos os demais ramos do direito, o pensamento sobre o direito do trabalho sempre foi construído partindo-se da premissa de que é uma ciência pura, desvinculada de qualquer conotação ideológica ou mesmo como reflexo do meio em que se situa.

Tal acertiva, porém, não encontra mais respaldo no moderno pensamento jurídico, pois foi necessário romper com a visão da neutralidade do direito, introduzindo-o no contexto das contradições sociais e das relações de força.

Por outro lado, o direito do trabalho favorece sobremaneira o uso de uma visão crítica do direito. Conforme WOLKMER²⁸²,

"O Direito do Trabalho é uma das áreas do Direito que melhor favorece e estimula investigações críticas na medida em que a sociedade capitalista

²⁸² WOLKMER, Antônio Carlos. *Introdução ao Pensamento Jurídico Crítico*(3). 2. ed. rev. e ampl.. São Paulo: Acadêmica, 1995, p. 132 e 133.

funda-se no valor-trabalho e a ordem jurídica aparece como uma instância que oferece uma certa garantia mínima a força do trabalho marginalizada.”

Paralelamente a isso, o direito do trabalho também procura, e necessita, de uma permanente sintonia com a realidade, transformando-se num dinâmico ramo do direito, sempre inovando e criando novas normas e técnicas de operacionalização.

Da própria história do Direito do Trabalho, extrai-se que o desenvolvimento do seu ramo coletivo dependeu de lutas operárias para o reconhecimento do direito da classe trabalhadora organizar-se homogeneamente, através de uma representação apta a equilibrar-se com a força econômica dos empregadores²⁸³.

O sindicato é a mais natural e espontânea associação que se conhece, formando a conexão entre o capital e o trabalho. Nasce dos fatos, imposto pela realidade social, para defender os direitos e interesses, de um lado dos empregadores (categorias econômicas) e, de outro, dos trabalhadores (categorias profissionais).

Pertinente a exposição de PEREIRA²⁸⁴ - sem adentrar no mérito do contexto que a mesma está inserida, quando afirma:

“Os sindicatos enquanto entidades inseridas no cotidiano dos trabalhadores se constituem em sujeitos privilegiados na elaboração de um novo projeto para a sociedade onde a cidadania esteja identificada com a emancipação política e social do trabalhador, onde o sindicato assuma um papel crítico a interagir sobre os destinos da sociedade com outros segmentos populares rumo à Democracia, fundada na liberdade e solidariedade.”

Nesse sentido, as influências sociais, políticas e econômicas no sindicalismo são inegáveis. Os anos passam, os comportamentos e a cultura mudam, descobrem-se novas formas, novas idéias, enfim, as sociedades alcançam sistemas evolutivos rapidamente, apesar da não correspondente alteração no direito positivo, nesse caso, Estatal.

O sindicalismo, como parte do direito coletivo de trabalho, não difere dessa afirmação. Experimenta, como já experimentou ao longo dos anos, mudanças cíclicas em decorrência de fenômenos sociais, políticos e econômicos.

²⁸³ Cf. PINTO, J. A. R. *Op. Cit.*, p. 40.

²⁸⁴ PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. *Sindicalismo e cidadania*. In: *Lições de Direito Alternativo do Trabalho*. Coordenação Geral: Edmundo Lima de Arruda Júnior. São Paulo: Acadêmica, 1993, p. 85.

Hoje, vive-se no Brasil uma situação de crise²⁸⁵ e recessão, onde os trabalhadores são forçados a conviver com o desemprego em massa e com a ameaça do desemprego prolongado, agregado a uma crescente e descomunal atividade informal (alijada de qualquer garantia trabalhista), diminuindo o número de filiados aos sindicatos e, conseqüentemente, a influência que os sindicatos exercem no meio social.

Segundo NASCIMENTO²⁸⁶,

"O trabalho autônomo, informal e precário gerou segmentos cada vez maiores de pessoas que não se socorrem da representação sindical e que procuram a defesa dos seus direitos em entidades específicas como as que atuam na defesa de interesses de vendedores ambulantes de rua e outras.

A economia nacional mal organizada, sem uma continuidade estável e inteligente, obriga os empresários a demitirem muitos de seus colaboradores, para salvarem a existência da própria empresa.

Não só o mercado de trabalho voltou-se contra o trabalhador. A política econômica do governo, o avanço dos problemas sociais, o colapso na Previdência Social, a globalização, entre outros fatores, agravaram mais ainda as condições já consideradas deficientes.

Neste quadro recessivo, o sindicalismo enfraquece, pois se retira o foco já enraizado do movimento, no sentido de ganhos salariais e melhores condições de trabalho e, adentra-se em outro rumo, na tentativa de manter o emprego.

NASCIMENTO²⁸⁷ afirma:

"O desemprego, problema não apenas brasileiro, resultado do extraordinário avanço tecnológico e do seu potencial de aumento da produção com diminuição do número de empregos, atuou, também, no sentido de conter os sindicatos em uma posição defensiva, nas mais reivindicativa, tendo na manutenção dos empregos existentes a sua bandeira e na participação nas discussões sobre demissões coletivas e suspensões coletivas dos contratos de trabalho, a sua natural preocupação."

²⁸⁵ "A crise não é só do sindicato nem se restringe ao Brasil, não apenas dos trabalhadores, é ideológica, é universal, é do sistema político." (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 551).

²⁸⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Perspectivas do direito sindical.* (3) In: *Revista LTr.* São Paulo: v. 63, n.º 12, 1999, p. 1597.

²⁸⁷ NASCIMENTO, A. M. *Idem*, p. 1595.

Instituído o Plano Real, calcado no equilíbrio fiscal, desindexação geral e âncora cambial, a economia e as ações do Governo voltaram-se exclusivamente para o foco da estabilidade econômica, retirando dos sindicatos o principal argumento reivindicatório.

Igualmente, no âmbito político, as centrais sindicais perdem espaço em razão da “estabilidade econômica”, visto que agregadas a partidos políticos, normalmente de esquerda²⁸⁸, não conseguem se contrapor às questões políticas, sociais e econômicas. Por outro lado, também em razão da recessão – e a iminência do desemprego em massa, são aliadas do processo de discussão dos rumos da classe trabalhadora, bem como por opção defendem o regime imposto pelo Estado, usufruindo, inclusive, recursos destinados a cursos de qualificação de mão-de-obra.

Na esteira da globalização, apesar do embate doutrinário²⁸⁹, o Brasil sofre o impacto da crise mundial, com reflexo direto na economia, atingindo o próprio sindicalismo, pois abala as empresas, condiciona os sistemas de produção e alcança o Estado, que responde,

²⁸⁸ “Há uma certa relação entre forças políticas e movimento sindical na medida em que a oposição ao Governo é feita principalmente pelo Partido dos Trabalhadores que tem como braço sindical a CUT – Central Única dos Trabalhadores, fundada em 28 de agosto de 1983 no setor das empresas de automóveis da Grande São Paulo e que desde a sua fundação contou com o apoio de setores do funcionalismo público hoje afetado pelas reformas da economia e as privatizações das empresas estatais. Por outro lado, a FS – Força Sindical, que divide com a CUT a hegemonia da representação sindical, inclusive no setor automobilístico, mas que não conta com a representação de funcionários públicos, mantém uma posição de neutralidade perante o Governo, apoiando-o ou criticando-o de acordo com a natureza de cada iniciativa governamental segundo uma política sindical de cooperação e não de invariável contestação.” (FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. *Op. Cit.*, p. 142).

²⁸⁹ A globalização é um fenômeno em cujo ventre está sendo gestada aquela que os estudiosos chamam de terceira revolução e que estaria implicando profundas e abrangentes mudanças nos modos de produção da humanidade, quebrando inclusive barreiras ou mitos como o dos Estados nacionais. A informática e a comunicação por satélite desconhecem fronteiras geográficas e o fluxo dos capitais apátricos tende a se concentrar onde maiores sejam seus ganhos, dado que sua destinação, seja para produção com menores custos, seja para propiciar consumo pelos de maior poder aquisitivo, é o mundo. Isto no entanto, sabe-se que não é novo. Tal ideário de conquista de novos mercados para a produção a menor preço e consumo a maiores ganhos é tão velho quanto a própria história. A novidade está no rótulo e na técnica da conquista que, agora, não mais é a da guerra ou das descobertas de novos mundos: a dominação e a dependência (duas faces de uma só moeda) transitam, por um novo caminho, apelidado de modernidade.” (RIEGEL, Estevão. *Globalização, neoliberalismo e flexibilização: direitos e garantia*. In: *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. Organizadores: Edmundo Lima de Arruda e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998, p. 133).

implantando ideologias²⁹⁰ próprias e moldando a sociedade de acordo com os respectivos interesses²⁹¹.

Segundo FARIA²⁹², a globalização econômica causa rupturas institucionais nas estruturas jurídicas e políticas, resultando na perda da efetividade e da autoridade do Estado contemporâneo. Tais rupturas são as seguintes:

"1 – mundialização da economia, mediante a internacionalização dos mercados de insumo, consumo e financeiro, rompendo com as fronteiras geográfica clássicas e limitando crescentemente a execução das políticas cambial, monetária e tributária dos Estados nacionais; 2 – desconcentração do aparelho estatal, mediante a descentralização de suas obrigações, a desformalização de suas responsabilidades, a privatização de empresas públicas e a "deslegalização" da legislação social; 3 – internacionalização do Estado, mediante o advento dos processos de integração formalizados pelos blocos regionais e pelos tratados de livre comércio e a subseqüente revogação dos protecionismos tarifários, das reservas de mercado e dos mecanismos de incentivos e subsídios fiscais; 4 – desterritorialização e reorganização do espaço da produção, mediante a substituição das plantas industriais rígidas surgidas no começo do século XX, de caráter "fordista", pelas plantas industriais "flexíveis", de natureza "toyotista", substituição essa acompanhada pela desregulamentação da legislação trabalhista e pela subseqüente "flexibilização" das relações contratuais; 5 – fragmentação das atividades produtivas nos diferentes territórios e continentes, o que permite aos conglomerados multinacionais praticar o comércio inter-empresa, acatando seletivamente as distintas legislações nacionais e concentrando seus investimentos nos países onde elas lhes são mais favoráveis; 6 – expansão de um direito paralelo ao dos Estados, de natureza mercatória ("lex mercatoria"), como decorrência da proliferação dos foros de negociações descentralizados estabelecidos pelos grandes grupos empresariais."

Para o movimento sindical também a globalização acarreta mudanças. Nesse sentido, NASCIMENTO²⁹³:

²⁹⁰ "Por ideologia costuma-se entender o conjunto mais ou menos coerente de crenças que o grupo social invoca para justificar seus atos e respaldar suas opiniões, isto é, as crenças que funcionam como motivadoras e racionalizadoras de determinados comportamentos sociais. Por tal razão a ideologia constitui-se de representações estritamente vinculadas ao exercício do poder social." (WARAT, Luiz Alberto. *Introdução Geral ao Direito*. Porto Alegre: Fabris, 1994, p. 116).

²⁹¹ "Não obstante apresentar um discurso de integração, decorrente da substituição da noção de mercado vinculado ao Estado-nação pela noção de mercado globalizado, o neoliberalismo se constitui, na prática, em intensa dinâmica de desintegração. Tal tendência se manifesta em três planos: a) a destruição da esfera pública, através do enfraquecimento dos poderes estatais (espaço em que se materializam os direitos sociais); b) o aumento da pobreza da expressiva maioria dos trabalhadores; e c) a expansão de um conjunto de relações sociais marcadas pela ausência de solidariedade, em consequência do resgate do individualismo do século XIX". (SILVA, Reinaldo Pereira e. *A reforma do Estado no Brasil*". In: *Revista da Faculdade de Direito da UFSC*. Porto Alegre: Síntese, v. 1, 1998, p. 167).

²⁹² FARIA, José Eduardo. *Direito e Globalização Econômica: Implicações e Perspectivas*. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 11.

²⁹³ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(3), p. 1595.

"A globalização provocou, contraditoriamente, a contração do movimento sindical, premido pelos imperativos de um processo produtivo num contexto de intensa competição e que levou as empresas a reduzir, ao máximo tolerável, os custos do trabalho, em detrimento da concessão de vantagens salariais e da possibilidade de pleitos visando a melhoria das condições econômicas dos trabalhadores, daí terem sido centralizadas, as reivindicações sindicais, em vantagens de natureza social. Ao mesmo tempo, a globalização, com a internacionalização econômica, intensificando a atividade das empresas transnacionais e a instituição de comunidades econômicas regionais, trouxe um processo de expansão sindical, como reação natural, impulsionadora de novas formas de representação dos interesses dos trabalhadores, em nível multinacional e comunitário, para fazer frente às novas realidades com que se defrontou, em diversas partes do mundo, e a movimentação internacional do capital que se desloca rapidamente, entre diversos países, deixando um rastro de desocupações de onde é transferido, a um simples aperto de botão de um computador, para outros."

A perplexidade dos trabalhadores frente as mudanças são similares às causadas pelo Revolução Industrial, iniciada com a invenção da máquina a vapor, na virada do século XVIII para o século XIX. A única e substancial diferença é de que a outrora mudança caminhava em marcha lenta, enquanto a atual caminha à velocidade da luz. Segundo NASCIMENTO, "Enfim, é uma questão geral da história do trabalho, em um dos seus períodos agudos, desenhando um novo paradigma de emprego, na era das tecnologias da informação, fulminando padrões antes sedimentados, e reformulando o conceito de ocupação." ²⁹⁴

Surgem do dia para a noite grandes corporações privadas e, com elas, a agregação de capital e trabalho, deslocando os poderes de decisão do Estado para a iniciativa privada.

Por outro lado, invariavelmente, altera-se o foco das discussões e retira-se as grandes unidades produtivas dos locais cujos trabalhadores são politizados e organizados em sindicatos.

O clima conflitivo gerado nos grandes centros ou nos centros politizados agem a favor desse procedimento, levando empresários a optarem por cidades interioranas, com mais sossego e menos empregados, além de incentivarem grandes industrias a investirem em novas unidades tecnológicas em locais remotos, reduzindo os postos de trabalho.

²⁹⁴ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (3), p. 1596.

Assim sendo, faz com que as empresas menores se moldem aos modelos da competitividade global, sobrevivendo às leis pouco ortodoxas do mercado, cujos reflexos tendem à baixa dos custos e aumento da qualidade, aliado ao corte de pessoal e o desemprego.

RAMOS FILHO²⁹⁵ afirma:

"Muito embora a "globalização" seja verbalizada por parcela do patronato brasileiro como fator impeditivo ou dificultador da manutenção das conquistas sociais históricas (e aí reside boa parte de seu conteúdo ideológico) inscritas nas normas coletivas de trabalho, não se desconhece que muitos empresários nacionais vêm sofrendo os efeitos da interdependência financeira que caracteriza a contemporaneidade, em que o capital se encontra concentrado em grandes conglomerados financeiros ou fundos de investimento."

Segundo COSTA²⁹⁶, "No mundo do trabalho, os grandes problemas a serem vencidos constituem-se principalmente de uma série de fatos encadeados, que começa pelas mudanças tecnológicas, projeta-se no desemprego, desenvolve o trabalho precário, incrementa o setor informal da economia e rebaixa o nível de vida da população", e nesse particular, o sindicalismo deverá centrar seus esforços para poder permanecer.

Prolifera-se a idéia do livre mercado. Alargam-se as fronteiras e se fortalece as integrações regionais, com a expansão de empresas multinacionais, redimensionando as relações de capital e trabalho e, conseqüentemente, do enfoque do sindicalismo.

Nesse sentido, NASCIMENTO²⁹⁷:

"Vê-se com muita nitidez, que as mudanças, na economia mundial, exigem, dos sindicatos, novas e mais amplas formas de organização, estruturas bem mais abertas que possibilitem, em espaços maiores, a participação das representações de trabalhadores nos processos de integração econômica regional. Abre-se, na atualidade, um novo sindicalismo, na União Européia como, também, o será a se completar, no Mercosul, de diálogo com empresas transacionais, com a intensificação da migração de mão-de-obra nas regiões econômicas em que o mundo se divide, e com a transferência contínua de capitais, acompanhada dos deslocamentos, seguidos, de trabalhadores, para atender demandas que se internacionalizam."

O fenômeno tem forçado os governos a buscar incansavelmente alternativas, passando por uma revisão do modelo estatal que se corporificou a partir do início do século

²⁹⁵ RAMOS FILHO, Wilson. *O Fim do Poder Normativo e a Arbitragem*(1). São Paulo: LTr, 1999, p. 77.

²⁹⁶ COSTA, Orlando Teixeira da. Novos rumos do sindicalismo. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 61, n.º 01, 1997, p. 37.

²⁹⁷ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (3), p. 1596.

XX, com a interferência na economia e grande atividade regulamentadora. Sob esse argumento, erguem-se as bandeiras da desestatização, privatizações, desregulamentação e flexibilização (esses dois últimos tópicos tratados no item seguinte), frutos da visão neoliberal.

NASCIMENTO²⁹⁸ afirma:

"O avanço tecnológico e a informática criaram um mundo dos computadores, disponibilizaram mão-de-obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas se intensificaram-se, sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador."

Surge, com isso, outro fator crucial: o desmantelamento do setor público e as privatizações das empresas controladas pelo Estado²⁹⁹, retirando dos sindicatos um reduto até então intocado, quanto aos movimentos organizados no serviço público, até porque resguardados pela então estabilidade do funcionalismo.

Os sindicatos passam a se preocupar com outras camadas sociais, a exemplo de aposentados, domésticos, jovens, etc., a fim de conservar ou, talvez, aumentar a influência no contexto social.

Em razão de todos os aspectos apresentados, denota-se uma influência social, política e econômica ímpar no sindicalismo, cujo reflexo se traduz no questionamento da representatividade.

Evidencia-se que não há possibilidade de desvincular a atividade sindical de uma estratégia de sociedade, onde se resolvam os problemas sociais, políticos e econômicos que a assolam.

²⁹⁸ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (3), p. 1597.

²⁹⁹ "As administrações rotatórias das empresas estatais nem sempre resistiram aos pleitos internos dos trabalhadores que conquistaram níveis de condições de trabalho acima do mercado, pela negociação coletiva em nível de empresa e através do uso de regulamentos internos de pessoal como forma de oficialização dessas vantagens. Muitas empresas tornaram-se economicamente inviáveis e com obrigações acima dos padrões de equilíbrio em comparação com as empresas privadas. O sindicalismo de operários transformou-se em corporativista de defesa dessas conquistas o que provocou dissensões dentro do próprio movimento sindical diante da diversidade de interesses dos operários e empregados das empresas privadas e dos funcionários das estatais." (FERRARI, I. NASCIMENTO, A. M. MARTINS FILHO, I. G. da S. *Op. Cit.*, p. 141).

4.2 As modernas relações de trabalho e as organizações sindicais

Reflexo das necessidades de modernização ou mesmo dos ditames econômicos ou ideológicos abordados acima - leia-se globalização e neoliberalismo, as relações de trabalho tendem a se modificar.

Flexibilização, desregulamentação, terceirização, contratações temporárias, cooperativas de trabalho, representação não sindical, entre outros temas, emergem quando da ênfase às modernas relações de trabalho.

Segundo NASCIMENTO³⁰⁰:

"Os sindicatos tiveram que aceitar negociar outros temas antes não usuais: formas de garantia periódica de empregos, redução de salários, contratos a prazo, suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional em colaboração com os Governos, compensação de horas etc."

No Brasil, onde as dificuldades econômicas não resultam simplesmente do processo de globalização da economia, mas também das conjunturais, a controvérsia a respeito da implantação de um sistema de equilíbrio de forças do capital e do trabalho ainda é mais acentuada.

Historicamente, na busca de um equilíbrio de forças, o Estado interveio, elaborando leis que garantissem ao trabalhador direitos trabalhistas básicos.

Paralelamente a essa característica do direito do trabalho, face a forte tendência liberal, nasce uma concepção oposta, que se consolida na retração do Estado, para que a composição dos conflitos emane dos próprios interlocutores sociais, exclusivamente ou concomitantemente com a ação tutelar do Estado.

A idéia do Estado mínimo aflora, despojando-o da capacidade de definição e mediação do processo de desenvolvimento, distribuição de riquezas e da condução satisfatória das políticas sociais.

³⁰⁰ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (3), p. 1597.

Nesse sentido RAMOS FILHO³⁰¹:

“De modo geral, o ideário neoliberal parte do pressuposto de que os mercados abertos fazem mais pela liberação dos pobres do que qualquer outra alternativa, incluídas as que procuram regular os mercados de trabalho atribuindo direitos aos trabalhadores. Os mercados abertos favoreceriam a criatividade e o dinamismo, aquecendo as economias, o que por si só já garantiria melhores condições de vida para as populações (Campos, 1994). Pregam, pois, um Estado mínimo.”

Independente da adoção de uma ou outra concepção – o que não é o objetivo do presente trabalho - evidencia-se a adoção de novos procedimentos e novas formas jurídicas dentro das relações de trabalho que, diretamente, atingem o sindicalismo e suas organizações.

As especificidades de cada procedimento modernamente adotado, demonstram, uma a uma, o quanto atingem o sistema historicamente concebido para o sindicalismo e, igualmente, para o sindicalismo brasileiro.

Um dos temas que emerge é a flexibilização ou desregulamentação do Direito do Trabalho. A flexibilidade jurídica pode ser definida de inúmeras formas, variando de amplitude. O centro de discussão reside na função e na forma do Direito do Trabalho em face das exigências da atualidade.³⁰²

Numa visão crítica, a flexibilização desconstitui e desuniversaliza o direito. Afasta o Estado das relações de trabalho, retirando garantias mínimas de proteção, remetendo a discussão ao âmbito das relações coletivas e, na maioria das vezes, no âmbito individual entre o trabalhador e o empregador.

Por outro lado, ROBORTELLA³⁰³, define a flexibilização do direito do trabalho

“[...] como instrumento de política social, caracterizada pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.”

Independente da concepção adotada, percebe-se que o sindicato pode ser (ou é) aliado do processo de representação, enfraquecendo suas estruturas, face a perda do objetivo

³⁰¹ RAMOS FILHO, W. *Op. Cit.* (1), p. 115.

³⁰² ROBORTELLA, L. C. A. *O moderno Direito do Trabalho*. p. 114

³⁰³ ROBORTELLA, L. C. A. *Idem.*, p. 97.

reivindicatório. Deve ser ressaltado o aspecto da flexibilização remeter a autonomia privada coletiva a sua concretização (hipótese que no contexto atual não se vislumbra), fortalecendo os sindicatos representativos.

Outro ponto que afeta o sindicalismo é a denominada terceirização, definida como “[...] uma estratégia econômica que proporciona qualidade, agilidade, simplicidade e competitividade, mediante um processo de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio, permitindo às empresas concentrarem-se no seu objetivo final ou atividade-fim.”³⁰⁴

Numa visão crítica, terceirizar significa precarizar o trabalho e diminuir os direitos dos trabalhadores, abrindo espaço para inúmeras formas fraudulentas de subcontratação.

Nos dois sentidos, o reflexo nas organizações sindicais é o mesmo, posto que os trabalhadores perdem a identidade com as categorias de massa e passam a depender de locais de trabalho eventuais, sem as condições necessárias fornecidas por empresas maiores.

Precisa a afirmação de NASCIMENTO³⁰⁵:

“É, realmente, forte impacto desestruturante, do movimento sindical, ver-se diante das profundas transformações da economia de mercado, da descentralização das atividades pelas empresas, das terceirizações com as quais os produtos de uma indústria, hoje, serão os insumos de outra, amanhã. Paradoxalmente à subordinação de atividades acessórias, a empresa é multifuncional, de modo que a indústria é, ao mesmo tempo que fabrica, uma empresa que, também, oferece produtos financeiros, créditos diretos ao consumidor, cartões de crédito, empréstimos comerciais, fundos mútuos, ações, seguros, circunstâncias essas que, sem exceção, põem em completa destruição as categorias tradicionais, e transformam as bases de representação sindical, que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle.”

A principal consequência é a pulverização da categoria, atingindo as organizações sindicais, através da fragilidade reivindicatória e diminuição do contingente representado.

A margem das relações de trabalho (regidas por regras próprias e excluídas

³⁰⁴ ROBORTELLA, L. C. A. *Op. Cit.*, p. 236.

³⁰⁵ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (3), p. 1596.

textualmente da Consolidação das Leis do Trabalho³⁰⁶), mas dentro do enfoque da terceirização, aparecem também as cooperativas de trabalho que transformam trabalhadores com vínculo empregatício em sócios, retirando-os completamente da abrangência sindical.

Além disso, outras formas, tidas como modernas, afetam as organizações sindicais, a exemplo da contratação por prazo certo, apelidado de contrato temporário. Criam-se trabalhadores não comprometidos com as garantias trabalhistas face a transitoriedade na contratação, dificultando as ações sindicais.

Por fim, aparece a idéia da representação não sindical dentro da empresa, previsto no ordenamento constitucional brasileiro³⁰⁷, privilegiando classes melhor situadas nas relações de trabalho, especialmente vinculadas em empresas multinacionais, acostumadas com a negociação coletiva em sua origem.

Segundo NASCIMENTO, "a representação dos trabalhadores na empresa, no sentido amplo, é o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, tendo em vista o desenvolvimento de entendimentos com o empregador destinados à efetivação ou à reivindicação de direitos e deveres."³⁰⁸

Assim, a representação não sindical passa a ser uma organização restrita, não servindo para estabelecer uma unidade de classe como instrumento reivindicação e de inserção na sociedade, priorizando interesses parcelas menores de representados, em detrimento dos verdadeiros interesses coletivos, pleiteados pelas organizações sindicais mais representativas.³⁰⁹

O vazio deixado pelos sindicatos, na atuação interna à empresa, possibilita a representação não sindical, catalisando as demandas dos trabalhadores, face a proximidade do representante. Além disso, a representação não sindical pode surgir por interesse do governo ou empresários, no sentido de diminuir o poder sindical.

³⁰⁶ "Art. 442. [...] Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.949, de 09.12.1994)" (CARRION, V. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. p. 273).

³⁰⁷ "Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (CARRION, V. *Idem*, p. 791)

³⁰⁸ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (1), p. 182.

³⁰⁹ Cf. AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 504.

Desta forma, além dos percalços do sistema sindical existente, as organizações sindicais tendem a perder a representatividade quando da inserção nas relações de trabalho, de modernos procedimentos e formas jurídicas.

4.3 A representatividade sindical

Representatividade infere-se em nossa linguagem como qualidade de representativo. Segundo FERREIRA, “[...] representativo. [...] 3. Constituído por pessoas ou coisas que representam algo: delegação representativa de um grupo. 4. Que representa politicamente os interesses de um grupo, classe social, povo, etc. [...]”³¹⁰. Por isso, diz-se representativo aquele que efetivamente representa, por força delegada, os anseios de um determinado grupo.

Conforme já exposto no capítulo terceiro, no tocante a função de representação, os sindicatos, por força constitucional, detém a representação da categoria (art. 8º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil), porém nem todas as organizações sindicais são efetivamente representativas.

Também, tratado no mesmo capítulo, aos sindicatos incumbe a função negocial, síntese da autonomia coletiva para positivação da norma jurídica.

A análise quantitativa da estrutura sindical atual – sua distribuição geográfica, produtiva, nível de sindicalização – aponta para dois aspectos básicos: fantasia de seus números e a fragilidade de sua representação.

Tal observação não ocorre somente nas organizações sindicais de trabalhadores, mas em todas as organizações sindicais, inclusive de empregadores.

³¹⁰ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed. rev. e aum. 13. Imprensa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 1489.

Em um universo pulverizado de confederações, federações e sindicatos, o movimento sindical se perde na falta de representatividade, com a manutenção de entes sindicais enraizados no modelo mantido pelo Estado.

Um dos importantes indicadores para a aferição da representatividade dos sindicatos é a taxa de sindicalização, sempre precária no Brasil.

Várias características das relações de trabalho do Brasil contribuem para que, historicamente, o referido fator não tenha sido levado em conta, até porque a real representatividade do sindicato, no atual modelo, não é um dado significativo, além de que em muitos sindicatos dificultam-se a sindicalização e mobilização, a fim de evitar o surgimento de novas lideranças.

Tal conclusão não se refere somente ao Brasil. Segundo ROBORTELLA³¹¹, os sindicatos americanos e europeus também atravessam crise de representatividade, visto que os índices de filiação estão caindo ano a ano.

Ao criar diretrizes gerais, sem foco nas relações de trabalho, a excessiva atuação das organizações superiores, bem como a freqüente vinculação dos sindicatos a partidos políticos (dificultando a separação entre o interesse político e o interesse do grupo) acentua-se a perda da representatividade e da identidade do sindicato.³¹²

Paralelamente travam-se embates entre as principais centrais sindicais para emplacar posições quando a condução do rumos do sindicalismo. De uma lado a CUT, com o chamado sindicalismo revolucionário ou ideológico e, de outro, a Força Sindical com o sindicalismo de resultados.

Nesse sentido emerge a alteração do modelo sindical da unicidade para a pluralidade, favorecendo a adesão dos trabalhadores àqueles sindicatos que efetivamente demonstram serem representativos.

Dentro do sistema pluralista as organizações sindicais tornar-se-iam concorrentes, sobrevivendo aquela que for mais eficiente e cujos resultados atendam os anseios da categoria, possibilitando aos integrantes a opção quanto a filiação.

³¹¹ ROBORTELLA, L. C. A. *O moderno Direito do Trabalho*. p. 86.

³¹² Cf. ROBORTELLA, L. C. A. *Idem*, p. 89.

Exercendo com representatividade as prerrogativas legais e sociais, as organizações sindicais, em todos os graus, teriam antes de tudo, o reconhecimento de fato e de direito pelas respectivas categorias e pela sociedade, fazendo jus ao necessário sustento financeiro pelos seus representados, pois, de outra parte, também não existe sindicato forte sem suporte econômico.

Essa sustentação tem de ser democraticamente decidida pelos interessados, e não imposta por lei ou por assembleias fantasmas e inexpressivas, excluindo do sistema as contribuições compulsórias, expoente da tutela do Estado, que participa inclusive no rateio de uma delas (contribuição sindical).³¹³

Evidente que tal migração (do modelo da unicidade para a pluralidade) deverá estar suportada pela alteração estrutural no sistema, sob pena do desmantelamento das organizações sindicais, através divisões internas e lutas de poder quanto ao controle de determinada categoria, objetivo atribuído ao Estado.³¹⁴

Dentre as alterações, é necessário pressupor a instituição de novas formas de pactuação coletiva (a exemplo do contrato coletivo de trabalho, na concepção de reforma do modelo de relações de trabalho)³¹⁵, reconhecimento de interesses legítimos e específicos dos trabalhadores, instituição de mecanismos de explicitação dos conflitos trabalhistas e principalmente garantia de instrumentos básicos de organização e de auto-defesa dos

³¹³ “A proposta de nova estrutura de financiamento sindical que o governo encaminhou ao Congresso Nacional pode significar o fim da maior parte dos sindicatos de trabalhadores existentes hoje. Especialistas afirmam que até 80% dos atuais 16 mil sindicatos poderá desaparecer com o fim da contribuição confederativa e do imposto sindical, cobrados compulsoriamente dos trabalhadores, sejam eles filiados ou não aos sindicatos de sua categoria. (Fim de imposto elimina 80% dos sindicatos, Folha de São Paulo, 08/11/98)

³¹⁴ “A pressa do Estado em impor um modelo de pluralidade, sem participação dos interessados, naturalmente os representantes legítimos dos trabalhadores e dos empregadores, nunca conjunto de juristas por mais notáveis que sejam, não vai além do propósito de desmontar a estrutura sindical.” (AROUCA, J. C. *Op. Cit.*, p. 139)

³¹⁵ “São três as visões doutrinárias do tema no atual contexto brasileiro. Primeira, a negativista, contrato coletivo de trabalho como figura já existente, confundindo-se com convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, perante as quais seria o nome genérico de ambas ou se confundiria com uma das duas. Não é assim, todavia. Se a lei criou, ao lado da convenção coletiva e do acordo coletivo, outra figura, é o bastante para que se possa concluir que essa não se confunde com aquelas. Segunda, contrato coletivo como mais um nível de negociação coletiva além dos dois existentes e com os quais não se confundem. Como estes são os níveis de empresas e categorias, o contrato coletivo teria nível acima das categorias, podendo abranger mais de um setor econômico profissional, caso em que estariam legitimadas para negociar, diretamente, as Centrais, as Confederações e as Federações, desde que credenciadas pelos sindicatos que as mesmas se filiarem. Terceira, a mais ampla, contrato coletivo como reforma do modelo de relações de trabalho, superação do corporativismo, compreendido como a estabilização do ordenamento para a autonomia privada coletiva, com maior espaço para a iniciativa direta dos interlocutores sociais.” (NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.*(2), p. 687)

interesses dos trabalhadores.

Desta forma, seria assegurado o pluralismo, com a extinção das contribuições sindicais compulsórias, porém fortalecendo o instituto da negociação coletiva, através da participação ativa dos sindicatos.

Deve ser observado que nem sempre trabalhadores e empregadores falam a mesma linguagem, quando tratam do assunto. Os trabalhadores, em regra, tentam valorizar e fortalecer os sindicatos, dando-lhes mais representatividade, porém os empregadores muitas vezes se aproveitam da crise e apostam nela, com ampla liberdade de pactuação nos contratos de trabalho.

Hoje as organizações sindicais mantêm uma representatividade formal (representação legal), porém necessário uma representatividade material. "Representativo é quem os trabalhadores reconhecem como tal, estando a entidade registrada ou não no MTb, no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas ou outro órgão governamental."³¹⁶

A realidade (salvo exceções) é caótica. As organizações sindicais que detêm a representação, nos moldes constitucionais, proporcionam disputas jurídicas com àquelas que pretendem formar-se sob a égide da liberdade sindical.

Ressalva-se, com certeza, as organizações sindicais representativas, reservando-lhes a legitimidade quanto à manutenção da prerrogativa da representação.

Porém, o que se verifica, em regra, que a disputa ocorre em razão de serem as entidades formadas sem cunho representativo. Inúmeros fatores, além do baixo nível de sindicalização (filiação) dos integrantes da categoria, já mencionados acima, determinam a análise:

- mandatos de diretoria além de qualquer limite legítimo ou moral (verificam-se sindicatos com mandatos de dez e até quinze anos);
- dirigentes sindicais vitalícios (existem entidades sindicais com presidentes com mais de trinta anos no exercício do cargo);

³¹⁶ RAMOS FILHO, Wilson. *Sindicalismo, práxis social e direito alternativo(2)*. In: *Lições de Direito Alternativo do Trabalho*. Coordenação Geral: Edmundo Lima de Arruda Júnior. São Paulo: Acadêmica, 1993, p. 38.

- sindicatos de “gaveta”, formados somente para concorrer aos cargos de juiz classista;
- dirigentes sindicais comprometidos com os interesses particulares, especialmente em relação ascensão à cargos públicos;
- instrumentos coletivos formalizados com o único objetivo de legitimar a existência do sindicato, sem qualquer compromisso com as relações de trabalho;
- abusivas contribuições cobradas dos integrantes da categoria, somente com o objetivo de suporte financeiro ao “status” dos sindicatos, mas não com o fim de atendimento à categoria; e
- formação de sindicatos com o único objetivo de atingir as garantias em relação aos dirigentes sindicais (existem sindicatos que possuem componentes da diretoria na razão de mais de vinte por cento dos integrantes da categoria na respectiva base territorial e mais de cinquenta por cento de trabalhadores de uma mesma empresa).

A disputa, no futuro, deverá ser balizada no sentido de qual é o sindicato que detém maior legitimidade e autêntica representação da categoria, independente das prerrogativas legais (se existirem), porquanto a formação de organizações sindicais devem sempre originadas da vontade coletiva, extraída do consenso dos interessados, únicos detentores dos poderes de delegação quanto aos seus interesses.

Segundo NASCIMENTO³¹⁷, os sindicatos terão que discutir inúmeras alternativas para o reagrupamento de forças e a busca da representatividade, entre as quais as seguintes:

“1) a queda das taxas de sindicalização, problema que é importante em muitos países, mas que não tem a mesma gravidade em um país no qual o sindicato reforça a sua receita com a contribuição compulsória sobre todos os representados, sócios ou não sócios, o que suscita o dilema entre continuar com esse imposto que tem a marca do estadonovismo ou dispensá-lo e partir para a procura de novos meios de arrecadação;

2) a economia de mercado, modelo econômico com o qual devem optar entre aderir, e dele retirar as vantagens possíveis, ou combater, e ficarem marginalizados do processo econômico;

3) a maior heterogeneidade da força do trabalho em virtude do surgimento de novas profissões, fonte natural de profundas modificações na organização do trabalho, forçando os sindicatos a dois tipos de atitude: a que vê as

³¹⁷ NASCIMENTO, A. M. *Op. Cit.* (3), p. 1599.

relações de trabalho com as relações industriais ou a que admite que estamos em uma sociedade pós-industrial;

4) *a mudança do emprego*, que traz como discussão, duas idéias: preservar, a todo custo, os empregos ou aceitar novas formalizações ou semiformalizações do trabalho, dando-lhes suporte, ainda que para isso tenham que fugir da defesa dos empregos tradicionais;

5) *a fragmentação dos interesses dos trabalhadores* que dificulta a unificação das demandas, diminui a coesão e a solidariedade; e provoca a dispersão dos trabalhadores em unidade de produção menores e descentralizadas, problema que leva à subcontratação e que põe, os sindicatos, da descoberta de meios para evitar a perda de representados; dentre esses meios, se um deles é válido, a possibilidade de eleição, pelos empregados de uma empresa terceirizada, para decidirem se querem continuar com o sindicato anterior ou se preferem o novo sindicato, o que só será possível com a mudança de lei brasileira;

6) *as modificações nas formas de contratação e de trabalho*, que se verificaram a margem dos convênios coletivos e que impuseram como lógica de sobrevivência, tanto para a empresa como para os empregados, o que põe os sindicatos de uma decisão, concordar com a retipificação dos contratos de trabalho ou lutar para a manutenção dos parâmetros tradicionais e, com isso, sujeitaram-se ao risco de acertos diretos não sindicais entre empregados e empregadores;

7) *a competição decorrente da liberdade sindical*, cada vez maior, escudando-se nas defesas permitidas pela proibição legal da criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial ou perceber que apesar dessa salvaguarda, multiplicou-se o número de sindicatos e uma forte concorrência vem de fora, das ONGs que crescem e defendem interesses sociais relevantes, e não só os daqueles que tem emprego com carteira assinada;

8) *a tendência à descentralização dos sistemas de negociação coletiva*, como uma lógica de adequação dos pleitos à situação real de cada empresa ou negociar por categoria de modo igual para empresas grandes, médias e pequenas;

9) *a globalização*, optando entre incentivar a criação de um sindicalismo também multinacional ou permanecer voltado para uma política nacionalista;

10) *a nova dinâmica social*, e com isso permitir concessões, ou manter-se nos padrões tradicionais que podem distanciá-los da experiência concreta se não acompanharem as mudanças que se desenvolvem;

11) *a estratégia política*, entre a política luta de classes e apoio a um Estado forte, ou a política de cooperação entre o capital e o trabalho e de apoio a um Estado regulador que prestigie a liberdade econômica e sindical;

12) *a desconfiança*, discutindo-se entre duas posições, a que rejeita toda simplificação da legislação trabalhista, nela vendo uma estratégia neoliberal de desmonte dos direitos dos trabalhadores ou uma política que, despiando-se de preconceitos, aceite reformas fundada na compreensão de que a atual legislação pode voltar-se contra o trabalho e o sindicato, dependendo do modo como for interpretada ou aplicada.s, e transformam as bases de representação sindical, que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle."

Assim, necessário promover um redimensionamento do sistema sindical brasileiro, prezando pela efetiva representatividade das organizações sindicais, sejam elas de trabalhadores ou empregadores, sob pena de manter-se entes jurídicos sem qualquer função social.

A revogação da estrutura sindical corporativa é inevitável para se configurar a representatividade, porém sem excluir uma nova legislação que possibilite a efetiva ação sindical.

CONCLUSÃO

Tratou-se inicialmente da evolução histórica do sindicalismo, privilegiando os as noções históricas do Brasil, demonstrando a trajetória percorrida pelo movimento sindical desde a sua formação e consolidação, até o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, através de referências históricas marcantes. Nesse particular evidenciou-se a idéia de uma origem mundial espontânea por parte dos trabalhadores (no enfoque adotado, especialmente o continente europeu) e uma origem brasileira imposta pela legislação, decorrente do interesse dos regimes políticos da época, demonstrado através dos aspectos históricos do Direito Sindical brasileiro.

Na seqüência, abordou-se o atual Direito Sindical brasileiro, demonstrando a atual legislação constitucional existente no Brasil, bem como a legislação infra-constitucional contida na Consolidação das Leis do Trabalho (não revogada pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988). Em razão da delimitação dos sindicatos brasileiros (definição, natureza jurídica, constituição e registro, base territorial, categoria e enquadramento) pode-se estabelecer os limites existentes na legislação quanto a aplicação dos princípios constitucionais atuais.

Ampliando a análise, considerando-se sempre a referência constitucional, foi abordado a liberdade sindical em três aspectos (organização, administração e sindicalização), possibilitando identificar a observância ou não pela legislação brasileira do princípio universalmente consagrado, como também, a fim de ingressar no tema da representatividade sindical, foram abordadas as funções sindicais (auto-gestora, negocial, arrecadadora, colaboração com o Estado e representação), com destaque àquelas que servem de legitimação perante a categoria e balizadoras do grau de representatividade (negocial e representação).

Finalizando a estrutura do trabalho, o enfoque ingressou na representatividade sindical, possibilitando contextualizar os sindicatos no âmbito das modernas relações de trabalho e as influências sociais, políticas e econômicas que os atingem, cujos reflexos são observados na própria atuação das organizações sindicais.

Em razão dos aspectos abordados, bem como dos limites estabelecidos no presente trabalho, pode-se afirmar que as organizações sindicais, obrigatoriamente, terão que se adequar às novas realidades sociais, políticas e econômicas, independente dos parâmetros legais ou ideológicos adotados.

A ruptura ocorrida quando do advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no campo legislativo constitucional não ocorreu na legislação infra-constitucional e, muito menos na “práxis” das organizações sindicais, cujo resultado é visualizado na quase inexistente ou na perda gradativa da representatividade sindical.

Três são as situações atualmente instauradas:

- a) A manutenção de limitação constitucional quanto a ampla liberdade sindical;
- b) A adoção do modelo corporativo infra-constitucional como parâmetro de condução do sindicalismo, mesmo após a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- c) A ausência de representatividade nas organizações sindicais.

Considerando esses aspectos, torna-se necessário romper com a tradição histórica, adotando posicionamentos comprometidos e fundados em alicerces modernos, fundamentais à continuidade (com expressão) do movimento sindical brasileiro.

As organizações sindicais devem prezar por mecanismos efetivos de sobrevivência e ação, influenciando na formação de uma consciência coletiva nos meios sindicais e na alteração da legislação vigente.

A correção do rumo é inevitável, sendo necessário redesenhar os moldes conceituais do sistema sindical, bem como a estratégia de defesa dos interesses coletivos, prezando pelo resultado (expressão que neste momento não se refere ao movimento da Força Sindical no sentido de “sindicalismo de resultado”), tanto no plano coletivo, como no plano institucional.

É óbvio (face o histórico embate entre o capital e o trabalho) que os interesses dos trabalhadores diferem dos empregadores, porém o desmantelamento das organizações sindicais, na atual estrutura do Direito do Trabalho brasileiro não atende aos anseios da classe econômica e muito menos da classe profissional.

Em qualquer hipótese, seja no sindicalismo de resultado (leia-se Força Sindical) ou no sindicalismo ideológico (leia-se CUT), ou mesmo, no sindicalismo neoliberal ou democrático, as organizações sindicais devem ser autênticas, reflexo direto daqueles que outorgam poderes de representação e comprometidas com os interesses dos representados.

A vocação sindical é reivindicatória na essência, assumindo facetas políticas e ideológicas na medida que adentram no seio social, porém o reconhecimento de suas organizações é reflexo da atuação e representatividade atingida.

A modernidade é implacável e impiedosa, porém acompanhando as suas transformações as organizações sindicais sobreviverão.

Ressalta-se que o entendimento manifestado neste trabalho não se reflete na unanimidade das organizações sindicais, porém em parcela substancial, suficientes para comprometer todo o sistema.

Por fim, entende-se que as abordagens teóricas resultaram em um breve entendimento do conteúdo, possibilitando questionar o sistema vigente e as práticas adotadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AROUCA, José Carlos. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. Noções de Direito Sindical. In: *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. 2. ed. atual. e ampl. São Paulo: LTr, v. II, 1994.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Sindicatos - Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1994.
- BOBBIO, Norberto. MATTEUCCI, Nicola. PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. Brasília: UNB, v. II, 1991.
- BRESCIANE, Luís Paulo. BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Negociações Tri-partites na Itália e no Brasil*. São Paulo: LTr, 1995.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 23. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1998.
- COSTA, Orlando Teixeira da. Novos Rumos do Sindicalismo. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 61, n.º 01, 1997, p. 34 a 39.
- FARIA, José Eduardo. *Direito e Globalização Econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros, 1998.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2. ed. rev. e aum. 13. impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro*. São Paulo, RT, 1995.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

LEBRE, Eduardo Antônio Temponi. *Direito coletivo do trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999.

_____. *Sistema jurídico de custeio dos sindicatos*. São Paulo: Iglu, 1997.

MARANHÃO, Délio. CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1995.

_____. Perspectivas do Direito Sindical. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 63, n.º 12, 1999, p. 1593 a 1599.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A universidade do princípio da liberdade sindical. In: *Revista da Faculdade de Direito da UFSC*. Porto Alegre: Síntese, v. 1, 1998, p. 139.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. Sindicalismo e cidadania. In: *Lições de Direito Alternativo do Trabalho*. Coordenação Geral: Edmundo Lima de Arruda Júnior. São Paulo: Acadêmica, 1993, p. 81 a 90.

- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- PRADO, Roberto Baretto. *Curso de direito sindical*. 3. ed. ver. e atual. São Paulo: LTr, 1991.
- RAMOS FILHO, Wilson. *O fim do Poder Normativo e a Arbitragem*. São Paulo: LTr, 1999.
- _____. Sindicalismo, práxis social e direito alternativo. In: *Lições de Direito Alternativo do Trabalho*. Coordenação Geral: Edmundo Lima de Arruda Júnior. São Paulo: Acadêmica, 1993, p. 29 a 42.
- REVISTA LTr. São Paulo: LTr. v. 63, n. 9, 1999.
- RIEGEL, Estevão. Globalização, neoliberalismo e flexibilização: Direitos e Garantias. *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. Organizadores: Edmundo Lima de Arruda e Alexandre Luiz Ramos. Curitiba: IBEJ, 1998.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- ROMITA, Arion Saião. *Direito do Trabalho – temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais do direito sindical*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- SILVA, Reinaldo Pereira e. A Reforma do Estado no Brasil. In: *Revista da Faculdade de Direito da UFSC*. Porto Alegre: Síntese, v. 1, 1998.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira. São Paulo: LTr, v. II, 1995.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2. ed. ampl. e atual. até ago/98. São Paulo: LTr, 1998.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 63, n.º 07, 1999, p. 885 a 896.

WANDELLI, Leonardo Vieira. A defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista. In: *Lições de Direito Alternativo do Trabalho*. Coordenação Geral: Edmundo Lima de Arruda Júnior. São Paulo: Acadêmica, 1993, p. 117 a 146.

WARAT, Luís Alberto. *Introdução Geral ao Direito*. Porto Alegre: Fabris, 1994.

WOLKMER, Antônio Carlos. *História do Direito no Brasil*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

_____. *Introdução ao Pensamento Jurídico Crítico*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Acadêmica, 1995.

_____. *Pluralismo Jurídico: Fundamentos de uma nova cultura do Direito*. São Paulo: Alfa Omega, 1994.

XAVIER, Carlos Alberto Moreira. Do corporativismo a autonomia privada coletiva. In: *Revista LTr*. São Paulo: LTr, v. 59, n.º 03, 1995, p. 361 a 363.