

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO - IDP
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA - EDB
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

ALEXANDRE CURY PULETO

**PLURALIDADE SINDICAL COMO EXIGÊNCIA PARA A CONSOLIDAÇÃO DA
PLENA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL**

**BRASÍLIA,
FEVEREIRO 2016**

ALEXANDRE CURY PULETO

**PLURALIDADE SINDICAL COMO EXIGÊNCIA PARA A CONSOLIDAÇÃO DA
PLENA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL**

Trabalho de Monografia apresentado ao curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientador: Me. Fabiano Coelho de Souza

**BRASÍLIA,
FEVEREIRO 2016**

ALEXANDRE CURY PULETO

**PLURALIDADE SINDICAL COMO EXIGÊNCIA PARA A CONSOLIDAÇÃO DA
PLENA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL**

Trabalho de Monografia apresentado ao curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Brasília-DF, 29 de Fevereiro de 2016.

Prof. Me. Fabiano Coelho de Souza

Membro da Banca Examinadora

Membro da Banca Examinadora

RESUMO

O presente trabalho analisa a possibilidade de adoção da pluralidade sindical no ordenamento jurídico como forma de consolidar a plena liberdade sindical no Brasil. Deste modo, é necessário o exame dos conceitos, características e diferenças, bem como as consequências que ambos os sistemas de unicidade e pluralidade apresentam para fundamentar a escolha do mais adequado dentro do contexto democrático em qual se insere este estudo. Nesse sentido, busca-se delinear os principais acontecimentos históricos que influenciaram a escolha da unicidade sindical no país e quais as implicações ocasionadas nas relações trabalhistas. Ressalva-se que o principal intuito é materializar efetivamente a plena liberdade sindical dada a importância imprescindível da atuação do sindicato para a garantia e progressividade dos direitos sociais e trabalhistas. Embora a unicidade sindical esteja constitucionalmente estabelecida, existe a possibilidade jurídica de alteração desse contexto através de instrumentos consagrados pela própria constituição. Portanto, a análise desses mecanismos é parte integrante do estudo para demonstrar a efetiva possibilidade da implantação da pluralidade sindical. Observa-se ainda a prejudicialidade da contribuição sindical obrigatória e assevera-se imperioso a extinção dessa modalidade de receita sindical. Detecta-se, através de diversas fontes demonstradas no texto do trabalho, um contexto de fragilidade e pulverização sindical que obviamente deve ser remediado. Ressalva-se, por fim, que essa mudança profunda no sistema sindical brasileiro deve ocorrer de forma cautelosa e progressiva para não causar danos indesejados a sindicatos efetivamente atuantes no sistema atual, procedimento também abordado no presente estudo.

Palavras-chave: Plena Liberdade Sindical. Pluralidade Sindical. Sistemas Sindicais. Contribuição Sindical Obrigatória. Estado Democrático de Direito.

ABSTRACT

This work analyzes the possibility of adoption the union plurality in the legal system as a way to consolidate the full freedom of the trade union in Brazil. That way, is necessary the examination of concepts, features and differences, and also the consequences that both the unicity and plurality systems introduce, to support the choice of the most appropriated in the democratic context which incorporates this study. In this sense, it seeks to outline the major historical events that influenced the choice of union unicity in the country and the implications arising in labor relations. It should be mentioned that the main aim is the effectively materialize of full freedom given the vital importance of the union actions for the ensuring and progressiveness of social and labor rights. Although the unicity is constitutionally established there is a legal possibility to change this context by the same instruments established by the constitution. Therefore, the analysis of these mechanisms is an integral part of the study to demonstrate the effective possibility of the implementation of plurality. Another way, it is observed the harmful effects of compulsory union dues and asserts the imperative extinction of this type of union income. Is detected through various sources stated in the text of this work, a context of fragility and union spraying, that should obviously remedied. Finally, this profound change in the Brazilian union system should take place in a cautious and gradual way, to not cause unwanted damage to effectively active unions in the current system, procedure also addressed in this study.

Keywords: Full Freedom of Union Association. Union Plurality. Unions Systems. Compulsory Union Dues. Democratic State.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS	11
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO MUNDO.....	11
1.1.1 Origem do sindicalismo.....	11
1.1.2 Intervenção estatal e autoritarismo.....	14
1.1.3 Neoliberalismo sindical.....	15
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL.....	16
1.2.1 Contexto inicial do sindicalismo no Brasil.....	16
1.2.2 Intervencionismo estatal e implantação do modelo sindical.....	17
1.2.3 Mudanças sindicais trazidas pela Constituição Federal de 1988.....	20
2 SISTEMAS SINDICAIS	22
2.1 UNICIDADE, PLURALIDADE E UNIDADE SINDICAL.....	22
2.1.1 Unicidade Sindical.....	22
2.1.2 Pluralidade Sindical.....	23
2.1.3 Unidade Sindical.....	25
2.2 REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE.....	26
2.3 CRITÉRIOS DE AGREMIÇÃO DOS TRABALHADORES NO SINDICATO.....	27
2.3.1 Sindicato por profissão.....	27
2.3.2 Sindicato por categoria.....	28
2.3.3 Sindicato por empresa.....	29
2.3.4 Sindicato por ramo empresarial de atividade.....	30
2.4 MODELO SINDICAL BRASILEIRO.....	30
2.4.1 Unicidade no Brasil.....	30

2.4.2 Critério de agremiação sindical adotado pelo Brasil.....	32
2.4.3 Registro sindical.....	36
2.4.4 Estrutura sindical.....	38
2.4.5 Receitas sindicais.....	39
3 PRINCÍPIOS E INSTRUMENTOS ASSECURATÓRIOS DA LIVRE ASSOCIAÇÃO E ATUAÇÃO SINDICAL NO BRASIL.....	42
3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA.....	42
3.1.1 Filiação e desligamento do sindicato.....	42
3.1.2 Cláusulas de sindicalização forçada.....	43
3.1.3 Proteção à sindicalização.....	45
3.1.3 Práticas antissindicais.....	48
3.2 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL.....	49
3.3 PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL.....	51
3.4 CONVENÇÃO N. 98 DA OIT.....	53
4 PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL.....	55
4.1 PLURALIDADE E LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL.....	57
4.1.1 Convenção n. 87 da OIT.....	62
4.1.2 Caudilhismo e peleguismo sindical.....	63
4.1.3 Extinção da Contribuição Sindical Obrigatória.....	64
4.1.4 Sindicato mais representativo no sistema plural brasileiro.....	66
4.1.5 Sindicato por empresa.....	67
4.1.6 Forma de transição entre modelos sindicais.....	68
4.2 PULVERIZAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL.....	69
4.3 POSSIBILIDADE JURÍDICA DA PLURALIDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	72
4.3.1 Interpretação constitucional autorizativa da pluralidade.....	72

4.3.2 Modificação do art. 8º através de Emenda Constitucional.....	76
4.3.3 Ratificação da Convenção 87 OIT.....	77
CONCLUSÃO.....	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83

INTRODUÇÃO

O sindicalismo brasileiro sempre foi maculado por grande repressão do Estado. A intervenção e interferência estatal no sindicato esteve presente durante muitos anos, até a promulgação da Constituição Federal de 1988 que garantiu relativa liberdade sindical. Apesar do grande avanço, atualmente, ainda existem instrumentos, em nosso ordenamento jurídico, que mitigam a plena liberdade do sindicato. O próprio inciso II do art. 8º da Constituição traduz-se claramente em um resquício do Estado corporativista ao instituir a unicidade sindical.

A unicidade sindical proíbe a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não pode ser menor senão a área de um Município, estabelecendo assim uma evidente limitação à livre criação de sindicatos.

Com a finalidade de superar tal limitação aventa-se a hipótese de instauração do sistema de pluralidade sindical para afastar os conceitos de categoria e base mínima territorial. Assim, além de acabar com o monopólio de representação, possibilita a livre associação sem o atrelamento ao critério de categoria.

Outro instrumento danoso consubstancia-se na contribuição sindical obrigatória. Essa modalidade de receita sindical proporciona a subsistência do sindicato sem nenhuma contrapartida, pois, mesmo que não se mobilize em favor de seus sindicalizados, irá receber a prestação mencionada, criando um cenário prejudicial e perverso no qual os sindicalizados não são representados de forma apropriada.

Ressalva-se que o sindicato, como ente representativo, tem imensa importância nas relações sociais e trabalhistas, pois garante a paridade entre empregados e empregadores, assegurando assim a progressividade do direito do trabalho, além do devido processo democrático prestigiado e exaltado pela Carta Magna. Dessa forma, a liberdade de constituição e atuação sindical é imprescindível

para a consagração de um sindicato forte e influente, apto a atuar de forma incólume para desempenhar suas atribuições sem segundos designios.

Nessa perspectiva, o objetivo deste estudo é a análise dos sistemas sindicais com o intuito de afirmar a pluralidade sindical como sistema mais adequado para solidificar a plena liberdade sindical no Brasil. Para alcançar essa finalidade é necessário, também, observar todos os aspectos e fatores preponderantes para estabelecer essa proposição.

Para a verificação da hipótese aventada utiliza-se o método hipotético-dedutivo, teórico histórico e comparativo, baseado na pesquisa bibliográfica qualitativa. Dessa forma, observa-se os principais entendimentos doutrinários acerca do tema.

O trabalho divide-se em quatro capítulos com a finalidade de apresentar os argumentos que embasam a proposição de forma mais nítida e objetiva.

O primeiro capítulo apresenta o estudo do sindicalismo sob a perspectiva histórica, com o intuito de demonstrar como ocorreu o surgimento e a evolução do sindicato no mundo e no Brasil. A análise do esboço histórico é de imprescindível importância para a compreensão dos aspectos que delinearão o processo de formação e consolidação dos sistemas sindicais que o trabalho pretende examinar.

O segundo capítulo aborda as principais características e diferenças dos sistemas de unicidade e pluralidade sindical, bem como as consequências que cada um produz. A comparação entre os dois sistemas é de suma importância para estabelecer quais os critérios que embasam a escolha de um sistema sindical incorporado por um determinado ordenamento jurídico. Além disso, analisa-se os aspectos correlativos ao atual sistema sindical vigente no país, objetivando demonstrar, também, quais os fundamentos e circunstâncias que solidificaram a unicidade sindical no Brasil.

O terceiro capítulo retrata os instrumentos assecuratórios, já consolidados no Brasil, para auferir a proteção ao ente sindical e também ao livre direito de sindicalização. A proposição de transição entre sistemas sindicais no país deve ter

como suporte esses instrumentos para garantir o que o sindicato se fortifique cada vez mais e conseqüentemente exerça sua função sem nenhum entrave.

O quarto e último capítulo afirma a exigência da pluralidade sindical para a consolidação da plena liberdade sindical no Brasil. Aponta os fundamentos e motivos para justificar a hipótese proposta, bem como as circunstâncias e conseqüências negativas ocasionadas pela unicidade sindical. Além disso, ratifica a possibilidade jurídica de inserção da pluralidade sindical em nosso ordenamento jurídico, bem como os mecanismos e metodologias para efetivar essa aspiração.

1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS

O sindicalismo representa a coalisão das forças dos trabalhadores com o objetivo de perquirir direitos trabalhistas e sociais, desempenhando papel importante na equalização das forças entre o capital e o trabalho, mostrando-se instrumento essencial para a manutenção do Estado Democrático de Direito.

Todavia, nem sempre o sindicato pôde atuar de forma efetiva para defender seus representados, tendo que percorrer extenso curso histórico para se solidificar.

A análise dos acontecimentos históricos peculiares que culminaram na origem e evolução do sindicato é de indispensável importância para sua compreensão. É impossível desassociar o Direito Sindical da história, uma vez que sua forma e particularidades são construídas a partir de movimentos sócio-trabalhistas, assinalados em momentos históricos diversos.

Portanto, antes da análise nuclear que o presente estudo pretende trazer, é necessário uma breve exposição de importantes marcos históricos que moldaram o sindicalismo. Não se pretende esgotar o tema, mas delinear os caminhos percorridos na evolução histórica do sindicalismo, evidenciando os aspectos históricos, sociais e jurídicos.

A evolução histórica será demonstrada em primeiro momento no âmbito mundial e depois em plano nacional, exaltando-se os principais fatos históricos que influenciaram a formação dos institutos abordados no trabalho em tela.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO MUNDO

1.1.1 Origem do sindicalismo

A origem do sindicalismo remonta à eclosão da revolução industrial, que alterou o modo de produção, e também à revolução francesa, que trouxe consigo ideais de liberdade na economia, provocando o fim das corporações de ofício.

As corporações de ofício eram organizadas estabelecendo hierarquia entre os mestres (empregadores) que, em tese, passavam seus ensinamentos para os companheiros (empregados) em troca de sua força de trabalho, concentrando as forças de capital e trabalho em uma mesma entidade. Nessa lógica os companheiros se tornariam habilitados para exercer sua profissão.

Os ideais trazidos pela revolução francesa preconizavam o livre comércio, ameaçando o sistema produtivo existente, pois o homem não poderia estar subordinado a nenhuma espécie preceito que suprimiria a sua absoluta manifestação de trabalho. Afirma Amauri Mascaro Nascimento que “essa doutrina (liberalismo) serviu de suporte para a extinção das corporações de ofício”¹.

Em 1971, a Lei *Le Chapelier* decretou a extinção das corporações de ofício e com isso o sistema produtivo passou a ser fabril, concentrando um grande número de trabalhadores em um só local de trabalho. Modificação essa que propiciou a criação de uma unidade entre os trabalhadores contribuindo para a concepção das associações sindicais, já que “a forma de organização das corporações de ofício, que reuniam, dentro de si, o capital (representados pelos mestres) e o trabalho (companheiros e aprendizes), nos leva a concluir não poderem ser elas consideradas o embrião do sindicalismo”².

A organização do trabalho nas fábricas corroborou para o surgimento do sentimento de coletividade, consubstanciando-se em fator determinante para o nascimento dos movimentos sindicais. No mesmo sentido, Amauri Cesar Alves ao discorrer sobre o proletariado nesse contexto, afirma que:

o trabalhador livre e subordinado , sobretudo o ex-artesão, perdeu a titularidade dos meios de produção que detinha nos sistemas artesanais e manufatureiro anteriores e se tornou apenas um dos fatores necessários à realização dos objetivos capitalistas. As perdas econômicas e sociais suportadas pelos trabalhadores, sobretudo ex-artesões, no novo sistema produtivo fabril constituíram elementos fáticos ensejadores do associativismo e sindicalismo na Europa³.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 58

² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 52.

³ ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 16.

Além disso, as condições de trabalho nas fábricas eram muito precárias, com jornadas muito longas que provocavam frequentes acidentes, e salários baixíssimos, que mal proviam a subsistência dos trabalhadores. Mulheres e crianças, que apesar de trabalhar de forma análoga ao dos homens, recebiam salários ainda menores.

Assim, as condições sociais e de trabalho no contexto fabril durante a revolução industrial proporcionaram a união dos trabalhadores na busca de melhorias, estabelecendo a origem do sindicalismo.

Os movimentos sociais, começaram a reivindicar melhores condições por toda a Europa. Alguns movimentos eram violentos, como por exemplo, o movimento Ludista, no qual seus seguidores destruíam as máquinas nas fábricas. Ao discorrer sobre o tema, o historiador Eric J. Hobsbawm pondera:

Os trabalhadores de espírito simples reagiram ao novo sistema destruindo as máquinas que julgavam ser responsáveis pelos problemas; mas um grande e surpreendente número de homens de negócios e fazendeiros ingleses simpatizava profundamente com essas atividades dos trabalhadores ludistas, porque também se viam como vítimas da minoria diabólica de inovadores egoístas⁴.

Como consequência, as associações de trabalhadores foram proibidas em diversos países. Confirmando as represálias, Mauricio Godinho Delgado descreve que “na Inglaterra, o *Combination Act*, de 1799, interditiu as associações sindicais de trabalhadores livres. Em seguida, o *Sedition Meeting Act*, de 1817, recrudesciu o combate ao sindicalismo, enquadrando-o entre os crimes de sedição ou conspiração”⁵.

Na França, a Lei *Le Chapelier*, que por um lado, havia proporcionado um ambiente favorável para o florescimento das associações dos trabalhadores (sem intenção de o fazer), por outro, também coibia tais associações, pois proibia:

reuniões dos cidadãos, do mesmo estado social ou profissão, obreiros e companheiros de uma arte qualquer, da designação de

⁴ HOBBSAWN, ERIC J., **A era das revoluções, 1789-1848**. 25ª. Ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Paz e Terra, 2010, p. 75.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho apud GOMES e GOTTSCHALK, 1972, p. 473. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1420.

presidente, secretário ou síndico, de lavrar registros, tomar resoluções e sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns⁶

Dessa forma, os movimentos sociais foram oprimidos e tiveram que agir de forma ilegal.

Após essa etapa de repulsa e criminalização dos sindicalismo houve um movimento de transição para tolerar juridicamente e reconhecer a atividade sindical. A Inglaterra reconheceu legalmente as *trades unions*, na França a Lei *Le Chapelier* foi revogada pela Lei *Waldeck-Rousseau* e na Itália foi reconhecido o direito de greve, juntamente com aprovações de diversas leis trabalhistas.

Posteriormente, houve efetivamente, o liberalismo à organização sindical, principalmente em decorrência da criação da OIT em 1919, e da constitucionalização dos direito trabalhistas nas constituições do México e da Alemanha, conforme Maurício Godinho Delgado assevera:

Em 1919, com o Tratado de Versalhes e a fundação da Organização Internacional do Trabalho, a par do fenômeno de constitucionalização do Direito do Trabalho (Constituições do México e Alemanha, de 1917 e 1919, respectivamente), os direitos de livre e autônoma associação e sindicalização tornam-se sedimentados na cultura jurídica ocidental⁷.

A constitucionalização dos direito trabalhistas foi muito importante para a solidificação dos movimentos sindicais. Com o início da segunda guerra mundial tais direitos foram novamente reprimidos conforme explicitado no próximo tópico.

1.1.2 Intervenção estatal e autoritarismo

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 59.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1420.

Com a deflagração da segunda guerra mundial a liberdade de associação foi fortemente reprimida, pois instaura-se as autocracias nazista e fascista, que têm por característica o corporativismo, onde o Estado interfere em todas as relações, inclusive nas trabalhistas e sindicais, integrando as forças.

A implementação de tal sistema corporativista tem origem, principalmente, na Itália, onde o Estado exerce grande influência nas relações sindicais. Amauri Mascaro Nascimento explica a intervenção estatal principalmente pela criação dos *Collegi dei Probiviri*, “órgãos partidários para da ramo da indústria, com o presidente nomeado pelo Governo e dos representantes classistas, um de empregados e outro de empregadores. Tinha a função de conciliar ou decidir os confrontos trabalhistas”⁸.

O principal instrumento que estabeleceu os princípios do corporativismo e influenciou outros diversos ordenamento jurídicos⁹, foi a *Carta del Lavoro* (1927), que estabelecia políticas para beneficiar os interesses da economia do país.

1.1.3 Neoliberalismo sindical

Após o final da segunda guerra mundial surge um movimento de liberalismo, onde o Estado não influencia mais nas relações econômicas e trabalhistas. Com o afastamento do Estado, percebe-se também a autonomia entre os particulares para buscar seus interesses.

Os princípios democráticos começam a ser amplamente aplicados no direito sindical nos ordenamentos jurídicos ocidentais. A OIT, teve importante função na busca da garantia da livre representação sindical, conquistando a liberdade sindical em diversos planos, principalmente com a edição das Convenções 87 e 98, que preveem a plena liberdade de constituição, filiação e atuação sindical.

Além disso, diversos países reconhecem o direito de livre associação e organização sindical, adotado políticas contra ações anti-sindicais, através de

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 71.

⁹ Instrumento que influenciou e figurou como base para a adoção do sistema corporativista sindical no Brasil.

legislações internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. XXIII, item 4) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8º)¹⁰.

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

1.2.1 Contexto inicial do sindicalismo no Brasil

No Brasil, o movimento sindical demorou a florescer, pois o país encontrava-se em situação econômica e social muito diferente dos países precursores do sindicalismo. A economia brasileira consistia basicamente na importação de produtos agrícolas e a mão de obra em grande parte ainda era escrava, fatores que ensejaram grande atraso econômico e social em relação aos países europeus.

Somente após a abolição da escravatura em 1888, pela Lei Áurea e o início de um processo imigratório europeu, cria-se condições propícias para o início do sindicalismo no Brasil.

Em 1891, a primeira constituição republicana no seu art. 72, § 8º garantiu o livre direito de associação e o Decreto 979 de 1903 mencionou o termo sindicato, proporcionando um terreno fértil para o sindicalismo¹¹.

Todavia, a primeira legislação eminentemente sindical foi o Decreto 1.637 de 1907. Inspirado na Lei Waldeck-Rousseau, tal decreto reconheceu o direito dos sindicatos profissionais de se constituírem livremente, sem interferência estatal, devendo somente proceder o depósito de seu estatuto no cartório de registro de hipotecas¹².

Assim, a constituição de 1891 e os mencionados decretos marcaram um novo período para o sindicalismo brasileiro.

¹⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 58.

¹¹ *Ibid.*, p. 61.

¹² OLIVA, Cláudio Cezar Grizi. **Pluralidade como corolário de liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 27.

Os movimentos sindicais, nessa época, eclodiram com grande contribuição dos trabalhadores imigrantes, que já possuíam experiência trazida do sindicalismo europeu. Surgiram muitos movimentos grevistas, reivindicando direitos trabalhistas, sendo mais significativas as greves gerais em 1917 e 1919 em São Paulo. Percebe-se aqui grande influência do anarcossindicalismo ou sindicalismo revolucionário, no qual defendia a atuação sindical direta na busca de melhorias para a sociedade, o afastamento da autoridade do Estado e a inexistência de leis para governar a sociedade¹³.

Ressalva-se que o anarcossindicalismo não conseguiu unificar o movimento operário e sofreu grande repressão no governo de Washington Luiz.

Já na década de 20, o número de proletários cresceu de forma vertiginosa, fortificando a militância sindical. Confirmando esse crescimento, Cláudio César Grizi Oliva ilustra que o “(o operariado) composto de 275 mil operários em 1920, salta para 450 mil em 1930. Um crescimento de 164% em apenas 10 anos”¹⁴.

Em 1930, em decorrência de vários fatores, inicia-se um novo período para o sindicalismo brasileiro, no qual se privilegia a integração do capital e do trabalho através do corporativismo e a presença do intervencionismo estatal. Período a ser analisado no seguinte tópico em decorrência de sua suma importância para a construção do presente trabalho.

1.2.2 Intervencionismo estatal e implantação do modelo sindical brasileiro

A década de 30 foi determinante para a formação do atual sistema sindical brasileiro. Diversos fatores foram categóricos para as mudanças que ocorreram nesse período.

Não há dúvidas que o cenário internacional econômico da época influenciou nas decisões internas do país. O *crash* da bolsa de Nova Iorque desencadeou uma

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 102-103.

¹⁴ OLIVA, Cláudio Cezar Grizi. **Pluralidade como corolário de liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 29.

grande crise econômica mundial, fazendo com que os ideais Keynesianistas se expandissem por todo o mundo, doutrina essa que estabelecia a intervenção estatal nas relações econômicas.

Seguindo essa influência Keynesiana, Getúlio Vargas, que ascendia ao poder, baseou seu governo em um Estado intervencionista, centralizado na autoridade presidencial, abandonando-se o liberalismo.

A primeira legislação que introduziu o intervencionismo nas relações sindicais foi o Decreto 19.770 de 19 de março de 1931 (Lei dos Sindicatos), que estabeleceu diversos mecanismos de limitação à liberdade sindical. Nesse sentido assevera José Claudio Monteiro de Brito Filho que “não foi só a regra do sindicato único que o Decreto nº 19.770/31 firmou. Ele firmou também toda a estrutura rígida, no tocante à organização sindical, que nos distanciou de um modelo de liberdade sindical”¹⁵.

Além do sindicato único, o decreto citado exigia a apresentação de relatórios das atividades desempenhadas; foi estabelecido o critério de categoria profissional para a agremiação dos sindicatos, expõe ainda Amauri Mascaro Nascimento que:

o Estado proibiu: a sindicalização dos funcionários públicos; a dos empregados domésticos; a filiação do sindicato a entidades internacionais, sem autorização do Governos; qualquer atividade política e propaganda de ideologias consideradas sectárias, de caráter social ou religioso¹⁶.

No ano seguinte, 1932, o Decreto nº 21.761 deu legitimidade aos sindicatos para negociar.

Importante lembrar que a Constituição de 1934 previa em seu art. 120 o princípio da pluralidade sindical e a total autonomia dos sindicatos. Todavia, não houve aplicação do referido instituto, uma vez que antes de sua entrada em vigor, através do decreto 24.694, o governo limitou novamente a liberdade sindical. O

¹⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 63.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 102-103.

decreto consagrou a unicidade estabelecendo a proibição de criação de mais de um sindicato na mesma base territorial de mesma categoria¹⁷.

Com o golpe de estado, Getúlio Vargas implantou a ditadura e outorgou a Constituição de 1937, que veio a consolidar o sistema sindical corporativista e proibiu instrumentos reivindicatórios, como por exemplo a greve (art. 139).

O modelo corporativista foi inspirado na *Carta del Lavoro* (1927) e retirou a autonomia dos sindicatos, limitando a legitimidade destes somente quando eram reconhecidos pelo Estado, instaurou também o imposto sindical obrigatório.

Além da carta política, vários outros decretos-lei complementaram o viés intervencionista, tais como: a) Decreto-lei nº 1.402, 5 de julho de 1939, que reestruturou as organizações sindicais (permitindo inclusive a intervenção do Estado no sindicato); b) Decreto-lei nº 1.257, 2 de maio de 1939, que organizou a Justiça do Trabalho (com o objetivo de integração do capital e trabalho); c) Decreto-lei nº 2.162, maio de 1940, que instituiu o salário mínimo; d) Decreto-lei 5.452, 1º de maio de 1943, com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁸.

Com essas legislações, Getúlio Vargas havia instaurado um sistema no qual o Estado integrava, intervia e controlava tudo. Com o mesmo entendimento, Amauri Mascaro Nascimento explica que “é possível concluir que esse conjunto de normas jurídicas atingiu o epílogo de um processo de dirigismo estatal sobre a organização sindical”¹⁹. Deve-se notar que pelo caráter contemporâneo da legislação à época, tal contexto social, trabalhista e sindical foi erigido para se perpetuar.

Ainda nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento resume-se e caracteriza-se tal período:

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

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 110.

¹⁸ OLIVA, Cláudio Cezar Grizi. **Pluralidade como corolário de liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 34.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. *op. cit.*, p. 113.

exigência de carta de reconhecimento sindical expedida pelo Ministério do Trabalho, a proibição da greve, o sistema com três níveis de entidades sindicais [...], a proibição de centrais sindicais, o imposto sindical²⁰.

Portanto, conclui-se que a intervenção Estatal trazida pelo Novo Estado foi demasiadamente profunda, repercutindo em todo sistema sindical e trabalhista. O sistema corporativista instituído, ainda é presente em nosso ordenamento jurídico, produzindo efeitos e regulando as relações sindicais. O período político-histórico subsequente não trouxe modificações relevantes, somente com a Constituição de 1988 se implementaram institutos significativos ao sistema sindical atual.

1.2.3 Mudanças sindicais trazidas pela Constituição Federal de 1988

A promulgação da Constituição de 1988 constituiu grande avanço para o fortalecimento dos instrumentos democráticos brasileiros. Na seara sindical não foi diferente. Entretanto, apesar do reconhecimento de direitos importantes para a livre atuação do sindicato, se mantiveram alguns institutos corporativistas.

Nesse sentido, assevera Harry Conrado afirma que:

A partir da Revolução de 1930 até a promulgação da Constituição de 1988, os sindicatos brasileiros não tinham muita liberdade. A Constituição de 1988 veio proclamar a efetiva liberdade dos sindicatos, malgrado preservando duas características antagônicas à liberdade: a unicidade sindical e a contribuição impositiva (art. 8º, II e IV)²¹.

Ressalva-se que esses resquícios do corporativismo foi resultado dos livres debates que ocorreram na Assembleia Nacional Constituinte, ou seja, naquele momento se optou por manter alguns institutos corporativistas, tais como a contribuição compulsória, o critério de agremiação por categoria e o poder normativo

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 115.

²¹ SCHÜLER, Harry Conrado. **Sindicalismo liberto**. Porto Alegre: Ricardo Lenz, 2002. p. 9.

da Justiça do Trabalho. Não se tratou de imposição por parte do Estado, mas sim de livre liberalidade do povo, dentro de um ambiente democrático.

A escolha de manter os institutos citados foi baseado no argumento que a classe operária ainda não estaria suficientemente madura para constituir um sindicato forte e representativo. A extinção da contribuição compulsória, nesse cenário de enfraquecimento sindical, iria resultar no desaparecimento dos sindicatos, pois não iriam conseguir sobreviver apenas com a renda espontânea de seus sindicalizados.

A principal mudança que a Constituição Federal de 1988 trouxe foi a liberdade de auto-organização, desatrelando o sindicato do Estado e impedindo sua intervenção ou interferência, direito indispensável para a plena liberdade sindical. Esse direito é garantido no art. 8º, inciso I, embora limite a livre associação sindical com o Princípio da Unicidade Sindical no inciso II do mesmo artigo.

Essa “antagonismo”, inviabiliza a plena liberdade sindical prevista na OIT, no qual se garante o livre direito de associação através da pluralidade sindical.

Outro aspecto importante, foi o reconhecimento constitucional do direito de greve, importante instrumento reivindicatório da classe trabalhadora pois constitui meio de pressão perante os detentores dos meios de produção.

Assim, embora não tenha modificado efetivamente o sistema sindical corporativista, a Carta Magna Cidadã consistiu grande passo para a construção de um cenário com ampla liberdade sindical.

2 SISTEMAS SINDICAIS

No processo de estruturação dos trabalhadores na formação dos sindicatos identifica-se dois modelos sindicais diferentes, cada um apresentando padrões e regras de organização próprias. O primeiro modelo determina a existência de um sindicato único para representar determinado grupo de trabalhadores. Já o segundo modelo possibilita a existência de diversos sindicatos para representar um mesmo grupo de trabalhadores.

Outro aspecto importante no estudo da formação do sindicato dentro de cada sistema, consiste nos critérios para a agremiação dos trabalhadores em um sindicato. Elege-se qual o elemento comum que servirá de condão para a formação do corpo coletivo dos obreiros que se identificam reciprocamente pelo critério escolhido.

Dessa maneira, aspira-se no presente capítulo o estudo dos sistemas de unicidade e pluralidade sindical. Analisa-se as principais peculiaridades e características de ambos os sistemas afim de se estabelecer suas diferenças e embasar a escolha do sistema sindical que nos parece mais legítimo a ser adotado no Brasil.

Além disso, examina-se o sistema atual sistema adotado no Brasil, bem como a organização e funcionamento do sindicato brasileiro.

2.1 UNICIDADE, PLURALIDADE E UNIDADE SINDICAL

2.1.1 Unicidade Sindical

A unicidade sindical impõe a proibição de mais de um sindicato no mesmo âmbito de atuação. Assevera-se que essa proibição deve ser imposta por lei. Caso haja a omissão legislativa, presume-se que os interessados possam escolher livremente sua forma de associação.

Conseqüentemente, a possibilidade de um único sindicato representará o monopólio da legitimidade para a defesa dos interesses coletivos de um conjunto de trabalhadores.

Amauri Mascaro Nascimento ensina que a limitação de um único sindicato pode ocorrer em diversos níveis, *in verbis*:

a proibição pode, ser total ou restringir-se apenas a alguns níveis, como, por exemplo, o de empresa. Nesse caso, há unicidade sindical quando, na mesma empresa, é vedado mais de um sindicato para representar os seus empregados. A unicidade poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato na categoria. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão²².

Essa limitação também será delimitada pela lei, que indicará em qual nível se opera a proibição de atuação de um sindicato de mesma profissão, categoria, empresa e assim por diante. Importante ressaltar que a limitação quando operada em um grau mínimo territorial pode impedir a formação de sindicatos em âmbito menor, por exemplo, quando da proibição de criação e atuação de sindicato por empresa quando a base mínima não contemplar esse nível associativo.

Portanto, nesse sistema, é possível vislumbrar duas limitações concomitantes, pois se determina qual a base territorial mínima de atuação de um sindicato para um mesmo grupo de trabalhadores e também qual será o critério usado para a agremiação dos operários na associação sindical.

2.1.2 Pluralidade Sindical

No sistema de pluralidade sindical não há limitação no número de sindicatos para a atuação no mesmo âmbito territorial na defesa de interesses comuns de um grupo. O conceito de base territorial mínima não existe na pluralidade de sindicatos, pois não se limita um espaço geográfico para a atuação de mais de um sindicato na

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 191.

mesma área, aqui os trabalhadores escolhem livremente qual será o âmbito de atuação do sindicato constituído.

Também não há limitação ao critério de agremiação, um vez que é possível determinar qual o nível de atuação do sindicato, podendo existir até mesmo mais de um sindicato na esfera de uma mesma empresa.

Explica ainda Amauri Mascaro Nascimento que a pluralidade pode operar de maneira total ou parcial:

A pluralidade pode ser: a) total, quando atingidos todos os níveis da organização sindical; b) restrita, quando coexistentes níveis de pluralidade e de unicidade. Se os empregados de uma empresa têm o direito de votar para escolher o sindicato que querem como representante, e sendo o sindicato eleito único, vedado outro na empresa, haverá unicidade sindical em nível de empresa e pluralidade sindical em nível orgânico de sistema²³.

Mais claro se demonstra a coexistência de sistemas, quando se visualiza a pluralidade na cúpula da organização sindical, onde existe a possibilidade de diversidade de centrais sindicais enquanto que na base só se permite o sindicato único.

Assim, é possível a existência de um sistema “misto” quando a unicidade e a pluralidade operarem em níveis diferentes.

Cabe ressaltar que a pluralidade não significa necessariamente a existência de vários sindicatos com o objetivo de obter a representação de determinado grupo. Significa propor a possibilidade de existência de diversos órgãos representativos, sem nenhuma limitação numérica. Portanto pode haver somente um único sindicato em um cenário de pluralidade, sem que a descaracterize.

O que se busca nesse sistema não é a obrigatoriedade da pluralidade imposta através da lei, mas sim a plena liberdade para a constituição, organização e estruturação dos sindicatos.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 194.

É importante notar também, que quando presente o contexto de pluralidade sindical há uma automática disputa pela representação de determinado grupo de trabalhadores. Tal disputa ocorre de forma natural e não importa em batalha entre dois ou mais sindicatos pelo monopólio de representação. Tão pouco significa desagregação entre o grupo representado, pois se estabelecem critérios e mecanismos para se auferir qual sindicato possui a representação, possibilitando a unificação da força sindical.

Em alguns países se legitima o sindicato mais representativo para atuar em nome da coletividade. Esse mecanismo é utilizado na França²⁴, onde a lei estabelece alguns requisitos para auferir qual sindicato é o mais representativo, tais como o número de sindicalizados, a independência do sindicato, o mais antigo, o que possui mais receita, dentre outros. Assim, se escolhe aquele mais apto para atuar, sem prejuízo dos direitos dos sindicalizados a outra agremiação

Outro mecanismo, citado por Amauri Mascaro Nascimento, é a comissão de negociação²⁵, que possuiu representantes de todos os sindicatos, unificando a ação sindical e buscando elementos para fortalecer cada um, bem como debater as prerrogativas e mecanismos de atuação para se buscar direitos aplicáveis aos trabalhadores que integram os sindicatos que fazem parte da comissão.

Por fim, é válido ressaltar que na visão da OIT, o modelo de pluralidade é o que compreende a plena liberdade sindical. Esse posicionamento fica destacado no art. 2º da Convenção nº 87, onde se garante o direito de livre constituição das organizações sindicais, sem nenhuma amarra, devendo apenas observar seu próprio estatuto.

2.1.3 Unidade Sindical

A unidade sindical consiste na livre vontade de união entre os sindicatos. É importante fazer distinção entre unidade e unicidade sindical, pois nesse a união é

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 194.

²⁵ *Ibid.*

imperativa através da lei, concentrando toda a força dos trabalhadores em um só sindicato, e naquele a união floresce da própria vontade dos sindicatos, fruto da maturidade e experiência que estes possuem.

A unidade não está associada à existência de um único sindicato. É possível que mesmo com a existência de vários sindicatos haja unidade, como acontece por exemplo na Alemanha²⁶, onde a força sindical possui forte unidade através da Federação Alemã de Sindicatos, da qual os demais sindicatos são filiados.

Logo, a liberdade plural não contradiz a unidade, pois a unificação nesse sistema sempre será possível quando desejada. Nada impede também que a unidade esteja presente em um sistema de unicidade, pois a atomização do sindicalismo pode favorecer a unidade, não sendo necessariamente uma regra.

2.2 REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE

O sindicato, como instituição associativa, tem o papel de representar seus sindicalizados, seja de forma individual ou coletiva. A representação significa a substituição do titular do interesse (direito), para agir como se esse fosse na busca de suas pretensões.

Todavia, é necessário destacar a diferença entre representação e representatividade sindical. Confirmando essa necessidade e já apontando a distinção entre os conceitos, Amauri Mascaro Nascimento expõe que “a doutrina sublinha a diferença entre representação e representatividade. Aquela é uma questão de legalidade, esta um problema de legitimidade”²⁷.

Assim, a representação pressupõe uma tese legal, ou seja, a lei deve conferir o poder de atuação do sindicato no lugar de seus sindicalizados. Já a representatividade refere-se à legitimidade do sindicato na defesa dos interesses do associados.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1397.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 213.

Dessa maneira, existe a possibilidade de um sindicato possuir legalmente todos os requisitos para atuar, mas não exerce sua prerrogativa de forma efetiva.

Embora esse problema esteja presente em ambos os sistemas sindicais, é mais latente na unicidade, pois na pluralidade a representação torna-se consequência da representatividade de forma espontânea.

2.3 CRITÉRIOS DE AGREMIAÇÃO DOS TRABALHADORES NO SINDICATO

A junção dos trabalhadores no sindicato ocorre através de critérios definidos pela lei ou pelas similaridades que um determinado grupo possui. São quatro as formas estabelecidas para se determinar a conexão entre os associados.

Adverte-se que o tópico em comento tem a intenção apenas de traçar, de forma genérica, as características que cada critério apresenta. A análise do critério adotado no Brasil, bem como suas minúcias será feita no tópico subsequente, no qual trata do sistema sindical adotado no Brasil.

2.3.1 Sindicato por profissão

Um dos critérios de agremiação é a profissão exercida pelos trabalhadores. Aqui a semelhança é somente na espécie de trabalho manual ou intelectual desempenhado.

Lembra Maurício Godinho Delgado que esse quadro “trata-se de modelo sindical prestigiado nos primeiros momentos do sindicalismo com perda de densidade nos períodos subsequentes”²⁸. Todavia, ainda existe essa configuração de forma significativa, no Brasil por exemplo recebe a qualificação de sindicato por categoria diferenciada.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1393.

Essa configuração recebe, por parte de diversos doutrinadores, a denominação de sindicatos horizontais, pois abrange os trabalhadores que exerçam a mesma profissão, mesmo que trabalhem em empresas diversas. Só se leva em consideração o ofício exercido e não o ramo de atividade empresarial o qual o trabalhador esta vinculado.

2.3.2 Sindicato por categoria

Cabe inicialmente apontar o que significa categoria para depois identificar como ocorre a agremiação nesse critério.

Para Amauri Mascaro Nascimento categoria consiste na “totalidade dos trabalhadores e dos empregadores pertencentes ao mesmo ramo de produção”²⁹.

No mesmo sentido Mauricio Godinho Delgado indica que o conceito de categoria é formado pela “ideia de similitude de condições de vida e labor, em função do vínculo dos obreiros a atividades econômicas empresariais similares ou conexas”³⁰.

Portanto, categoria é a junção dos trabalhadores de acordo com a atividade econômica a qual estão vinculados. Não se considera aqui a profissão exercida pelo obreiro, mas sim o contexto econômico ao qual esta inserido. Assim, é possível abarcar vários obreiros que exercem uma profissão diferente dentro de uma mesma empresa.

Por esse motivo essa configuração ganha a qualificação de sindicato vertical, porque envolve todos os trabalhadores da atividade econômica, e não se espalha de forma horizontal pinçando somente aqueles que exerçam determinado ofício.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii* apud CARNELUTTI, 1936. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 201.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1394.

É importante lembrar que esse critério de agrupamento, surgiu na Itália com a implantação do modelo corporativista ³¹, onde o Estado determinava o enquadramento da categoria por lei e não de forma voluntária por parte dos trabalhadores.

2.3.3 Sindicato por empresa

O sindicato por empresa obviamente agrega os trabalhadores de determinada empresa, por isso sua atuação é atomizada e só abrange aqueles trabalhadores vinculados à empresa.

Em alguns países, inclusive no Brasil, não se admite a sindicalização por empresa. Essa proibição surge em decorrência da delimitação feita através da base territorial mínima para a criação do sindicato, não permitindo a criação de sindicatos no âmbito empresarial. É claro que essa proibição não limita a negociação no esfera da empresa, uma vez que o sindicato é legitimado para exercer esse serviço.

Essa configuração sindical é moderna. Tem seu surgimento em decorrência das grandes empresas que detêm um volumoso número de empregados, contribuindo para a associação destes em um âmbito menor³².

Há muitas críticas a esse critério³³, onde argumenta-se que essa configuração está mais propensa a ser cooptada pela empresa. Por ser menos politizado e pelo seu âmbito de atuação ser menor, o sindicato de empresa estaria sujeito a grande pressão que a empresa possa exercer. Outra crítica é a individualização gerada por esse mecanismo, pois existe a tendência em haver apenas as reivindicações no âmbito empresarial, diminuindo a solidariedade entre os trabalhadores.

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 803.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 211.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1396.

Por outro lado, o sindicato de empresa demonstra maior proximidade com seus sindicalizados e conhece melhor o contexto presente em determinada empresa, podendo perquirir direitos ajustados à realidade daqueles obreiros.

2.3.4 Sindicato por ramo empresarial de atividade

Por último, Mauricio Godinho Delgado aponta a sindicalização por ramo empresarial de atividade, apresentando como exemplo os “sindicatos do segmento industrial, dos trabalhadores do segmento financeiro, do segmento comercial, do setor agropecuário, etc.”³⁴.

Nota-se que esse critério de agremiação abarca um grande volume de obreiros e por esse motivo os sindicatos tendem a possuir um grande poder de influência, atuando em grande área territorial.

Evidenciando essa força, Mauricio Godinho Delgado trás o exemplo dos sindicalismo alemão, “que segue, na prática, critério congênere de agregação sindical, tem apenas 16 grandes sindicatos nacionais [...], os quais são conhecidos por seu notável poder de representação, atuação e negociação coletivas”³⁵.

Portanto, esses sindicatos contribuem para a solidariedade dos trabalhadores, unificando-os e representando-os de forma eficiente. Assim se garante a progressividade dos direitos adquiridos de forma geral, beneficiando todos os obreiros, mesmo em empresas diferentes.

2.4 MODELO SINDICAL BRASILEIRO

2.4.1 Unicidade no Brasil

A instauração do atual modelo sindical brasileiro remete à política intervencionista adotada pelo governo de Getúlio Vargas, inspirada no modelo

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1396.

³⁵ Ibid.

corporativista italiano. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite indica que “o modelo sindical brasileiro sofreu a influência do corporativismo italiano (fascismo), resultando em acentuada interferência estatal na sua organização e funcionamento”³⁶.

Para a efetiva interferência nos sindicatos adotou-se diversas medidas, sendo uma delas a instituição da unicidade sindical. Corroborando esse fato, Antônio Álvares da Silva afirma que:

as inúmeras exigências para a sindicalização e a despolitização dos sindicatos pela transformação em sindicatos únicos eram a tônica da política de Getúlio Vargas, que se tornaria regra definitiva na evolução do sindicalismo brasileiro³⁷.

Na mesma linha de pensamento, José Rodrigo Rodriguez esclarece:

Não há dúvidas de que a unicidade sindical tinha como objetivo impedir a organização autônoma da classe, com a proibição de uma competição entre diversos organismos, o que permitiria uma aumento na organização. O interesse do Estado corporativo getulista era manter contatos com uma sociedade simplificada e dócil, incapaz de se organizar fora das estruturas artificialmente organizadas para representá-la³⁸.

Portanto, o modelo sindical implementado não foi fruto da voluntariedade da força dos movimentos dos trabalhadores e sim uma imposição estatal.

A verdadeira consagração da unicidade veio com a Constituição de 1937 e com o decreto 1.402/39 que regulou a organização e o funcionamento o sindicato, permitindo a intervenção estatal³⁹.

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. P. 584.

³⁷ SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralismo sindical na nova constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990. p. 21.

³⁸ RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 22.

³⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. op. cit., p. 585.

Posteriormente, em 1943, a CLT reforçou toda a legislação construída a partir dos ideais corporativistas, legitimando mais ainda a atuação estatal no sindicato. Toda essa sistematização foi muito bem construída e estava apta a vigorar por muito tempo, situação que ocorreu de fato, pois até a Constituição de 1988 não houve mudanças na estrutura jurídica sindical⁴⁰.

A promulgação da Constituição Cidadã constituiu grande avanço em relação à liberdade sindical. O art. 8º, *caput* garantiu a livre associação e o inciso I proibiu a interferência ou intervenção estatal.

Todavia, contrariando o *caput* do art. 8º, houve a manutenção da unicidade sindical, limitando a plena liberdade, como comina o inciso II do citado artigo, *in verbis*:

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 município⁴¹.

Assim, por força desse dispositivo constitucional, a unicidade sindical no Brasil está consagrada constitucionalmente, estabelecendo a vedação de mais de um sindicato de mesma categoria em âmbito municipal.

Por fim, cabe ressaltar que a base territorial mínima brasileira consagrada impossibilita a criação dos sindicatos de empresa, pois não abrange seu âmbito territorial, consistindo em outra limitação à liberdade plena de associação, criação e organização sindical.

2.4.2 Critério de agremiação sindical adotado pelo Brasil

⁴⁰ SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralismo sindical na nova constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990. p. 22.

⁴¹ BRASIL. Constituição, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 03 de Dezembro de 2015.

Em decorrência da grande influência corporativista italiana o Brasil adotou a categoria como critério de agremiação sindical.

A Constituição de 1988 em seu texto já estabelece essa forma de agremiação ao mencionar a expressão “categoria” nos arts. 7º e 8º, incisos II, III e IV. Entretanto é o art. 570 da CLT que preconiza que os sindicatos serão formados por categorias econômicas ou profissionais, e específicas. Ademais, no art. 511 estão definidos os conceitos das respectivas categorias, expostos a seguir:

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, constituem 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 conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural⁴².

Infere-se do *caput* do citado artigo que a agremiação nesse formato ocorre levando em consideração a atividade econômica exercida pelo empregador e empregado.

O §1º agrupa a categoria dos empregadores através da solidariedade de interesses econômicos de empresas que atuem em igual, semelhante ou conexa

⁴² BRASIL. Decreto 5.452, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 03 de Dezembro de 2015.

atividade econômica. No §2º o agrupamento ocorre em relação aos obreiros, observando a semelhança de condição de vida advinda do exercício de uma profissão em determinada atividade econômica.

Para Amauri Mascaro Nascimento essa conceituação é pobre e complementa que:

na prática fala-se em categoria como grupo organizado ou inorganizado em sindicato, de trabalhadores ou de empregadores, da mesma atividade, trabalho ou setor da economia [...] e suas inúmeras subdivisões; por estarem nesse exercício, seus integrantes passam a ter interesses comuns, de natureza econômica ou profissional⁴³.

Trata-se da coalizão dos empregadores ou trabalhadores em um sindicato pela similitudes que determinada atividade econômica apresenta.

Há também o agrupamento por categoria diferenciada, exclusivo dos trabalhadores, indicado no §3º. Aqui o critério de agremiação não será a atividade econômica exercida pelo obreiro, mas sim a profissão, que de forma peculiar apresente certa diferença.

Mauricio Godinho Delgado explica que a agregação desses trabalhadores formam os sindicatos por ofício ou profissão, apontando como exemplo os sindicatos dos “professores, motoristas, aeronautas, aviários, jornalistas profissionais, músicos profissionais, etc.”⁴⁴.

Portanto, admite-se no Brasil a agremiação sindical por categoria econômica, profissional e diferenciada.

É necessário ainda elucidar questões relativas ao enquadramento sindical. No contexto da unicidade sindical é imperativo estabelecer e identificar as categorias de alguma forma, para isso utiliza-se o quadro sindical estabelecido pelo Decreto-lei 2.381/40.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 203-204.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1393.

Sergio Pinto Martins, explica que nesse “quadro é feito o enquadramento por grupos, em que são numeradas as atividades das categorias econômicas e profissionais”⁴⁵.

Dessa forma é possível identificar se há a possibilidade ou não da criação de um sindicato de determinada categoria, respeitando, assim, a base territorial mínima estabelecida constitucionalmente.

A Comissão de Enquadramento Sindical fazia o enquadramento dos sindicatos, verificando a possibilidade ou não de criação do sindicato respectivo. Todavia, com a promulgação da Constituição de 1988 ampliou-se a liberdade sindical e por consequência o Ministério do Trabalho extinguiu a referida comissão.

Apesar disso, o Supremo Tribunal Federal entende que o enquadramento sindical ainda esta em vigor (Pleno, RMS nº 21.305/DF, Rel. Min. Marco Aurélio, j. 17-10-91, DJ 29-11-91, p. 17326)⁴⁶. Possibilitando assim a manutenção do sindicato único no Brasil.

Ressalva-se ainda que esse sistema de agremiação consiste em limitação à plena liberdade sindical, uma vez que impossibilita o livre agrupamento dos trabalhadores de categorias distintas. A junção dos obreiros é feita de forma adstrita à categoria correspondente.

Na mesma acepção, Amauri Mascaro Nascimento elucida:

A categoria é compreendida, segundo a perspectiva legal, como um *priori* que aprisiona os grupos, sem outras opções. Sob essa perspectiva não há liberdade sindical de ingressar ou não numa categoria e a única opção que é livre é a de ingressar ou não como sócio do sindicato único da categoria, aspecto que contraria o princípio democrático⁴⁷.

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 808.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alli*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 261.

Dessa maneira, é possível concluir que no contexto atual do sistema sindical brasileiro a agremiação ocorre por força de lei e não da livre liberalidade dos trabalhadores, situação que não condiz com o Estado Democrático de Direito.

2.4.3 Registro sindical

A análise do registro sindical será feita de forma genérica, objetivando ventilar apenas questões relativa à liberdade sindical. Logo, questões de procedimento administrativos não serão discutidas por não consistir em tema central do presente tópico.

No Brasil, para a criação e funcionamento de um sindicato é necessário o registro do mesmo, conforme afirma José Rodrigo Rodriguez:

a faculdade de fundar um sindicato sem autorização do Estado é garantida pelo art. 8º da Constituição a todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal de incidências das normas sobre liberdade sindical, havendo apenas a necessidade de registro junto ao órgão competente⁴⁸.

Assim, mesmo que não seja necessário nenhuma autorização para a criação sindical no Brasil, é exigido o registro do sindicato conforme mandamento do inciso I do art. 8º da Carta Magna.

Adverte Amauri Mascaro Nascimento que “a exigência legal de registro deve ser discutida sobre mais de um prisma”⁴⁹. Consistindo o primeiro questionamento relativo à liberdade de organizar os sindicatos e o segundo é referente à aquisição da personalidade jurídica.

Aponta ainda o autor supracitado que atualmente, em alguns ordenamento jurídicos, como por exemplo o italiano, não é necessário o registro do sindicato nem

⁴⁸ RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 385.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et ali*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 283.

mesmo para constituição da personalidade jurídica, constituindo ato meramente cadastral ou servindo apenas para dar publicidade ao ente sindical⁵⁰.

Por outro lado, no nosso ordenamento jurídico o registro é forma de aquisição da personalidade, podendo ser negado em caso de vício formal ou em caso de desrespeito à unicidade sindical⁵¹.

É importante lembrar que a Carta Política de 1988 modificou profundamente a forma de constituição dos sindicatos. Antes era necessário que o Ministério do Trabalho autorizasse a criação e expedisse uma carta de reconhecimento conforme preceituava o artigo 520 da CLT (revogado). Após a Constituição o sindicato tem existência apenas com o registro, não havendo a necessidade de autorização estatal.

Todavia, a Constituição Cidadã em seu inciso I não determinou qual seria o órgão competente para tal matéria, gerando diversas controvérsias sobre o tema. O STF decidiu reconhecer a autoridade do Ministério do Trabalho para realizar o registro e garantir a observância da unicidade sindical (STF - TP, RMS n. 21.305-1, Ac de 17.10.1991 e STF MI n. 1418, Ac. De 3.8.2993, Rel. Min. Sepúlveda Pertence)⁵².

Reforçando esse entendimento, o STF editou ainda a Súmula 677, dispondo que “até que lei venha dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”⁵³.

Assim, a competência do Ministério do Trabalho é decorrente de jurisprudência, possibilitando que lei posterior regule e confira competência à outro órgão de forma constitucional.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 283.

⁵¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2015. p. 120.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. *op. cit.*, p. 286.

⁵³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=677.NUME.%20NAO%20S.FLS.V.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 07 de Dezembro de 2015.

2.4.4 Estrutura sindical

O estudo da estrutura sindical também será apresentado de forma superficial com foco no grau de liberdade sindical apresentado na estruturação do sindicato no Brasil.

O exame da estruturação sindical divide-se em duas dimensões: estrutura externa e estrutura interna.

A estrutura externa foi inspirada no modelo corporativista, onde optou-se por prestigiar o sistema confederativo, mantendo-se da mesma forma até os dias atuais.

Nesse sistema a estrutura externa se apresenta como forma de pirâmide, tendo na base os entes sindicais respeitando a unicidade sindical e sindicalização por categoria. Acima temos as federações, formadas por pelo menos 5 sindicatos de mesma categoria profissional, econômica ou diferenciada (art. 534 CLT) e as confederações, constituídas por no mínimo 3 federações⁵⁴.

Observa-se que não existe liberdade na formação das federações e confederações, pois são atreladas a todo o modelo sindical de unicidade sindical e critério de agremiação por categorias.

Existe ainda as centrais sindicais que não integram a estrutura sindical brasileira, mas são reconhecidas pelas Lei nº 11.648/08. Para a formação dos entes sindicais de cúpula devem ser observado os requisitos elencados no art. 2º e incisos da lei supracitada.

Em relação à estrutura interna, a CLT impõe um modelo administrativo, discriminando como deve ser a configuração interna do sindicato. Nota-se que esse comando recebe muitas críticas, onde argumenta-se a limitação na liberdade sindical.

Comprovando essa situação, Mauricio Godinho Delgado esclarece:

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1402.

De fato, a lei da década de 1940 fixa que a administração do sindicato será exercida por *uma diretoria* (não acolhe, em princípio, outras modalidades de direção. Segue dispondo que sua composição será, *no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros*. Termina concluindo pela existência de um *conselho fiscal*, composto de três membros. Todos esses órgãos serão eleitos pela assembleia geral (art. 522, CLT). Refere-se ainda o diploma celetista aos *delegados sindicais*, que não são eleitos pela assembleia, mas *designados* pela diretoria (art. 523, CLT)⁵⁵.

Entendemos que o sindicato deve se estruturar internamente de forma livre através de seu estatuto, pois poderá configurar sua composição de forma proporcional aos seus interesses.

Importante lembrar que a Constituição confere estabilidade aos membros que exerçam cargo de direção ou representação sindical e por isso o número de pessoas beneficiadas por esse instituto deve ser discriminado. Reconhecemos que essa limitação não se trata de abuso à liberdade sindical, mas sim garantia de que tal instrumento não seja usado de forma desproporcional.

Com o mesmo pensamento Maurício Godinho Delgado confere à escolha desses membros uma autonomia relativa, evitando assim abuso do exercício desse direito constitucional. Assevera ainda a possibilidade de retificação judicial caso o estatuto adote critérios abusivo e desproporcionais, com o objetivo de adquirir a vantagem constitucional avessa a real necessidade do sindicato para o exercício de seu direito, afastando assim a desproporcionalidade perpetrada pelo estatuto em comento⁵⁶.

Dessa forma, a limitação em relação a extensão da garantia estabilitária não consiste em afronta à liberdade sindical, apenas busca ponderar um número razoável e proporcional de acordo com as necessidades de determinado sindicato.

2.4.5 Receitas sindicais

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1404.

⁵⁶ Ibid.

A Constituição de 1988 e a CLT preveem quatro principais fontes de receita. Além dessas, que serão analisadas individualmente a seguir, ainda existem outras receitas descritas no art. 548 da CLT, como por exemplo a doação.

A primeira fonte de custeio está prevista na Carta Magna, art. 8º, inciso IV e regulada nos arts. 578 a 610 da CLT, trata-se da contribuição sindical. É importante anotar que tal contribuição foi instituída pela Constituição de 1937 sob a denominação de imposto sindical, mudando-se de nomenclatura em momento posterior.

A finalidade da contribuição é o custeio das atividades (art. 592, CLT) desempenhadas pelo sindicato.

Essa fonte de receita possui natureza jurídica tributária, pois consiste em pagamento de montante pecuniário de forma impositiva. Afirmando esse entendimento, Sergio Pinto Martins assevera:

A natureza jurídica da contribuição sindical é tributária, pois se encaixa na orientação do art. 149 da Constituição, como uma contribuição de interesses das categorias econômicas e profissionais. A contribuição sindical também se insere na definição de tributo contida no art. 3º do CTN. É uma prestação pecuniária, exigida em moeda. É compulsória, pois independe da contada da pessoa em contribuir. [...] Logo, sua natureza é tributária⁵⁷.

Portanto, essa contribuição é devida a todos pertencente à respectiva categoria, mesmo que não sejam filiados a nenhum sindicato, deverão pagar tal prestação de forma compulsória.

Outra fonte de receita é a contribuição confederativa, que tem como objetivo o custeio do sistema confederativo.

Diferente da contribuição sindical, a contribuição confederativa não possui natureza tributária, pois será fixada em assembleia do sindicato e depende da vontade de contribuir ou não, ou seja, não é imperativa. Trata-se de contribuição de natureza privada. Nesse sentido Sergio Pinto Martins explica:

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 831.

A contribuição confederativa é uma obrigação consensual, em razão de depender da vontade da pessoa que irá contribuir [...]. Logo a contribuição confederativa não é compulsória, com o que ninguém poderia se opor a sua cobrança, mas facultativa, pois só vincula os associados⁵⁸.

Dessa maneira, a contribuição confederativa só será devida aos sindicalizados e ainda sim de maneira facultativa. Corroborando esse raciocínio, o STF editou a Súmula 666 declarando que a contribuição em tela “só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”⁵⁹.

Seguindo adiante, a próxima forma de receita a ser analisada é a contribuição assistencial (art. 513, alínea “e”). Essa modalidade de cobrança é destinada a arcar com as despesas relativas aos custos decorrentes das atividades assistenciais realizados pelo sindicato. Pode ser instituída ainda por sentença normativa, na qual a Justiça do Trabalho decidirá pela sua exigibilidade no caso concreto.

Sua natureza jurídica também não é tributária, pois não corresponde à tipificação do art. 3º do CTN. Além disso, tal contribuição não é compulsória. Sergio Pinto Martins considera a contribuição assistencial como “desconto de natureza convencional, facultativo, estipulado pelas partes e não compulsório”⁶⁰.

Por fim, a última fonte a ser estudada é a mensalidade sindical, predita no art. 548, b, da CLT. A mensalidade obviamente só é devida aos sindicalizados que se beneficiam das atividades e serviços prestado pelo sindicato, devendo estar prevista em seu estatuto. Consiste em uma contribuição em razão da filiação sindical.

Ressalva-se, por último, que para a sua cobrança devem estar dois requisitos presente, quais sejam, “a pessoa ser filiada ao sindicato e o estatuto da entidade prever seu pagamento”⁶¹.

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 839.

⁵⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 666. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=666.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas> . Acesso em: 09 de Dezembro de 2015.

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. op. cit., p. 845.

⁶¹ Ibid. p. 849.

3 PRINCÍPIOS E INSTRUMENTOS ASSECURATÓRIOS DA LIVRE ASSOCIAÇÃO E ATUAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

O ordenamento jurídico brasileiro não contempla a plena liberdade sindical, pois adota o princípio da unicidade sindical estabelecendo diversas limitações à organização sindical explicitadas no capítulo antecedente.

Entretanto, garante a liberdade de associação (mitigada) e de atuação sindical para que o sindicato exerça suas atribuições através de princípios e instrumentos previstos na Constituição Federal, na CLT e em outros dispositivos legais.

O terceiro capítulo deste trabalho tem como objetivo examinar quais são esses instrumentos e como são aplicados. As garantias apresentadas se estendem de forma a abarcar o direito associativo dos empregadores e empregados, bem como a livre atuação sindical na representação dos interesses dos respectivos sindicalizados.

3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL

3.1.1 Filiação e desligamento do sindicato

Em relação ao direito de filiação e desligamento do sindicato, assevera inicialmente Sergio Pinto Martins que “o inciso V do art. 8º da Constituição consagrou regra prevista na Convenção nº 87 da OIT, ou seja, da liberdade positiva, de a pessoa se filiar ao sindicato, e da liberdade negativa, de não se filiar à agremiação”⁶².

Dessa forma, mesmo não ratificando a convenção citada, a Carta Magna conferiu essa garantia, podendo haver a filiação ou desligamento de forma livre. Tal

⁶² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 822.

garantia é prevista também no inciso XX do art. 5º, onde se declara que “ninguém será compelido a associar-se ou a permanecer associado”⁶³.

Claro que essa liberdade associativa deve respeitar a estruturação do modelo sindical brasileiro. Então só poderá haver a filiação à aquele sindicato único da respectiva categoria, consistindo esse mandamento, em nosso entendimento, mitigação da liberdade associativa sindical.

Essa garantia é prevista também no art. 540 da CLT, o qual dispõe, “a toda empresa ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria”. Afiança ainda que se o sindicalizado, por alguma razão, não exercer a atividade correspondente à categoria sindical perderá o direito de associado.

O art. 541 da CLT assegura o livre direito de filiar-se, à aqueles que exerçam atividade ou profissão em que não exista sindicato respectivo, em sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas no local mais próximo.

Por fim, elucida Sergio Pinto Martins que existe a possibilidade de requisitos especiais para a filiação em alguns sindicatos em decorrência do estatuto concernente, *in verbis*, “em virtude de que os sindicatos podem elaborar diretamente seus estatutos, é possível que nestes haja ainda outras restrições à filiação ao sindicato”⁶⁴.

Os requisitos estabelecidos nos estatutos poderão ser examinados pela justiça do trabalho, que decidirá pela sua eliminação se abusivos e/ou discriminatórios.

3.1.2 Cláusulas de sindicalização forçada

⁶³ BRASIL, Constituição Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 27 de Dezembro de 2015.

⁶⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 823.

As cláusulas de sindicalização forçada consistem em mecanismos adotados nas negociações coletivas com o objetivo de impulsionar à sindicalização a determinado sindicato.

Tais cláusulas influenciam diretamente na liberdade individual positiva e/ou negativa de associação, pois inviabilizam a livre vontade de se filiar ou permanecer filiado.

Mauricio Godinho Delgado identifica e exemplifica as cláusulas de sindicalização forçada nos seguintes formatos: “*closed shop* (empresa fechada); *union shop* (empresa sindicalizada); *preferencial shop* (empresa preferencial) e *maintenance of membership* (manutenção de filiação)”⁶⁵.

Pela cláusula *closed shop* o empregador se compromete a contratar somente os trabalhadores filiados ao sindicato que participou e estabeleceu essa disposição na negociação coletiva, consistindo dessa maneira uma forma de discriminação em relação aos demais trabalhadores não sindicalizado à aquele sindicato. Lembra Amauri Mascaro Nascimento que essa prática foi considerada ilegal no ordenamento jurídico norte americano pela Lei Talf-Harley em 1947⁶⁶.

Já a cláusula *union shop* dispõe que o empregador só manterá em seus quadros os obreiros que se filiarem à determinado sindicato. Não há nenhuma imposição feita no momento da contratação, mas sim um requisito obrigatório para a manutenção da sua continuidade na empresa.

A cláusula *preferencial shop* determina que os trabalhadores filiados ao respectivo sindicato terão preferência sobre os demais não sindicalizados no momento da contratação.

E por fim, a cláusula *maintenance of membership* impõe a manutenção da sindicalização enquanto durar a respectiva convenção coletiva. Caso o obreiro de desvincule do sindicato, será apenado com a demissão, forçando-o a permanecer

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1373.

⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 180.

sindicalizado para manter seu emprego, confrontando o direito negativo individual de associação.

Em alguns ordenamentos jurídicos as mencionadas cláusulas são permitidas, prevalecendo o interesse coletivo sobre a liberdade individual. Entendemos que essas imposições ferem diretamente a liberdade individual de associativa, mesmo sendo cominadas através das negociações coletivas entre os sindicatos e as empresas.

Ressalva Mauricio Godinho Delgado que “no Brasil, tem prevalecido o entendimento denegatório de validade às cláusula de sindicalização forçada”⁶⁷. Além disso, certas cláusulas são totalmente incompatíveis com a organização sindical brasileira atual, um vez que o critério adotado para a agremiação sindical é a categoria, estando o trabalhador adstrito a filiar-se somente ao sindicato de categoria respectiva, sendo impossível condição contrária.

3.1.3 Proteção à sindicalização

O nosso ordenamento jurídico assegura proteção ao dirigente sindical, para que exerça suas atribuições de forma a perquirir os interesses e direitos da categoria representada, sem que tenha receio a nenhum tipo de ameaça perpetrada pelo seu empregador.

A principal garantia consiste na estabilidade no emprego, prevista no art. 543, § 3º da CLT, que dispõe da seguinte maneira:

fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação⁶⁸.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1374.

⁶⁸ BRASIL. Decreto 5.452, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 04 de Janeiro de 2016.

Assim, o dirigente sindical goza de estabilidade provisória no emprego a partir de sua candidatura ao cargo até um ano após o término do seu mandato (3 anos, art. 515, b, da CLT), caso vença o pleito, impossibilitando sua dispensa. Entretanto, admite-se a possibilidade de dispensa no caso de falta grave, situação que deverá ser apurada através de inquérito para apuração de falta grave como bem assevera o artigo citado.

Nesse sentido, explica Sergio Pinto Martins, *in verbis*:

o objetivo da garantia de emprego do dirigente sindical é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente postular direitos para a categoria. A garantia também é, num sentido amplo, da categoria, de que uma pessoa possa negociar com o empregador, sem ser, por exemplo dispensada⁶⁹.

Portanto, essa prerrogativa protege o dirigente sindical da dispensa arbitrária, pois, em caso contrário, o empregador poderia adotar medidas com a finalidade de minar a pretensão de exercer o cargo em comento.

Ressalva-se que a Constituição Federal de 1988 em seu art. 8º, inciso VIII, prestigiou essa garantia, abrangendo inclusive o suplente do dirigente sindical, elevando a regra ao âmbito constitucional.

O STF entende que a garantia no emprego abarca também o trabalhador eleito como diretor de sindicato patronal (STF, RE 217.355-5-MG, Ac 2ª Turma. 29-8-2000, Rel. Min. Maurício Corrêa, LTr 65-02/180)⁷⁰. Todavia, não se estende aos dirigentes das entidades fiscalizadoras do exercício de profissão liberal, pois tais entidades não possuem natureza sindical, não sendo abrangidos pelo mandamento constitucional.

O *caput* do art. 543 da CLT garante também “inamovibilidade” para o exercício do cargo. Essa prerrogativa garante a atuação efetiva do dirigente sindical, pois o empregador poderia transferi-lo objetivando impedir ou dificultar o exercício das suas atribuições.

⁶⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 468.

⁷⁰ *Ibid.* p. 470.

Essas garantias são de extrema importância, pois qualquer maneira de impedir ou diminuir o exercício das atribuições inerentes ao cargo em comento consiste em afronta à própria liberdade sindical.

As garantias em estudo se estendem desde a candidatura do trabalhador ao cargo até um ano após o término de seu mandato, devendo haver o comunicado do registro da candidatura à empresa por força do §5º do art. 543 da CLT.

A comunicação é requisito essencial para a aquisição da estabilidade provisória no emprego, pois a empresa deve ter o conhecimento de que aquele empregado está concorrendo ao cargo e que eventualmente ganhou o pleito.

Confirmando a necessidade de comunicação à empresa, Sergio Pinto Martins explica que “a comunicação é *conditio sine qua non* para a garantia de emprego do dirigente sindical. Consiste a comunicação em solenidade *ad substantiam* do negócio jurídico. Integra o ato jurídico”⁷¹.

O mesmo entendimento é corroborado pelo TST na Súmula 369, I, que dispõe:

É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho⁷².

Assim, fica consignado a obrigatoriedade da comunicação que poderá ser feita em prazo diverso do assinalado no dispositivo celetista.

Assevera-se que o dever de comunicação é da diretoria sindical antecedente à eleição, não podendo o seu descumprimento ser atribuído à empresa, que não poderá ser punida por não ter conhecimento da estabilidade conforme afirma Sergio Pinto Martins:

⁷¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 821.

⁷² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 369, I. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em: 04 de Janeiro de 2016.

Somente depois de o empregador ter ciência da candidatura de seu empregado é que se pode falar em despedida injusta, pois a empresa pode despedir de boa-fé o trabalhador, ignorando qualquer incompatibilidade ou impedimento legal em seu ato. Se não teve conhecimento da candidatura, não pode ser a empresa condenada por um ato de que não tomou conhecimento⁷³.

Em caso de inexistência de comunicação e dispensa de boa-fé do empregado entendemos não existir o direito à reintegração, mas somente indenização por perdas e danos conta o respectivo sindicato.

Por fim, é importante notar que se houver o encerramento da atividade empresarial, ocorre também o término da estabilidade conforme a inteligência do item IV da Súmula 369 do TST. Essa situação é até natural, pois se não há mais empregados ligados a empresa, não há que se falar em representação sindical e nem em garantias ao dirigente sindical.

3.1.3 Práticas antissindicais

As práticas antissindicais são atos desleais praticados com o intuito de trazer prejuízos à liberdade sindical. Ocorrem de diversas formas, com o emprego de diversos artifícios para inibir o exercício da atuação coletiva através do ente sindical.

Mauricio Godinho Delgado identifica algumas modalidades de atos antissindicais, tais como os *yellow dog contracts*, as *company unions* e a prática *mise à l'index*⁷⁴.

A expressão em inglês *yellow dog contracts* (contratos de cães amarelos) refere-se à prática do acordo entre o empregado e o empregador de não filiação ao sindicato em troca da admissão ou continuidade de emprego. Trata-se em outras palavras de imposição da não filiação. Por depender dos meios de produção que o

⁷³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 821.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1374.

capital detém, os operários são obrigados a aceitar a imposição feita para que possam subsistir.

As *company unions* consistem no controle, mesmo que indireto, do sindicato pela empresa. Logo, o sindicato não atuará de forma livre na busca de melhores condições de trabalho e nem perquirirá direitos inerentes a categoria. Essa prática é extremamente danosa ao ente coletivo, prejudicando exacerbadamente os empregados, pois praticamente anulam a atuação sindical.

Já a prática *mise à l'index* consubstancia-se no ato de divulgação e troca de informações relativas a atuação sindical dos trabalhadores, objetivando a discriminação de admissão destes. É uma espécie de lista suja, onde são adicionados o nome dos trabalhadores com maior atuação dentro do sindicato.

Além dessas, Sergio Pinto Martins aponta como práticas antissindicais “a despedida, a suspensão, a aplicação injusta de outras sanções disciplinares, as transferências, as alterações de tarefas ou de horário, [...] a redução de remuneração, a aposentadoria obrigatória”⁷⁵.

Existem em nosso ordenamento jurídico, vários dispositivos que dispõem sobre as práticas antissindicais, instituindo garantias com o objetivo de evitar esses atos. A própria Carta Magna em seu art. 8º, VIII veda a prática de dispensa injusta contra o dirigente sindical para que possa exercer sua atividade.

A OIT desempenha louvável papel contra as práticas antissindicais em suas diversas recomendações e convenções, como exemplo a convenção nº 98, ratificada pelo Brasil.

A eliminação dessas práticas é de extrema importância, pois configuram grande prejuízos ao empregados, além de ferir incisivamente o princípio da liberdade associativa e sindical.

3.2 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL

⁷⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 824.

Em primeiro lugar, anota-se que o princípio em comento consiste em desdobramento do princípio da liberdade sindical, sendo essencial para a livre autogestão do sindicato sem amarras de nenhuma natureza.

Ao interpretar o princípio da autonomia sindical, Mauricio Godinho Delgado declara que:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregado⁷⁶.

Portanto, logo a primeira vista já é possível observar que o princípio em tela garante a autogestão do sindicato para se organizar da maneira que entender ser mais adequada. Constitui, também, em um mecanismo de restrição de práticas antissindicais de interferência empresarial no ente sindical tratado no item título anterior.

Não podemos deixar de comentar que no Brasil, o princípio da autonomia sindical sempre sofreu grandes restrições. O intervencionismo autoritário perpetrado por Getúlio Vargas na instauração do modelo sindical brasileiro instituiu diversas medidas de interferência e intervenção no sindicato. O próprio modelo corporativista permite essa atuação incisiva do Estado perante os entes sindicais, suprimindo ou até mesmo eliminando a autonomia do sindicato.

Em razão dos resquícios corporativistas presentes em nosso ordenamento jurídico atual, entendemos que o princípio em tela ainda sofre mitigação. O próprio sistema da unicidade sindical, convalidado pela Constituição Cidadã, consiste em limitação à livre estruturação dos trabalhadores nos moldes que bem entenderem.

⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1376.

Além disso, a CLT ao estabelecer o desenho estrutura interna dos sindicatos e a associação por categorias (assunto já versado no capítulo 2) impede, consequentemente a formação do sindicato de forma livre.

Apesar da manutenção de institutos corporativistas, é inegável que a Constituição de 1988 no inciso I do art. 8º afixou grande avanço em relação a liberdade sindical, em especial ao princípio da autonomia sindical, proibindo a interferência e intervenção Estatal, vedando também a autorização do Estado para sua fundação.

3.3 PRINCÍPIO DA INTERVENIÊNCIA SINDICAL

O princípio da interveniência sindical implica a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Encontra previsão constitucional no art. 8º VI.

Tem como objetivo garantir a igualdade de força entre os empregados e empregadores no processo negocial coletivo. Por deter os meios de produção, a empresa tem mais poder negocial perante seus empregados, daí surge a necessidade do princípio em tela.

No mesmo sentido, assevera Mauricio Godinho Delgado que:

O princípio visa a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato⁷⁷.

Portanto, a presença do sindicato na negociação coletiva é imperativa, imprimindo validade do ato.

⁷⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1376.

A obrigatoriedade de participação é afirmada também pela jurisprudência, que, inclusive, rechaça qualquer disposição contrária, conforme elucida Carlos Henrique Bezerra Leite, “interpretando o referido dispositivo constitucional, o STF deixou assentado (ADIns 1.861-MC e 1.361-MC) que nenhuma norma infraconstitucional pode estabelecer restrições à participação dos sindicatos”⁷⁸. A jurisprudência do TST também exige e reconhece a referida obrigatoriedade. (TST-RO-DC 108612/94.3 - Ac. SDC 1013/94 - Rel. Min. Indalécio Gomes Neto - DJU 30.09.1994).

Ressalva-se, por fim, que o §1º do art. 617 da CLT prevê exceção ao princípio, pois estabelece que:

expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

A exceção assegura a negociação direta entre os empregadores e empregados na ausência ou recusa de participação do sindicato, federação e confederação, possibilitando o processo coletivo negocial, mesmo sem o ente sindical.

Obviamente que as cláusulas abusiva firmadas em negociações coletivas sem a presença do sindicato serão consideradas inválidas, conforme explica Mauricio Godinho Delgado, nas seguintes palavras: “a recepção constitucional da regra do art. 617 e seus parágrafos não chega a traduzir, porém autorização à pactuação normativa de cláusulas irregulares”⁷⁹.

⁷⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. P. 606.

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1380.

Portanto, a exceção não consiste em anulação do princípio, mas apenas um instrumento para possibilitar a negociação coletiva em situação em que o sindicato não represente seus sindicalizados em suas pretensões.

3.4 CONVENÇÃO N. 98 DA OIT

A Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil, preconiza a proteção contra práticas antissindicais, complementando os mandamento da liberdade sindical prescrita na Convenção nº 87, que, infelizmente, ainda não foi ratificada por nosso país.

As duas convenções são de extrema importância para a manutenção da liberdade sindical, cada uma atuando em dimensão diferente da outra. Esclarece Carlos Henrique Bezerra Leite que:

A diferença basilar entre as convenções 98 e 87 reside no fato de que esta protege a liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores contra ingerências ilegais ou abusivas do poder público; ao passo que aquela protege os trabalhadores contra atos de ingerência ou discriminação antissindical por parte dos empregadores⁸⁰.

Portanto, o ideal seria a ratificação de ambas as convenções para se firmar a plena liberdade sindical afastando qualquer restrição ou ameaça ao livre exercício de associação e atuação sindical.

Em relação a Convenção 98, destaca-se as seguintes garantias: proteção contra atos de discriminação que reduzam a liberdade sindical (art. 1º); proteção dos entes sindicais contra atos de ingerência em sua constituição ou administração (art. 2º); adoção de medidas com o objetivo de estimular os processos de negociação coletiva de forma voluntária (art. 4º); entre outras⁸¹.

⁸⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. P. 566.

⁸¹ Convenção n. 98, OIT, 1949. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 08 de Janeiro de 2016.

Dessa forma, a convenção em tela, demonstra-se um instrumento essencial para a consagração da plena liberdade sindical, assegurando proteção contra práticas abusivas e inibidoras.

4 PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha consagrado em seu texto a unicidade sindical, sempre aventou-se a possibilidade de mudança desse sistema. São diversos os argumentos que sustentam a razoabilidade e a possibilidade jurídica da pluralidade sindical no Brasil.

A limitação constitucional do sindicato único não compatibiliza-se com o cenário democrático atual. A pluralidade sindical se demonstra mais adequada para o fortalecimento do sindicato e conseqüentemente para a proteção dos direitos trabalhistas.

Em um Estado Democrático de Direito, consagrado no art.1º do Texto Máximo, se enfatiza a participação dos cidadãos na tomada de decisões que irão determinar o rumo que se pretende seguir.

Obviamente a participação popular não ocorre somente na forma do exercício do sufrágio universal. A exercitação da cidadania comporta o direito de influenciar nas decisões estatais em diversos níveis políticos, econômicos e sociais.

Ademais, o parágrafo único do artigo supracitado assevera que “todo o poder emana do povo” que o exercerá de forma direta ou indireta por seus representantes.

Dessa forma, a consagração do princípio democrático garante a participação universal dos cidadãos na atribuição e no exercício do poder. Tal princípio deve ser interpretado de forma ampla, não sendo aplicado somente na esfera política do país.

Nesse mesmo sentido, Alexandre de Moraes revela a dimensão ampla do princípio democrático:

A articulação das duas dimensões do princípio democrático justifica a sua compreensão como um princípio normativo multiforme. Tal como a organização da economia aponta, no plano constitucional, para um sistema econômico complexo, também a conformação do princípio democrático se caracteriza tendo em conta a sua estrutura pluridimensional. Primeiramente, a democracia surge como um *processo de democratização*, entendido como processo de aprofundamento democrático da ordem política econômica e social e cultural. Depois, o princípio democrático recolhe as duas dimensões historicamente consideradas como antitéticas: por um lado, acolhe

os mais importantes elementos da *teoria democrática-representativa* (órgãos representativos, eleições periódicas, pluralismo partidário, separação de poderes), por outro lado, dá guarita a algumas das exigências fundamentais da *teoria participativa* (alargamento do princípio democrático a diferentes aspectos da vida econômica, social e cultural, incorporação de participação popular directa, reconhecimento de partidos e associações como relevantes agentes da dinamização democrática etc.)⁸².

Logo, fica evidenciado a importância do sindicato como entidade participativa no Estado Democrático de Direito, não somente na busca por direitos e melhores condições de trabalho aos sindicalizados, mas também na formação e conservação do processo democrático.

Corroborando esse entendimento asseveram Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho que:

Constata-se, pois, ser o sindicato uma entidade essencial para a efetiva implementação da *democratização das relações do trabalho*, já que a obtenção de novos direitos por parte dos trabalhadores dependerá, em grande parte, do papel desempenhado pelo sindicato [...], de modo a evitar que prepondere o antípoda da democracia - o *arbítrio* (que, nesse caso, seria do empregador ou dos empregadores)⁸³.

Outro aspecto a ser observado, ainda no art. 1º da Constituição Federal, é a consagração do pluralismo político (inciso IV).

Alexandre de Moraes explica que a pluralidade política “demonstra a preocupação do legislador constituinte em afirmar-se a ampla participação popular nos destinos políticos do país, garantindo a liberdade de convicção filosófica e política”⁸⁴.

Ampliando o conceito Norberto Bobbio explica:

⁸² MORAES, Alexandre de apud CANOTILHO e MOREIRA, 1991. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 20.

⁸³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. p. 57.

⁸⁴ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 19.

Na linguagem política chama-se assim a concepção que propõem como modelo a sociedade composta por vários grupos ou centros de poder, mesmo que em conflito entre si, aos quais é atribuída a função de limitar, controlar e contrastar, até o ponto de o eliminar, o centro do poder dominante, historicamente identificado com o Estado. Como tal, o Pluralismo é uma das correntes do pensamento político que sempre se opuseram e continuam a opor-se à tendência de concentração e unificação do poder, própria da formação do Estado moderno⁸⁵.

Portanto, deve-se interpretar o conceito de pluralidade política de forma ampliativa, não abarcando somente a pluralidade partidária, mas também qualquer forma de manifestação praticada pela sociedade, evitando-se a concentração de poder e a perpetuação do monopólio do exercício deste poder.

Assevera-se ainda, que não há como negar a harmonia entre a democracia e a pluralidade sindical, pois ambas “refutam a *arbitrariedade*, que supõe a tomada de decisões impostas unilateralmente sem motivação e justificação e também o *autoritarismo*, que pressupõe a concentração decisória num círculo restrito de grupos/indivíduos”⁸⁶.

Conclui-se que somente por essa ligação umbilical já se legitima a pluralidade sindical no Brasil. Todavia, pretende-se demonstrar também, os tantos outros argumentos que embasam a legalidade e a legitimidade do pluralismo sindical em nosso ordenamento jurídico.

Entendemos, por fim, que somente por meio da pluralidade sindical convalida-se a verdadeira e plena liberdade sindical no Brasil, devendo tal sistema ser adotado para que essa liberdade se concretize de forma irrestrita. Não obstante, a OIT assume o mesmo entendimento, conforme o texto de sua Convenção de nº 87.

4.1 PLURALIDADE E LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL

⁸⁵ BOBBIO, Norberto; *et alii*. **Dicionário de Política**. v. 2, 13 ed. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2008. p. 928.

⁸⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. p. 158.

Conforme já amplamente explicitado nos capítulos anteriores a liberdade sindical sempre sofreu grandes restrições no Brasil. O contexto no qual se consagrou o atual sistema sindical (unicidade) era totalmente autoritário, onde a pretensão era tolher a livre manifestação do sindicato. Obviamente, não havia liberdade naquele cenário, pois o Estado intervinha e interferia tanto na criação como na atuação do ente sindical.

A necessidade de controle do Estado favoreceu a escolha da unicidade sindical, pois em caso contrário, esse controle ficaria dificultado ou até mesmo inviabilizado.

A Constituição Federal de 1988 consistiu grande avanço quando se fala em liberdade sindical, pois proibiu a interferência e a intervenção do Estado no sindicato. Todavia, manteve diversos instrumentos corporativista que mitigam a plena liberdade sindical.

A unicidade sindical como principal instrumento de mitigação, prejudica a plena liberdade, pois limita a criação dos sindicatos de forma livre como assim desejarem os trabalhadores. Os conceitos de base territorial mínima e categoria prejudicam de forma direta a livre criação dos sindicatos, não há o que se discutir em relação a este fato.

A principal mudança a ser realizada para que se prestigie a plena liberdade sindical no Brasil é a alteração do sistema sindical. Tanto é que a própria OIT preceitua a interatividade da pluralidade com a plena liberdade.

Nesse mesmo sentido, ao analisar a liberdade sindical sobre um prisma tríplice, Mozart Victor Russomano assevera:

[...] a liberdade sindical é uma figura triangular. Na verdade. Ela é formada, conceitualmente, de três partes distintas, que se tocam nas extremidades, dando-nos a ideia de um perfeito triângulo jurídico.

Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e - em nosso juízo - pluralidade sindical.

Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõem a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória, a autonomia

sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade, contra a unicidade sindical⁸⁷.

Corroborando o mesmo entendimento, Mauricio Godinho Delgado elucida, *in verbis*:

É evidente que o processo de democratização do sistema sindical brasileiro passa pela alteração desses velhos traços da matriz corporativista oriunda das décadas de 1930 e 40, e que foram preservados no Texto Constitucional de 1988.

A propósito, a combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo [...] , tentada pelo Texto Máximo de 88, somente fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro. Por isso, parece inevitável o caminho para a reforma do sistema sindical, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena liberdade sindical⁸⁸.

Portanto, para que se alcance a verdadeira dimensão da plena liberdade sindical a reforma sindical é imprescindível, principalmente na transição da unicidade para a pluralidade.

Ressalva-se que não é somente essa transição de sistemas que afastará os resquícios do corporativismo, visto que existem outros instrumentos que prejudicam a plena liberdade sindical. Essa reforma deve ter como objetivo fortalecer o sindicato para que atue sem segundos desígnios e de forma livre.

Embora demonstrado claramente a necessidade de mudança do sistema sindical, há diversos argumentos perpetrados contra o pluralismo, que em nosso entendimento não merecem progredir por diversos fatores.

Tais argumentações serão analisadas a seguir e/ou nos itens/tópicos subsequentes deste trabalho como forma de demonstrar suas fragilidades e

⁸⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 1995. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. p. 87.

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1399.

novamente reforçar a razoabilidade e legitimidade do sistema de pluralidade sindical no Brasil.

Os principais argumentos em defesa da unicidade sindical são apontados por Amauri Mascaro Nascimento, quais sejam:

a) o fracionamento do sindicalismo; b) a criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição dos critérios para a escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição, pela Constituição, do órgão competente para o registro de sindicatos e solução das disputas de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo estimularia⁸⁹.

Ressalva-se inicialmente que os argumentos “a” e “d” serão analisados posteriormente, de forma mais profunda, nos itens 4.3 e 4.1.3 respectivamente. Portanto, passamos a analisar os demais argumentos a seguir.

A primeira especulação seria a fragilidade de sindicatos pequenos que surgiriam com a pluralidade sindical. Entretanto, a força de um sindicato não é representada pelo número de sindicalizados, mas sim pela pressão que tal sindicato pode imprimir. Um sindicato de trabalhadores que exerçam uma atividade essencial no seio da sociedade pode exercer grande pressão, mesmo como um número menor de associados. A recíproca é verdadeira, pois caso um sindicato que detenha um vasto número de sindicalizados, mas não os represente de forma adequada pode diminuir o poder de pressão daqueles trabalhadores.

Contra o aludido pretexto e de forma brilhante, Amauri Mascaro Nascimento explana que:

Se a pluralidade fragiliza o movimento sindical, seria difícil explicar como é adotada na maioria dos países. Difícil, também, seria justificar a Convenção n. 87 da OIT, ratificada pela maioria dos países. Logo a causa da fragilidade de um sistema de organização sindical não resulta da pluralidade ou unidade e terá de se

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 197.

procurada em outras razões, e não na liberdade de organização sindical⁹⁰.

Assim, o enfraquecimento das entidades sindicais não estão justificadas no sistema ao qual estão inseridas e sim em outros fatores diversos.

Outro argumento seria a facilidade de cooptação de sindicatos pelo empregado, uma vez que com a pluralidade seria possível o sindicato por empresa. A própria experiência em países que adotam esse tipo de sindicato demonstra que tal assertiva não é verdadeira, vide os sindicatos representantes dos trabalhadores no ramo automotivo na Europa, onde demonstraram grande habilidade em perquirir direitos para sua categoria, obtendo, inclusive, acordos internacionais de preservação e melhorias das condições de trabalho em diversos países.

Nota-se que mesmo no Brasil, que inexistente a possibilidade de sindicatos por empresa, os metalúrgicos do grande ABC demonstram capacidade de organizar-se em comissões e obter de forma eficaz direitos naquele âmbito laboral. Afastando a premissa da facilidade de cooptação nesse contexto de sindicato de empresa.

Por fim, a última objeção, a ser analisada nesse momento, é referente à conflitividade que o pluralismo incitaria entre os sindicatos. Em um sistema plural essa disputa entre sindicatos ocorre de forma natural. Essa disputa não deve ser vista de forma prejudicial, pois com a concorrência entre os sindicatos eleva-se o grau de participação dos entes em contenda, onde cada um vai buscar melhor representar aquela classe de trabalhadores para que, conseqüentemente, se torne o mais representativo e seja legitimado à participar ativamente da negociação coletiva.

Assim, rechaça-se essas argumentações contra a pluralidade, pois se embasam em fundamentos que não se fixaram em outros países que adotam o sistema plural ou são justificados em fatores não inerentes ao sistema sindical.

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 199.

4.1.1 Convenção n. 87 da OIT

A Convenção n. 87 da OIT reconhece a plena liberdade sindical, em seu texto, nas mais variadas perspectivas. Dentre outros, destaca-se o mandamento do art. 2 que assegura a livre fundação do sindicato nos moldes almejados pelos próprios interessados, *in verbis*:

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas⁹¹.

Dessa maneira, é possível afirmar que a OIT defende um modelo sindical livre, possibilitando diversas formas de configuração sindical. Infere-se nessa linha de raciocínio que a pluralidade sindical está em harmonia com o dispositivo mencionado.

Com esse mesmo entendimento, ao discorrer sobre a Convenção n. 87, Amauri Mascaro Nascimento profere que:

Sua principal finalidade é fixar parâmetros para pautar as relações entre o Estado e os sindicatos, numa perspectiva de liberdade de união dos trabalhadores para organizar a profissão ou classe, de autonomia interna dos sindicatos para a sua gestão, e de respeito ao direito individual de filiação e desfiliação sindical⁹².

Assim, afirma-se outro argumento robusto para consolidação da pluralidade sindical no cenário brasileiro. Ressalva-se que diversos países já ratificaram essa convenção. Entretanto, convalidando instrumentos corporativistas o Brasil não ratificou a mencionada convenção, inobstante o acertado posicionamento adotado pela OIT.

⁹¹ Convenção n. 87. OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>>. Acesso em: 23 de Janeiro de 2016.

⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 133.

4.1.2 Caudilhismo e peleguismo sindical

O caudilhismo sindical consiste na “concentração de poder nas mãos de dirigentes sindicais, os quais se apropriam das entidades”⁹³. Esse fenômeno nada mais é do que a apropriação do sindicato para que o dirigente sindical permaneça perpetuamente com o poder a ele atribuído.

O peleguismo por sua vez, consiste na postura de não confrontação de forças, com o objetivo de se utilizar da entidade sindical para obtenção de vantagens desassociadas da função sindical.

Rodolfo Pamploma Filho e Cláudio Dias Lima Filho ao discorrer sobre o tema reforçam que ambos os fenômenos ocorrem, na prática, de forma conjunta, e os distinguem nas seguintes palavras:

O caudilhismo sindical [...] além de relegar a segundo plano as reivindicações dos representados – interessa mais ao caudilho sindical a manutenção nos postos de comando da entidade – essa situação gera nítida acomodação do caudilho.

O peleguismo atua como *inibidor* de verdadeiras mudanças nas condições de trabalho do grupo representado, trazendo consigo a noção de desmobilização sindical – os trabalhadores tornam-se uma massa de manobra com pouca resistência em face do governo e dos empregadores, já que o pelego tem o compromisso velado de não aprofundar os conflitos e questionamentos⁹⁴.

Ambos os fenômenos consistem em grande ameaça a garantia e progressividade dos direitos trabalhistas e sociais. Um sindicato que possui intenções desassociadas de sua original função pode trazer danos irreparáveis aos seus associados.

A associação desses fenômenos com a contribuição sindical compulsória e a garantia de emprego estabelece um cenário perverso. Isso porque o sindicato não precisa se mobilizar para representar seus sindicalizados, pois sua manutenção já está assegurada por esses fatores.

⁹³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. P 174.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 176.

Cláudio César Grizi Oliva, nesse mesmo prisma, explica essa situação nas seguintes palavras:

A estrutura burocrática que garante a existência monopolista dos sindicatos, sua manutenção financeira e até mesmo o deferimento de sus reivindicações induz a uma acomodação daqueles que conquistam seu controle a guisa de representação. [...] Está criado um ciclo vicioso no qual a mobilização deixa de existir e esta, por sua vez, é usada como justificativa para a manutenção da estrutura tutelar⁹⁵.

Logo, todos esses fatores concomitantemente com o monopólio de representação perpetrado pela unicidade sindical representa grande ameaça ao sindicalismo, situação não admissível em uma sociedade democrática que busca execrar qualquer tipo de arbitrariedade, inclusive nas relações trabalhistas.

Claro que a pluralidade sindical não extingue esse fenômeno, mas, ao menos, possibilita que outro ente sindical representante da mesma categoria defenda os respectivos direitos e pretensões, diminuindo assim as consequências dessa conjuntura nefasta.

4.1.3 Extinção da Contribuição Sindical Obrigatória

Adverte-se inicialmente que o exame pontual da contribuição sindical já foi realizado no capítulo segundo deste trabalho. Nesse momento o objetivo é estabelecer as implicações que essa contribuição obrigatória produz.

A contribuição sindical obrigatória foi instituída em um sistema corporativista, onde o objetivo era manter o sindicato nas rédeas do Estado. Convalidada pela Constituição Federal de 1988 o tributo consiste em principal fonte de custeio dos sindicatos no Brasil, devendo ser pago por todos os trabalhadores de forma compulsória, mesmo que não sejam filiado a nenhum sindicato. Ao discorrer sobre o tema Amauri Mascaro Nascimento afirma:

⁹⁵ OLIVA, Cláudio Cesar Grizi. **Pluralidade como corolário da liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 76.

Na época do controle do sindicatos pelo Estado Novo, foi criado o imposto sindical – nome mudado para contribuição sindical –, compulsório, do tipo tributário. [...] É, até hoje, a principal receita do sindicato, instituída pela Constituição de 1937, coerente com a concepção publicística que inspirou a organização sindical corporativista que conferiu os sindicatos o poder de impor contribuições e exercer funções delegadas do Poder Público⁹⁶.

Dessa maneira, identifica-se uma contribuição que não é compatível com nosso Estado Democrático de Direito, pois tolhe a plena liberdade sindical ao criar amarras entre o sindicato e o Estado. O sindicato é uma entidade de cunho eminentemente privado, tendo como função a assistência dos seus sindicalizados, devendo ser desatrelado do Estado.

Além disso, como já demonstrado no item anterior, o contribuição sindical obrigatória custeia o sindicato de forma permanente, sem que este tenha que se mobilizar para buscar novos direitos e novos sindicalizados. Como consequência, o ente sindical se acomoda e deixa de representar os associados, desenvolvendo sindicatos “pelegos” ou de “cartório”, que têm como único objetivo a apropriação desse valor.

Outra contribuição que surge sem nenhuma contrapartida é a contribuição confederativa, instituída pela Constituição de 1988 (art. 8º IV) com o objetivo de custeio do sistema confederativo. Entendemos que tal contribuição também não se coaduna com o ambiente democrático.

No mesmo sentido José Eymard Loguercio explica:

Quanto à contribuição sindical, a Constituição de 1988 não só a manteve, fazendo referencia a contribuição prevista em lei, como ampliou as fontes de arrecadação para incluir a contribuição de custeio do sistema confederativo. Continua sendo, como contribuição compulsória, totalmente incompatível com um sistema de liberdade⁹⁷.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 325.

⁹⁷ LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2000.

Portanto, entendemos que tais contribuições devem ser abolidas do nosso ordenamento jurídico para que a plena liberdade sindical prepondere. Como forma alternativa de custeio, seriam instituídas a contribuição associativa e a contribuição de negociação coletiva.

A contribuição associativa é devida em razão da filiação, pois o sindicato prestará diversos serviços aos seus sindicalizados, e “será paga por filiado que se inscreve como sócio da entidade sindical, é espontânea e fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais”⁹⁸.

Já a contribuição de negociação coletiva é devida, obviamente, em razão da atividade desempenhada pelo sindical em negociações coletiva. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento “é o valor devido em favor das entidades sindicais, pela participação da negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença arbitral”⁹⁹.

Claro que tais contribuições devem ser propriamente reguladas para se evitar abusos, mas consistem em soluções verossímeis para substituir as contribuições obrigatória e confederativa, sem a fragilização econômica do sindicato, incentivando sua mobilização e preservando a liberdade sindical.

4.1.4 Sindicato mais representativo no sistema plural brasileiro

Em um cenário de pluralidade sindical é necessário que se estabeleçam critérios para a escolha do sindicato mais representativo, que por sua vez será o legitimado para atuar nas negociações coletivas respectivas.

A dificuldade para selecionar o sindicato mais representativo vem sendo um argumento contra a pluralidade sindical. Todavia, essa premissa não deve avançar.

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 595.

⁹⁹ *Ibid.*, p 596.

A experiência de alguns países, que já optaram pelo sistema plural mostra, que essa dificuldade é facilmente superada quando se elegem critérios para estabelecer a maior representatividade.

Como exemplo Carmil Vieira dos Santos ilustra a fixação dos critérios, por lei, no sistema francês, quais sejam:

- 1) respeito aos valores republicanos; 2) independência; 3) transparência financeira; 4) antiguidade mínima de dois anos; 5) audiência estabelecida segundo os níveis de negociação; 6) influência; 7) efetivos de filiados e contribuições¹⁰⁰.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento aponta que “o problema foi superado na Espanha, França e Itália. Nesses países, as leis adotam diversos critérios para definir, nas disputas entre dois ou mais sindicatos, o mais representativo”¹⁰¹.

Portanto, essa dificuldade teórica apontada, já se demonstra superada, empiricamente, em diversos países. Em um cenário brasileiro de pluralidade, essa dificuldade seria também facilmente sobrepujada, não consistindo assim, ameaça alguma ao sindicalismo.

4.1.5 Sindicato por empresa

A adoção da pluralidade sindical possibilita a criação de sindicatos por empresa, pois subtrai-se a obrigatoriedade da base territorial mínima para a criação do ente sindical.

É bem verdade, que existem correntes que acolhem a concepção de base territorial mínima mesmo em um ambiente plural. Tal possibilidade, em nosso

¹⁰⁰ SANTOS, Carmil Vieira dos. **Direito sindical francês e brasileiro: uma história comparada**. São Paulo: LTr, 2011. In: ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 126.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 199.

entendimento, não é admitida, pois caso contrário ainda estaria presente um elemento mitigador da liberdade sindical.

O que se busca em um sistema plural é a ampla liberdade na criação e atuação do sindicato. Não faz sentido manter essa limitação, pois os interessados devem se organizar e refletir, como e qual será o âmbito de atuação do ente que os representará.

Cabe observar ainda que uma parte da doutrina argumenta que essa configuração sindical facilita a cooptação do empregador. Todavia, em vários países, como no Japão e Coréia do Sul essa formação produz frutos positivos. Lembramos mais uma vez que o poder de pressão do sindicato não é demonstrado somente por seu número de sindicalizados e sim pela sua mobilização e influência. Portanto, esse argumento deve ser afastado, permitindo que os sindicatos por empresas seja um opção legitimada caso os interessados assim desejarem.

4.1.6 Forma de transição entre modelos sindicais

A evolução do sindicalismo ocorre de forma vagarosa. Pode ser necessário muitos anos para que se garanta novos direitos e reconheça o sindicato como ente participativo em um cenário democrático. Nossa própria evolução em relação a liberdade sindical ocorreu lentamente, somente com a Carta Magna de 1988 houve a proibição de interferência e intervenção do Estado na criação e atuação do sindicato.

É inegável a necessidade de transição de sistemas no Brasil, bem como a superação de instrumentos corporativistas ainda utilizados atualmente em nosso ordenamento jurídico.

Essa necessidade imediata dessa reforma é convalidada por Mauricio Godinho Delgado ao dispor que “a superação do modelo corporativista sindical

brasileiro é desafio inadiável à construção de uma sólida e consistente experiência democrática no país”¹⁰².

Assevera ainda o mesmo autor que essa mudança deve ocorrer de forma densa para a garantia do fortalecimento real do sindicato brasileiro, *in verbis*:

Não se trata, singelamente, de suprimir os pontos retrógrados do velho sistema [...]. Trata-se, também, ao mesmo tempo e na mesma medida, de elaborar-se um conjunto de garantias jurídica à efetivação, organização e fortalecimento sindicais, para que princípios da livre associação, da autonomia sindical e da real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas não sejam mero simulacro, uma vez mais, na história do país¹⁰³.

Por conseguinte, diante da amplitude dessa reforma, seu processo de transição deve ser feito de forma cuidadosa e progressivamente.

Uma mudança brusca imposta por lei, por exemplo, traria grande prejuízos para o sindicalismo brasileiro, podendo acarretar até mesmo no encerramento das atividades de sindicatos realmente representativos.

Entendemos que essa transição deva ocorrer em um período de 3 a 5 anos, sendo este um espaço de tempo razoável para que o sindicato se adapte ao novo contexto. Assim a mudança de sistema e o fim do atual meio de arrecadação sindical não acarretaria em danos, pelo contrário, incentivaria os sindicatos a atuarem de forma mais apropriada para atender os interesses dos sindicalizados, forçando ainda os sindicatos “pelegos” a mudarem sua postura, obrigando-os a se mobilizarem, sob pena de ter suas atividades encerradas.

4.2 PULVERIZAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Apesar de consagrado o sistema de unicidade sindical, percebe-se um grande aumento no número de sindicatos no Brasil após a promulgação da Carta

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 1431.

¹⁰³ Ibid.

Magna de 1988. Esse fenômeno é denominado de pluralidade sindical oblíqua ou pluralidade de fato, pois o crescimento demasiado dos sindicatos não condiz com o sistema atualmente adotado.

Para comprovar esse crescimento basta analisar o número de sindicatos com registro ativo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego no período de 2001 a 2016, tendo como fonte a pesquisa sindical feita pelo IBGE em 2001 (última realizada) e os próprios dados de estatísticas sindicais do MTE.

A pesquisa sindical¹⁰⁴ (IBGE) aponta que haviam em 2001, 11.347 sindicatos com registro ativo junto ao MTE. Já em pesquisa recente¹⁰⁵ (Fevereiro de 2016), esse número subiu para 16.041, ou seja, nota-se um vertiginoso crescimento em um curto espaço temporal.

Ao discorrer sobre o tema, Amauri Cesar Alves, aponta que “o que acontece hoje é a diluição ou artificial superespecialização da representação sindical, ao contrário do que seria ordinário no contexto de unicidade ou de unidade”¹⁰⁶.

Assim, identifica-se o critério de especialização para a criação dos sindicatos. Isso ocorre porque a legislação permite desmembramentos das categorias em razão das subdivisões nos setores industriais e de prestação de serviços. Além disso o avanço tecnológico cria novas profissões, principalmente por meio da Internet¹⁰⁷.

Todavia esse não é o único fator que permite o desmembramento das categorias. Outro fator, indicado por Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho, consiste na inserção da terceirização nas relações de trabalho em nosso país, como extrai-se da seguinte asserção:

Outra circunstância que deve se levar em consideração é o *incremento da terceirização na economia brasileira*. Esse fato acarretou a formação de inúmeras outras entidades, profissionais e

¹⁰⁴ IBGE. **Pesquisa Sindical**. 2001. Disponível em: < <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1416.pdf>>. Acesso em: 10 de Fevereiro de 2016.

¹⁰⁵ Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de acompanhamento da atualização sindical**. 2016. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em: 10 de Fevereiro de 2016.

¹⁰⁶ ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 141.

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; et al. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 198.

patronais, dissociadas daquelas entidades vinculadas a ramos econômicos e empresas que passaram de empregadores a tomadores de serviço. Assim. Os novos empregadores – agora prestadores de serviço – e os respectivos novo empregados – agora terceirizados – condicionaram a formação de novas entidades, seja por interesse próprio deles, seja pelo desinteresse das categorias profissionais e econômicas “originárias”¹⁰⁸.

Esses fatores associados ainda com a pretensão de apropriação da contribuição sindical obrigatória fomenta o cenário de peleguismo e caudilhismo sindical, contribuindo para a consagração desse ciclo vicioso danoso.

Mais temeroso ainda se torna esse contexto quando o fenômeno de pulverização não é acompanhado pelo crescimento do número de sindicalizações. Nesse sentido, Amauri Cesar Alves ilustra:

O índice de sindicalização, entretanto não se alterou significativamente. O percentual de sindicalizados em relação ao total de empregados reduziu dos 18,5% em 2004 para 18,1% dos trabalhadores em 2009, segundo dados do IBGE divulgados pelas OIT (GUIMARÃES, 2012). Em 2011 foi mantida a tendência de redução, com 17,2% (IBGE) dos trabalhadores associados a sindicatos¹⁰⁹.

Com o mesmo entendimento Carlos Henrique Horn afiança que “as taxas de sindicalização dos trabalhadores no anos iniciais do século XXI mantiveram-se inalterados em comparação com as de princípios dos anos 1990”¹¹⁰.

Sendo assim, não há como negar o cenário de pulverização existente no Brasil a despeito da unicidade sindical preconizada pelo Texto Máximo. Surge, desta maneira, mais um fundamento solidificado para a reforma do presente sistema sindical.

¹⁰⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. P 177.

¹⁰⁹ ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 140.

¹¹⁰ HORN, Carlos Henrique. **A crescente atomização sindical no Brasil: continuidades e singularidades**. In: Horn, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Orgs.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 78.

Conforme indica Carlos Henrique Horn, até mesmo o MTE reconhece a fragmentação sindical em documento divulgado na convocação do FNT em 2003:

Apesar do elevado grau de dinamismo sindical, o crescimento do número de sindicatos nos últimos anos resultou menos do avanço na organização sindical ou dos serviços prestados pelas entidades de classe e bem mais da fragmentação das já existentes, traduzindo-se numa pulverização que tem enfraquecido tanto a representação de trabalhadores quanto a de empregadores. O contraste entre o crescimento numérico de entidades e o ritmo lento da economia, com as já conhecidas pressões sobre o mercado formal de trabalho, indica, portanto, um certo artificialismo da vida sindical brasileira¹¹¹.

Isto posto, conclui-se pela imensa e imediata necessidade de transição entre sistemas, com o intuito de fortificar a atuação sindical com a egressão dos instrumentos corporativistas ainda presentes no cenário sindical moderno brasileiro.

4.3 POSSIBILIDADE JURÍDICA DA PLURALIDADE SINDICAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Em primeiro momento a regra constitucional prevista no art. 8º, inciso II, parece repelir qualquer possibilidade de se instituir a pluralidade sindical no Brasil. Todavia, essa premissa não é verdadeira, visto que existem instrumentos capazes de superar o mandamento constitucional da unicidade sindical. Esses instrumentos serão analisados de forma individual, devido a importância que apresentam para a efetivação da plena liberdade sindical.

4.3.1 Interpretação constitucional autorizativa da pluralidade

A Constituição Federal cria em seu art. 8º uma contradição ao estabelecer a liberdade sindical (*caput*) e ao mesmo tempo estabelecer uma mitigação dessa

¹¹¹ HORN, Carlos Henrique apud Ministério do Trabalho e Emprego, 2003. **A crescente atomização sindical no Brasil: continuidades e singularidades**. In: Horn, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Orgs.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 60.

liberdade ao instituir a unicidade sindical (inciso II). Todavia, essa contradição não pode prevalecer, devendo o interprete da norma constitucional valer-se de métodos interpretativos para harmonizar as normas em conflito, pois “uma lei constitucional não pode, manifestamente, violar-se a si mesma”¹¹².

Não se admite também a inconstitucionalidade de norma constitucional, pois as normas dispostas na constituição advêm do soberano desejo do legislador de ali as inserir, sendo até mesmo excluídas do controle de constitucionalidade.

Outro método para que uma norma constitucional prevaleça sobre a outra seria a tese de diferentes hierarquias entre essas normas. Entretanto, mais uma vez, não se acolhe essa arguição, pois o Supremo Tribunal Federal já afastou a aplicabilidade da tese de hierarquia (ADI 815/DF) no sistema constitucional vigente, afirmando, *in verbis*:

a incompatibilidade entre as normas constitucionais originárias com o sistema de Constituição rígida vigente no Brasil. Isso porque todas as normas constitucionais originárias buscam seu fundamento de validade no poder constituinte originário, e não em outras normas constitucionais¹¹³.

Dessa maneira, em razão da contradição criada no seio da Carta Magna, deve-se adotar um mecanismo para se estabelecer qual dessas normas, tem maior peso para preponderar sobre a outra.

Nesse mesmo sentido Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco, asseveram que:

quando os princípios se contrapõem em um caso concreto, há que se apurar o peso (nisso consistindo a ponderação) que apresentam nesse mesmo caso, tendo presente que, se apreciados em abstrato,

¹¹² BACHOF, Otto. **Normas constitucionais inconstitucionais?**. Trad. José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Almedina. 2014, p. 55.

¹¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direita de Inconstitucionalidade n. 815/DF**. Rel. Min. Moreira Alves. Publicado no DJ de 10-05-1996. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266547>>. Acesso em: 11 de Fevereiro de 2016.

nenhum desses princípios em choque ostenta primazia definitiva sobre o outro¹¹⁴.

Portanto, para mensurar qual norma tem mais peso faz-se o uso da ponderação. Isso implica invocar a máxima da proporcionalidade. Ao discorrer sobre o tema, Robert Alexy, assevera:

Afirmar a natureza dos princípios implica a máxima proporcionalidade significa que a proporcionalidade, com suas três máximas parciais da adequação, da necessidade (mandamento do meio menos gravoso) e da proporcionalidade em sentido estrito (mandamento do sopesamento propriamente dito), decorre logicamente da natureza dos princípios, ou seja, que a proporcionalidade é deduzível dessa natureza¹¹⁵.

Nessa linha de pensamento, é possível, então, que plena liberdade sindical sobressaia-se sobre o princípio da unicidade sindical, possibilitando assim uma restrição ao inciso II do art. 8º da Constituição Federal.

Ratificando essa tese, Amauri Cesar Alves, demonstra a mencionada possibilidade, nos seguintes termos:

Em uma dada situação juscoletiva concreta, seria possível, valendo-se o intérprete de ponderação para a afirmação da liberdade sindical preconizada no *caput* e inciso I do art. 8º da Constituição da República, restringir o alcance da unicidade fixada na regra do seu inciso II (adequação). Possível também compreender a necessidade de tal limitação, sem a qual não se revela, plenamente, a liberdade sindical (necessidade). Por fim, a medida restritiva (limitadora) da regra constitucional da unicidade seria razoável ou proporcional ao sacrifício do direito limitado em relação à importância do interesse protegido, que é a liberdade sindical (proporcionalidade em sentido estrito)¹¹⁶.

¹¹⁴ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 75.

¹¹⁵ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 116-117.

¹¹⁶ ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo: LTr, 2015. p. 183.

Assim, através do sopesamento dessas normas é possível preconizar a liberdade sindical. Entretanto, a utilização da ponderação pressupõe a cognição de que não há hierarquia entre as normas constitucionais. Isso significa dizer que o intérprete poderá limitar a liberdade sindical se julgar proporcional ao conjecturar outro caso concreto, até mesmo porque não há aplicação absoluta de uma norma constitucional sobre a outra. Contudo, essa circunstância não simboliza a inutilização da ponderação para que a liberdade sindical prevaleça, sendo nitidamente razoável a hipótese aventada.

É factível, também, a utilização do método de interpretação tópico para resolver esse embate e preservar a liberdade sindical. Ao discorrer sobre o tema, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco explicam que:

O método da tópica toma a Constituição como um conjunto aberto de regras e princípios, dos quais o aplicador deve escolher aquele que seja mais adequado para a promoção de uma solução justa ao caso concreto que analisa¹¹⁷.

Isto posto, não há dúvidas que o mais adequado seria a admissibilidade da pluralidade sindical, tendo em vista o contexto democrático e plural em que se insere o direito sindical constitucional.

Ademais, é viável, da mesma forma, uma interpretação restritiva da unicidade sindical. Nessa linha interpretativa é possível sustentar que limitação constitucional proíbe apenas a existência de mais de um sindicato representativo, ou seja, é possível a pluralidade sindical, mas só poderá haver apenas um sindicato legitimado para representá-los em seus respectivos interesses.

Nessa perspectiva, Antônio Álvares da Silva afirma que:

O artigo 8º garantiu a liberdade sindical. O princípio feral é este no direito brasileiro, o que aliás o faz contemporâneo dos grandes sistemas jurídicos da atualidade, perante os quais limitações ou restrições à liberdade sindical são inconcebíveis. As restrições que são apresentadas nos itens do art. 8º indicam parâmetros e formas dentro dos quais tal liberdade deva ser exercida. A constituição foi

¹¹⁷ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 92.

clara na exceção à liberdade sindical no art. 8º, item II. Não se pode, de forma nenhuma, ampliá-las, estendendo-a a outras restrições não previstas. [...] Ali só se proíbe a existência de instituição sindical representativa de categoria profissional e econômica, na mesma base territorial¹¹⁸.

Com o mesmo entendimento, Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Lima Filho, asseveram:

A Constituição apenas proíbe a existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria. [...] O texto constitucional, assim, adota uma *unicidade sindical parcial*, incompatibilizando a pluralidade sindical com categoria¹¹⁹.

Infere-se ainda da interpretação restritiva que a Constituição Federal de 1988 não proíbe nem mesmo o sindicato por empresa ou outras configurações sindicais que o critério de agregação não seja a categoria.

É de suma importância ressaltar que essa interpretação restritiva preserva a razão e a lógica constitucional, dirimindo a aparente contradição firmada pelo art. 8º e seus itens. Importante notar, também, que o poder constituinte originário, no momento da criação da Constituição Cidadã, buscou estabelecer como pilar da República brasileira a democracia e a pluralidade política, para afastar o cenário ditatorial e autoritário vivenciado nos anos anteriores. O mesmo raciocínio aplica-se ao direito sindical constitucional, impossibilitando que a lógica constitucional admita os preceitos corporativistas estabelecidos no governo de Getúlio Vargas, principalmente os previstos no art. 511 da CLT.

Dessa maneira, conclui-se pela razoável, proporcional e absoluta admissibilidade da pluralidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, sem a necessidade de modificação do texto constitucional vigente atualmente.

4.3.2 Modificação do art. 8º através de Emenda Constitucional.

¹¹⁸ SILVA, Antônio Álvares. **Pluralismo sindical na nova Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990. p. 44-45.

¹¹⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. P 143-144.

O poder constituinte originário de 1988 inseriu no texto constitucional a possibilidade de alteração da Constituição através de emenda constitucional (art. 60 da CF/88). Em razão disso, existe a viabilidade de se instituir a pluralidade sindical por esse instrumento, materializando, por consequência, a plena liberdade sindical.

O processo legislativo da mencionada espécie normativa é mais solene, circunstância essa que não dificulta a transição de sistemas, pois caso superado todas as limitação impostas ao poder constituinte derivado reformador a alteração se concretiza de forma legítima.

Ressalta-se, no contexto atual, já superadas as limitações materiais (art. 60, § 4º CF/88) e as circunstâncias (art. 60, § 1º CF/88), pois o art. 8º, II não possui natureza de cláusula pétrea e o país não se encontra nas situações previstas no art. 60, § 1º da Carta Magna, devendo o poder constituinte derivado reformador observar apenas a limitação formal, qual seja a observância ao devido processo legislativo respectivo (art. 60, I, II e III, §§ 2º, 3º e 5º)¹²⁰.

Essa possibilidade de alteração, já foi, inclusive, matéria tratada na proposta de emenda à constituição (PEC) de nº 369 de fevereiro de 2005, que posteriormente foi retirada de pauta na Câmara dos Deputados em outubro de 2011¹²¹.

Portanto, essa possibilidade é chancelada até mesmo pela Constituição Federal, através de emendas constitucionais. Ressalva-se, mais uma vez, que essa transição entre sistemas sindicais deve ser feita de modo diligente e progressivo, para que não somente se atribua a plena liberdade sindical, mas sim, se afirme tantas outras medidas para fortificar efetivamente o sindicalismo brasileiro, possibilitando, ainda, a adaptação dos sindicatos as respectivas mudanças na nova estrutura e lógica sindical.

4.3.3 Ratificação da Convenção 87 OIT

¹²⁰ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 693.

¹²¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. P 151.

Outra maneira de entropor a pluralidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro ocorre através da incorporação da Convenção de n. 87 da OIT.

Ressalva-se que a convenção em comento preconiza em seu texto a plena liberdade sindical ao conferir a livre associação de trabalhadores e empregadores da forma que assim considerarem mais adequada. Amauri Mascaro Nascimento lembra que tal convenção garante, também, a liberdade de administração e atuação sindical, além de assegurar direito de se filiar ou não a um sindicato¹²².

Assim, não há como negar a importância dessa convenção e a necessidade imediata de sua ratificação para garantir a pluralidade sindical e conseqüentemente a efetiva liberdade do sindicato em nosso país, além de exortar o ranço corporativista ainda existente.

É importante, também, que a Convenção 87 da OIT se insira em nosso ordenamento jurídico com status de emenda constitucional, situação autorizada pelo § 3º do art. 5º da Constituição Federal.

O § 3º do artigo referido comina o seguinte:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais¹²³.

Logo, é possível conferir esse status normativo a mencionada convenção, pois é inegável a natureza de direito humano conferida à liberdade sindical.

Reforçando essa proposição, Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Filho, com muita propriedade, asseveram:

A ampla *liberdade sindical* reconhecida pela Convenção n. 87 da OIT é inequivocamente um *direito humano*, sendo reconhecido como tal em diversas normas internacionais, especialmente na Declaração

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; et al. **Compêndio de direito sindical**. 8 ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 133-134.

¹²³ BRASIL, Constituição Federal, Artigo 5º, § 3º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 12 de Fevereiro de 2016.

dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, cujo artigo XXIII, item 4º, prescreve que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses”. Mais específico, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, também adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1966, dedica um artigo inteiro a tratar do tema (art. 22)¹²⁴.

Dessa forma, convalida-se a possibilidade de ratificação da Convenção n. 87 da OIT, com força de emenda constitucional. Observa-se, porém, que processo de incorporação do tratado internacional exige a aprovação por três quintos dos votos, em dois turnos, em cada Casa do Congresso Nacional. Essa circunstância pode ser dificultosa, pois o processo político envolve diversos fatores, inclusive, alheios ao próprio direito.

Além disso, observam-se iniciativas contra a pluralidade sindical, até mesmo por parte dos movimentos sindicais, que buscam preservar a contribuição sindical obrigatória. Esses movimentos possuem força política e podem exercer pressão contra a incorporação da convenção em comento.

Todavia, conclui-se que é plenamente viável a incorporação da Convenção de nº 87 da OIT, nos termos do § 3º, art. 5º da Constituição Federal. Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho e Cláudio Dias Filho, acrescentam que:

Aprovando-se a normatização da OIT como Emenda Constitucional, revogam-se, pelo critério cronológico, as disposições do art. 8º da Constituição que restringem a liberdade sindical e possibilidade de organização de múltiplos sindicatos – ressaltando-se que fato de a unicidade sindical não se revestir da natureza de cláusula pétrea, essa revogação pode ser efetiva por Emenda sem sobressaltos. Pelo contrário, alias: além da unicidade sindical não deter o caráter de cláusula pétrea, sua substituição por critério mais consentâneo com a liberdade sindical significaria um incremento aos direitos sociais dos trabalhadores, de modo a prestigiar a progressividade da proteção social¹²⁵.

¹²⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013. p. 154.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 155.

Portanto, mais que desejável, é imperioso a ratificação da Convenção de nº 87, conferindo em sua incorporação o status de Emenda Constitucional, por ser o meio mais efetivo para se afastar a unicidade sindical e instaurar a plena liberdade sindical no Brasil.

CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 apesar de acautelar a liberdade sindical no *caput* do art. 8º, garantindo a não interveniência e intervenção do Estado no sindicato, de forma controversa, mitigou essa liberdade solidificando a unicidade sindical no inciso II do mesmo artigo.

O sistema de unicidade sindical determina que só poderá existir um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, não podendo ser menor à área de um Município. Essa limitação fundada no sistema corporativista, onde o sindicato é atrelado ao Estado, consiste evidentemente em uma limitação da plena liberdade sindical.

Além disso, o monopólio de representação em decorrência da unicidade sindical, não é compatível com os preceitos democráticos afirmados em nossa sociedade. A pluralidade política prestigiada no art. 1º, IV da Constituição Cidadã deve ser estendida para abarcar também a possibilidade de atuação de vários sindicatos no processo democrático nas relações de trabalho, bem como nas demais mobilizações sociais que ocorrem no país.

Outro instrumento manifestamente prejudicial ao sindicalismo brasileiro consiste na contribuição sindical obrigatória, que permite a subsistência do sindicato sem nenhuma contraprestação, pois continuará auferindo a prestação em comento sem que se mobilize para atuar em favor dos respectivos associados. Essa situação em concomitância com o monopólio de representação cria um contexto nefasto de inexistência de atuação sindical.

Por esses argumentos conclui-se pela imediata necessidade de reforma no sistema sindical brasileiro com o intuito de instituir a pluralidade sindical para garantir a plena liberdade sindical e conseqüentemente afastar as mazelas produzidas pelo sistema atual.

A instauração da pluralidade sindical conjuntamente com a extinção da contribuição sindical obrigatória forçará a mobilização do sindicato para que possa sobreviver através das receitas oriundas somente de seus associados.

Nesse sentido, cabe confirmar a possibilidade jurídica da pluralidade, seja pela interpretação autorizativa de tal hipótese, seja pela modificação do inciso II por emenda constitucional, ou ainda, pela ratificação da convenção n. 87 da OIT, incorporando o tratado internacional com status de emenda constitucional. Dessa forma, não há como rechaçar a proposição aventada, pois consubstancia-se na melhor maneira fortificar o sindicato no Brasil e de garantir a plena liberdade sindical afastando os resquícios corporativistas ainda presente no atual sistema.

Ressalva-se, por fim, que a plena liberdade sindical consiste em elemento essencial para que o sindicato atue de forma livre e incólume com o objetivo de perquirir os interesses e pretensões de seus sindicalizados e conseqüentemente garantir a progressividade do direito do trabalho, não podendo, portanto, sofrer nenhum de restrição ou mitigação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo: LTr, 2015.

BACHOF, Otto. **Normas constitucionais inconstitucionais?**. Trad. José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Almedina, 2014

BOBBIO, Norberto; et al. **Dicionário de Política**. v. 2, 13 ed. Brasília, DF: Universidade de Brasília, 2008.

BRASIL. Constituição, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 03 de Dezembro de 2015.

_____. Decreto 5.452, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 03 de Dezembro de 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direita de Inconstitucionalidade n. 815/DF**. Rel. Min. Moreira Alves. Publicado no DJ de 10-05-1996. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266547>>. Acesso em: 11 de Fevereiro de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula 666. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=666.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 09 de Dezembro de 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=677.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 07 de Dezembro de 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 369, I. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em: 04 de Janeiro de 2016.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 52.

Convenção n. 87. OIT, 1948. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização>>. Acesso em: 23 de Janeiro de 2016.

Convenção n. 98, OIT, 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 08 de Janeiro de 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

HOBBSAWN, ERIC J., **A era das revoluções, 1789-1848**. 25ª. Ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

Horn, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Orgs.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 78.

IBGE. **Pesquisa Sindical**. 2001. Disponível em: < <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1416.pdf>>. Acesso em: 10 de Fevereiro de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalhado**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2015.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de acompanhamento da atualização sindical**. 2016. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em: 10 de Fevereiro de 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et alii*. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVA, Cláudio Cezar Grizi. **Pluralidade como corolário de liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. 2. ed. rev e ampl. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical: direito, política e globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SCHÜLER, Harry Conrado. **Sindicalismo liberto**. Porto Alegre: Ricardo Lenz, 2002.

SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralismo sindical na nova constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990.