

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC – SP

André Villac Polinesio

**O sistema sindical brasileiro e os impactos do
reconhecimento das centrais sindicais como entidades sindicais**

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO
2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC – SP

André Villac Polinesio

**O sistema sindical brasileiro e os impactos do
reconhecimento das centrais sindicais como entidades sindicais**

MESTRADO EM DIREITO

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Renato Rua de Almeida.

SÃO PAULO
2010

Banca Examinadora

A Veridiana, minha mulher, que soube compreender e respeitar minha ausência em seu cotidiano.

Especialmente, ao professor e orientador Renato Rua de Almeida, que me despertou o amor pelo estudo acadêmico e sempre esteve à disposição nos momentos de dificuldade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus familiares, meus sócios e amigos do escritório, assim como aos demais amigos, que, durante todo o período de minha “hibernação”, não pouparam apoio e suporte incondicional, para que eu conseguisse calma e chegasse ao fim deste trabalho.

RESUMO

POLINESIO, André Villac. O sistema sindical brasileiro e os impactos do reconhecimento das centrais sindicais como entidades sindicais.

O presente estudo analisa a questão da autonomia e liberdade sindical, em especial os paradoxos existentes e consagrados pelo nosso ordenamento sindical, principalmente aqueles decorrentes da Lei nº 11.648/08, bem como as questões jurídicas, políticas e estruturais. Procedemos ao estudo da legislação e doutrina que versam sobre a matéria, dando ênfase a dualidades e conflitos de nosso sistema, além dos movimentos conjunturais que, de forma direta ou indireta, interferem na matéria. Ademais, verificamos os impactos decorrentes da tentativa de reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades sindicais, conforme previsão constante da citada lei, assim como os impactos diretos, inclusive relativos à própria constitucionalidade desse dispositivo legal, uma vez que, em nosso entendimento, desrespeita o princípio da unicidade sindical, consagrado no artigo 8º da Constituição Federal de 1988. Para se ter de fato um pleno Estado de Direito, dentro de um geoespaço democrático, é necessário que se exija a presença de sindicatos livres e independentes, no sentido de que possam gozar da garantia de representação do grupo que os sustenta e para que pessoas legítima e legalmente garantam e imponham os direitos desse grupo. Daí decorre a relevância da consagração da liberdade e autonomia sindical, refletindo a Convenção de nº 87, da OIT, à luz de aplicabilidade prática desses conceitos, especialmente para nosso sistema sindical. Todavia, a pretensão adotada, via imposição de lei ordinária, encontra óbice constitucional intransponível, pelo que deve ser, ainda que se trate de alteração necessária, reconhecida a inconstitucionalidade da citada legislação e a inalterabilidade de nossa estrutura sindical confederativa.

Palavras-chave: direito do trabalho; sindicatos e centrais sindicais; liberdade e autonomia sindical; Lei nº 11.648/08.

Esta dissertação segue as regras do novo acordo ortográfico da língua portuguesa, em vigor desde 2009.

ABSTRACT

POLINESIO, André Villac. The Brazilian workers union system and the impacts of acknowledging the union centers as union entities.

The purpose of this paper is to analyze unions' autonomy and freedom, especially the existing and established paradoxes in the Brazilian union laws, specifically those arising from Law nr. 11.648/08, including legal, political and structural issues. The laws and legal teachings that govern this matter were analyzed, with special emphasis on the dualities and conflicts of the Brazilian system, further to situational movements that directly or indirectly affect this matter. Moreover, we shall analyze the impacts arising from the attempted recognition of Union Center as union entities, as provided in Law nr. 11.648/08, as well as the direct impacts, including those relative to the constitutionality of such legal provision, since, in our understanding, it disregards the union unicity principle, provided in article 8 of the Federal Constitution of 1988. The conclusion is that a full Rule of Law system within a democratic geographic space is only possible upon the existence of free and independent unions that may enjoy the guarantee of representing the group to which they support and so that the persons may legitimately and legally assure and enforce such groups' rights. As a result, the unions' freedom and autonomy become increasingly important, reflecting Convention nr. 87, of the International Labor Organization, in light of its practical applicability for the Brazilian union system. However, in our opinion, the intended fact, via imposition of ordinary law, finds an unsurmountable constitutional obstacle, and for this reason - even due to the fact of it being a necessary change - the unconstitutionality of such legislation should be acknowledged further to the immutability of such confederate union's structure.

Keywords: labor law; unions and union centers; unions' freedom and autonomy; and law nr. 11.648/08.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	pg. 9
1 HISTÓRICO DO SINDICALISMO NO BRASIL	pg. 12
2 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS	pg. 26
2.1 Estrutura sindical brasileira	pg. 26
2.2 Definição	pg. 27
2.3 Classificação	pg. 33
2.4 A discussão sobre a legalidade e legitimidade das entidades sindicais	pg. 38
2.5 Do dever de negociar e representar	pg. 40
3 DA LIBERDADE SINDICAL	pg. 47
3.1 Liberdade sindical: histórico e conceituação	pg. 47
3.2 Liberdade, unicidade, univocidade e pluralidade	pg. 52
3.3 As Diferenças entre unicidade, unidade e pluralidade sindical	pg. 54
3.3.1 <i>Unicidade legal</i>	pg. 54
3.3.2 <i>Unidade e pluralidade sindical</i>	pg. 56
3.3.3 <i>Pluralismo sindical</i>	pg. 57
4 DA AUTONOMIA SINDICAL	pg. 64
4.1 Da autonomia e da liberdade sindical no Brasil	pg. 67
4.2 Da coexistência da liberdade e unicidade sindical e a aquisição de personalidade jurídica em razão da vedação de interferência estatal na criação das entidades de representação ..	pg. 69
5 O RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS	pg. 77
5.1 O reconhecimento jurídico	pg. 84
5.2 O discutível reconhecimento sindical	pg. 92
5.3 O papel político social	pg. 99
6 A INCONSTITUCIONALIDADE DO RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS COMO ENTIDADES SINDICAIS	pg. 109
6.1 A inconstitucionalidade pelo desrespeito à unicidade sindical e ao sistema confederativo	pg. 110
6.2 A inconstitucionalidade pelo recebimento da contribuição sindical	pg. 131
7 CONCLUSÕES	pg. 138
BIBLIOGRAFIA	pg. 144
ANEXOS	pg. 153

INTRODUÇÃO

O tema ora em discussão é dos mais relevantes, até porque não se cinge a aspectos puramente conceituais ou estanques na sua origem, consubstanciados numa ou noutra norma de “dever-ser”. O reconhecimento das Centrais Sindicais, pela Lei nº 11.648/08, traz impactos diretos, inclusive relativos à própria constitucionalidade desse dispositivo legal, uma vez que, em nosso entendimento, desrespeita o princípio da unicidade sindical, consagrado no artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

Mais do que isso: com a eleição, no Brasil, de um presidente da república advindo do meio sindical e do qual não só tem conhecimentos vastos, mas, sobretudo, possui tênue ligação com conceitos, formas, virtudes e vícios desse modelo (sindical), toda a discussão envolta sobre o assunto ganha ares e formatos pragmáticos que vão muito além de vestes acadêmicas. A prática, nesse caso, supera, em muito, a teoria.

Por essa razão, a avaliação da estrutura sindical, suas funções, sua atuação, e os mecanismos de exteriorização de sua representatividade e legitimidade são urgentes e fazem parte da pauta de discussão do que se quer para o futuro deste País. Nunca, como agora, essa discussão foi tão atual.

A busca por um modelo de estrutura sindical mais moderno parece-nos a pretensão desse governo, adequando e pondo pá de cal em nosso sistema sindical vigente, prevendo a unicidade como sistema ideal e legal.

Disso resultam contornos sociais e políticos que certamente moverão os passos da administração do País, tanto no campo social – bandeira política que serviu de estandarte à vitória alcançada pelo presidente e seu partido –, quanto em todo campo estrutural das mudanças que urgem ser feitas.

A verdade é que não basta “estar” sindicato (formal e oficialmente estabelecido) e só por isso garantir assento no barco da mudança. Tem-se de, ao contrário, “ser” sindicato. Ter legitimidade, mais do que legalidade, de representação. Agir, efetivamente, como agente de transmissão dos anseios do grupo que representa.

Dá a discussão sobre liberdade e autonomia sindical ganhar contornos especiais e dignos de profunda e profícua discussão, na medida em que o papel dos Sindicatos passa a ter uma importância imprescindível para os seus representados e, sobretudo, para o País e a sociedade como um todo.

Temos, assim, demonstrada a importância da discussão e do momento, de forma a estruturar, quem sabe, uma nova organização social-sindical.

Nesse sentido, adotando o entendimento de Luís Alberto Warat, podemos destacar que é necessário fazer a terapia do conhecimento. Um mundo para ser despertado, um mundo mostrando que as contradições íntimas são as que levam à claridade do saber. Aprende-se na magia das contradições¹.

Por essa razão, temos que os participantes desse relacionamento coletivo não podem ser entes desprovidos de legitimidade e capacidade representativas à altura da responsabilidade que lhes é conferida para cumprimento desse desiderato social, pois esse turbilhão de aspectos técnicos recairá, em última instância, sobre o trabalhador.

Consideramos, assim, esclarecido o porquê da fundamental discussão sobre autonomia, liberdade sindical, unicidade sindical e desdobramentos que podem decorrer desse que parece ser um “simples” reconhecimento das Centrais Sindicais.

¹ WARAT, Luis Alberto. *Manifesto do Surrealismo Jurídico*. p. 21, editora Acadêmica, São Paulo. 1988.

Muitos, e aqui se inclui em especial o professor Amauri Mascaro Nascimento², defendem abertamente que as inovações promovidas pela Lei nº 11.648/08 em nada alterariam a unicidade estabelecida em nossa Carta Magna.

Entretanto, e esse parece-nos ser o desafio deste trabalho, queremos demonstrar exatamente o contrário, ou seja, que há indiscutível inconstitucionalidade em referido dispositivo legal e que o reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades sindicais não é, por nosso sistema sindical, admitida.

De qualquer forma e para que possamos enfrentar tal condição, é preciso, antes, compreender como se dá essa atual estrutura, suas peculiaridades, exigências e limitações.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Aspectos da Legalização das Centrais em 2008*. Revista LTr, volume 72, 2008, p. 391/394.

1 HISTÓRICO DO SINDICALISMO NO BRASIL

Não temos a pretensão de apresentar extenso arrazoado sobre a matéria, nossa real intenção é apenas trazer dados e informações históricas, que demonstram, além da evolução histórica natural do instituto, a marcante intervenção estatal que nosso sistema sindical sofreu ao longo do tempo e que, aliás, confunde-se com a sua própria criação e desenvolvimento.

O histórico do sindicalismo brasileiro, especialmente do ponto de vista constitucional, diferentemente do que ocorreu em outros países (citamos, por exemplo, o caso do México e Alemanha) não apresenta aspectos revolucionários ou marcados por um processo aguerrido de lutas e busca de poder pela classe operária importantes e de destaque na formação e no estabelecimento cultural e político de nossa sociedade.

Isso se dá, na opinião dos estudiosos – e aqui cito a bela obra de Segadas Vianna³, adotando entendimento de Oliveira Viana –, em razão da inexistência, no Brasil antigo e quando da formação de nosso sistema sindical, de um espírito de solidariedade, razão motivadora, em outros países, da consciência de classe e espírito de unidade profissional:

Somos – e eu tenho demonstrado isso em vários livros – um povo sem tradições, nem sentimentos de solidariedade. Não temos classes organizadas; as que existem são grupos de feitura atomística, meras somas de INDIVÍDUOS, destituídos de uma consciência comum.

Entendemos ser esse aspecto fundamental para bem demonstrar o livre campo de atuação que teriam os legisladores, podendo impor (aqui no sentido mais direito da palavra) sua vontade sobre a classe trabalhadora inorganizada, conforme poderemos a seguir verificar.

³ VIANNA, Segadas. *O Sindicato no Brasil*. Gráfica Olímpica Editora. Rio, 1953, p. 37, citando a obra de Oliveira Viana – “Populações meridionais”.

O professor José Eduardo Faria⁴, ao analisar, com brilhantismo, o contexto histórico de nosso movimento sindical, bem demonstra que faltava à época exatamente esse “espírito de classe”:

Quando nós olhamos o Direito do Trabalho do ponto de vista europeu, nós vamos perceber que ele é fruto de um processo classista, de uma confrontação classista, quer dizer, ele é fruto, de alguma maneira, de uma tensão entre reforma e revolução, ele é fruto de uma tensão entre patronato e operariado, ele é fruto de um processo por meio do qual determinadas conquistas trabalhistas como liberdade de associação sindical e direito de greve são em determinado momento vitórias de movimentos proletários que acabam substituindo a chave do entendimento do Direito, deslocando certos comportamentos considerados ilícitos do ponto de vista penal para certos comportamentos considerados subjetivos, direitos constitucionais subjetivos do ponto de vista do trabalho.

(...)

E o que nós vamos ter no Brasil é uma tentativa de se evitar esse tipo de confronto, uma tentativa, vamos dizer, de se neutralizar o processo de confrontação classista, dentro de uma estratégia bastante clara do getulismo, de que, se o Brasil vai se industrializar, inexoravelmente ele terá conflito de classe.

A revolução liberal de 1930, conforme estabelecem os doutrinadores, constitui o marco inicial da legislação sindical no Brasil, materializado com o advento do Decreto 19.770, de 19 de março de 1931, que reconheceu ser o sindicato um órgão que possuía função política.

Sobre essa condição de publicização dos Sindicatos, Oliveira Viana⁵ esclarece:

⁴ FARIA, José Eduardo. *60 anos da CLT e o atual contexto*. Palestra realizada no XXII Congresso Estadual dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, em Bragança Paulista, promovido pela Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

⁵ VIANA, Oliveira. *Problemas de Direito Sindical*. Rio de Janeiro, Max Limonad, s.d. Sobre os reflexos do corporativismo na organização sindical brasileira, ver MORAIS FILHO, Evaristo de. *A organização sindical*

O propósito de chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia, para as responsabilidades da vida pública. Neste intuito, deu-lhe a representação da categoria e lhe deu duplamente: para efeitos jurídicos e para efeitos políticos. Mais que isto: investiu-o de poderes de autoridade pública, transferindo-lhe prerrogativa próprias da pessoa do Estado.

No mesmo sentido, temos a exposição de motivos do Ministro Lindolfo Collor⁶, acompanhando o projeto que se transformou no citado Decreto:

Tenho a honra de enviar a V. Excia. O projeto de lei que deverá regular a organização e o funcionamento das associações profissionais, patronais e operárias, no território da República.

Não ponho dúvida em afirmar a V. Excia. que este projeto representa, depois de longas e incompreensíveis vacilações, a primeira iniciativa sistemática no sentido da organização racional do trabalho em nosso país.

(...)

A revolução de outubro encontrou o trabalho brasileiro na mais completa e dolorosa anarquia.

Esse sentimento de manipulação fica evidente ao verificarmos as palavras do Ministro Lindolfo Collor⁷ referindo-se ao citado Decreto: “*Com o Decreto de 19 de março, o que o Governo fez foi dizer ao povo qual o seu rumo de ação no tocante à organização social do país*”.

Por fim, o professor Amauri Mascaro Nascimento⁸, demonstrando exatamente a origem dessa manipulação, que decorria, em especial do momento político de nosso País, sintetiza:

brasileira, LTr, 42:17, jan. 1978 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª edição, São Paulo, LTr, 2000, p. 82.

⁶ VIANNA, Segadas. *O Sindicato no Brasil*. Gráfica Olímpica Editora – Rio, 1953, p. 25, citando A. Louzada, “Legislação Social trabalhista”.

⁷ COLLOR, Lindolfo. *Discurso* in Revista do Conselho Nacional do Trabalho. nº 6, ano VI, julho de 1934, Tipografia do Jornal do Comércio, p. 12 e 13.

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

Parece-nos, assim, como acima indicamos, que justamente por inexistir no Brasil, naquele momento, o sentimento de solidariedade (conscientização de massa) entre os trabalhadores, tão importante para o desenvolvimento do ideal de associativismo (aqui vale referência às palavras de Aristóteles, citada na obra de Mozart Victor Russomano⁹), abriu-se margem para que o Estado, através de suas manobras, impusesse o sistema sindical de seu interesse.

Essa crítica fica evidente em trecho de Joaquim Pimenta¹⁰, citado por Segadas Vianna¹¹:

O decreto, se bem que tivesse sido uma lei – de experiência, que o momento, ainda tumultuoso, reclamava; se defeitos tinha, não eram êstes de molde a justificar a critica com que foi veementemente alvejado, de uns que o consideravam uma cópia da lei fascista italiana, de outros, um môdelo que se tivesse inspirado na ideologia comunista. (...)

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª edição, São Paulo, LTr, 2000, p. 82/83.

⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical – Princípios Gerais*. José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975, p. 11.

¹⁰ PIMENTA, Joaquim. *Sociologia Jurídica do Trabalho*. Rio de Janeiro, Max Limonad, 1944, p. 199.

¹¹ VIANNA, Segadas. *O Sindicato no Brasil*. Gráfica Olímpica Editora – Rio, 1953, p. 25 e 26.

A Constituição Federal de 1934, estranhamente fugindo daquele sentido previamente imposto pelo Estado, instituiu nos horizontes e nas premissas, reconhecendo a pluralidade sindical e a ampla liberdade, ainda que muitos critiquem essa assertiva¹².

O ilustre Helvécio Xavier Lopes¹³, ao se pronunciar quanto ao novo texto constitucional, assim sentenciou:

Admitindo a pluralidade sindical, abolia o regime do sindicato único, pressuposição de suas funções públicas, e abria campo às explorações políticas. Daí porque o novo decreto sôbre organização sindical, de número 24.694, de 12 de julho de 1934, elaborado em concordância com o dispositivo constitucional, chocava-se a cada instante com a realidade. As novas atribuições dos sindicatos exigindo a sua proximidade com o Estado eram incompatíveis com o regime de ampla autonomia que lhes pretendeu emprestar.

De qualquer forma, fato é que o novo texto constitucional, atendendo às reivindicações de parcela do pensamento católico de nosso País, que naquele tempo exercia forte pressão para tanto, estabeleceu, ainda que teoricamente, a pluralidade sindical e a autonomia dos Sindicatos.

Todavia e novamente por entender que não estava a classe trabalhadora devidamente preparada e unida para esse novo horizonte, de sindicalismo liberto das garras do Estado, bem

¹² Citamos o caso de Geraldo Bezerra de Menezes, em *Política sindical brasileira*, Rio de Janeiro, Eugênio Braga da Silva, s.d., p. 26, que entende não ser possível afirmar que o sistema de 1934 assegurasse a autonomia de organização sindical, tendo em vista que o Estado impôs restrições à atuação dos sindicatos, como no caso de assembleias – sempre presente um membro do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, bem como pela estruturação das Confederações, seguindo regras impostas pelo Estado.

¹³ LOPES, Helvécio Xavier. *Curso de Orientação Sindical* apud VIANNA, Segadas. *O Sindicato no Brasil*. Gráfica Olímpica Editora, Rio, 1953, p. 26.

como por não interessar a este, como veremos, a manutenção da pluralidade sindical e autonomia, a experiência de 1934 não prevaleceu, sendo, logo em 1937, modificada.

Como dado histórico relevante para facilitar o entendimento da estruturação do sistema sindical brasileiro, vale mencionar que esse modelo sindical corporativista estatal, motivado por interesses políticos, teve início e influência direta do Presidente Getúlio Vargas, que foi levado ao poder com a vitória, em 1930, da Aliança Liberal.

José Eduardo Faria¹⁴, reconhecendo a indiscutível interferência estatal sobre nosso ordenamento sindical, especialmente em seu início, sob a influência do então presidente Getúlio Vargas, destaca, com propriedade, que essa era justamente a intenção, condição que perdurou por longos anos:

(...) num determinado momento, toda a habilidade getulista de um lado dá à sociedade uma série de direitos do ponto de vista social, do ponto de vista do trabalho, mas de outro lado esvazia esses direitos dentro de uma estratégia regulamentadora, dentro de uma estratégia de disciplina da criação de sindicatos, do funcionamento de sindicatos, da, vamos dizer, manipulação das lideranças sindicais.

Destaque-se, ademais, que o modelo instituído em 1931, modificado em 1934 e agora retomado em 1937, com a nova Carta Constitucional, que revogou as disposições da Carta Magna de 1934, sofreu direta influência da Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, como bem destacam os doutrinadores. Dentre eles, citamos o professor Sérgio Pinto Martins¹⁵, que cita: “*Decorreu a Carta de 1937 do sistema fascista italiano e a parte laboral foi inspirada na Carta Del Lavoro daquele país, com feição eminentemente corporativista*”.

¹⁴ FARIA, José Eduardo. *60 anos da CLT e o atual contexto*. Palestra realizada no XXII Congresso Estadual dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, realizado em Bragança Paulista, promovido pela Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 9ª edição, revista, atualizada e ampliada, São Paulo, Atlas, 1999, p. 603.

A nova Carta Constitucional de 1937, imposta e não votada, restabelecia a unicidade sindical e a possibilidade de interferência e intervenção estatal no sindicato, bem como instituía a contribuição sindical obrigatória (surge o imposto sindical).

Os ensinamentos do professor João Regis Fassbender Teixeira¹⁶, quanto à Carta Constitucional de 1937, caminham exatamente no mesmo sentido, ainda que em tom mais enérgico: “*Em 1937, outra reforma constitucional. E infelizmente, estadista que teve facetas gloriosas na História do Brasil, que foi Getúlio Vargas, deixou-se embalar e iludir pelo fascismo*”.

O advogado e ex-Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Almir Pazzianoto Pinto¹⁷, referindo-se à Constituição Federal de 1937, assim definiu-a:

A nova Constituição e o regime democrático sobreviveram três anos e quatro meses; em 10 de novembro de 1937, a pretexto de atender “ao estado de apreensão criado no país pela infiltração comunista”, e “para assegurar à Nação a sua unidade, o respeito a sua honra e sua independência”, Vargas dissolveu o Legislativo, silenciou a imprensa, extinguiu os partidos, decretou intervenção em todos os Estados, e editou Carta Constitucional de características nitidamente autoritárias.

De qualquer forma, fato é que, com a promulgação desse novo texto constitucional, estabeleceram-se regras que se perpetuaram no tempo (inclusive algumas permanecem inalteradas até os dias atuais) e que já anunciavam, quanto ao conteúdo, o espírito do que posteriormente adviria, especialmente o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

¹⁶ TEIXEIRA, João Regis Fassbender. *Introdução ao Direito Sindical: aspectos de alguns problemas*. São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 1979, p. 68.

¹⁷ PINTO, Almir Pazzianotto. *Direito e Política*. Brasília – DF, Consulex, 2008, p. 192.

Deve-se destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho, em sua redação original, ao tratar sobre a organização sindical, trazia, em seu bojo, exatamente o espírito consagrado pelo texto constitucional então vigente.

O professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁸, ao tratar sobre as regras trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, é enfático ao declarar que inexistiram alterações, mantendo-se, agora enraizado o modelo sindical corporativista estatal:

Como texto básico unificador das normas existentes, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943, tem um significado que não pode ser desconhecido; porém, vista como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu para mudar o que havia, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou em quase nada inovadoras.

Novamente, adotando os ensinamentos do advogado e ex-Ministro do TST, Almir Pazzianoto Pinto¹⁹, ao tratar sobre a Consolidação das Leis do Trabalho, fica-nos claro que a pretensão legislativa foi reunir (daí a idéia de consolidação), em um único instrumento, toda a legislação trabalhista, bem como que, naquele momento histórico, o então presidente Getúlio Vargas possuía incondicional apoio dos trabalhadores:

A CLT surgiu como fruto da necessidade de se reunir, em um único e monumental texto, toda a legislação dirigida à área do trabalho, (...).

Entre os códigos editados por Vargas, foi a CLT que lhe assegurou incondicional apoio dos trabalhadores, que o tinham como pai e protetor, (...).

A derrota do Eixo Nazifascista, na Segunda Guerra Mundial, motivou, em 1945, a queda de Vargas, assim como do “Estado Novo”, e promulgava-se nova Constituição Federal,

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª edição, São Paulo, LTr, 2000, p. 90.

¹⁹ PINTO, Almir Pazzianotto. *Direito e Política*. Brasília – DF, Consulex, 2008, p. 192.

tida como democrática, mantendo, porém, como veremos, as regras até então vigentes, com pequenos avanços.

Assim sendo, observando-se a cronologia temporal, segue-se a Constituição de 1946, essa votada pela Assembleia Nacional Constituinte e não imposta, daí porque considerada democrática. Todavia, quanto ao ordenamento sindical, pouco acrescentou, mantendo-se incólumes as regras em vigor até então.

A Constituição Federal de 1946 não modificou a organização sindical, ao contrário, manteve o modelo sindical corporativista estatal instituído pela Carta Magna de 1937, uma vez que, mesmo declarando a liberdade sindical, condicionava-a à lei.

O ilustre Evaristo de Moraes Filho²⁰ observa esse padrão de continuidade e repetição das disposições sindicais, especialmente se considerarmos que a Constituição de 1946 é tida como moderna e democrática:

²⁰ MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo, Alfa-Ômega, 1952, p. 274 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 2ª edição, São Paulo, LTr, 2000, p. 91.

E isso constitui um fato deveras curioso: a sobrevivência de uma lei, promulgada para um regime corporativo fascistizante, em pleno quadro democrático de uma nação.

De qualquer forma, não se pode deixar de mencionar os pequenos avanços do novo texto constitucional, que reconheceu a greve como um direito dos trabalhadores, deixando-se de considerá-la um ilícito, como bem salientam os professores Amauri Mascaro Nascimento²¹ e José Cláudio Monteiro de Brito Filho²², respectivamente:

A Constituição Federal de 1946 restabeleceu o direito de greve, negado em 1937. Porém não modificou a organização sindical, nem mesmo a concepção corporativista de sindicato.

Não se pode, todavia, deixar de reconhecer que ocorreram modificações. A greve deixou de ser um ilícito e passou a ser reconhecida como um direito, (...).

A título de informação, uma vez que apenas corrobora o espírito corporativista que prevalecia naquele momento histórico, em maio de 1949, o então Presidente Dutra remeteu ao Congresso pedido de autorização para ratificação da Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata sobre autonomia de organização e liberdade de associação sindical, não obtendo, todavia, êxito nesse procedimento.

Seguindo-se a ordem dos anos e fatos históricos, chegamos ao regime de exceção de 1964 e, ato seguinte, a Constituição Federal de 1967, alterada, em seguida, pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª edição, São Paulo, LTr, 2000, p. 90.

²² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 63.

A situação política do Brasil, nesse conturbado momento, pode ser bem clarificada pela citação a seguir, de Jarbas Passarinho²³:

Se se acreditasse nesses escribas que tratam do período dos anos 60, a conclusão seria inevitável. Os militares, fascistas por natureza, teriam derrubado um governo constitucional progressista, com o único fito de se apoderar do poder e nele se manter em benefício próprio, à custa de violência brutal contra os direitos humanos.

Pode-se afirmar, com precisão, que pouco se alteraram, do ponto de vista de normas legais, as regras até então vigentes, permanecendo em vigor o modelo estabelecido, se bem que, como sabidamente conhecido, com a peculiar truculência do Regime Militar.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁴ assim se posiciona:

Claro que, dentro do contexto do novo regime, de força, a situação passou a ser outra. Foi intensificado o controle sobre as entidades sindicais – por meio de instrumentos que, ressalta-se, já existiam.

A estrutura sindical, entretanto, foi mantida, (...).

Caminhando ainda um pouco mais na linha da história, chegamos aos anos 80, com a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, e da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1986, que arejavam os ares do sindicalismo nacional, pregando mudanças na estrutura vigente.

²³ PASSARINHO, Jarbas. *Reescrevendo a História*. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 2/12/1997. Caderno A, p. 2.

²⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 63.

É importante destacar aqui que a ideia de Central Sindical não era uma novidade em nosso histórico sindical (como bem destaca o professor Amauri Mascaro Nascimento²⁵, a CGT foi constituída no início dos anos 60, entretanto logo dissolvida, em 1964, no início dos governos militares), porém a grande novidade trazida, nesse momento, com a criação da CUT e, posteriormente, a CGT, foi justamente “politizar” os Sindicatos, libertando-os, ainda que timidamente, dos tentáculos estatais que os envolviam.

Não devemos deixar de frisar que esse novo momento do sindicalismo, inclusive com o renascimento das Centrais Sindicais, se dá em momento histórico de greves específicas (políticas), como, por exemplo, é o caso do movimento paredista de 1978, pelos metalúrgicos da região do ABC, buscavam exatamente a libertação do sistema até então instaurado.

Em outras palavras, tratava-se de movimentos de rebeldia e crítica, especialmente se considerarmos que a lei de greve praticamente “criminalizava” e inviabilizava os movimentos paredistas.

Da mesma forma, no período político de exceção (ditadura militar), as aglomerações de pessoas (as greves, passeatas e reuniões em igrejas, praças ou estádios de futebol, etc.) apresentavam-se como afronta à segurança nacional, assim como os Sindicatos, por lei, poderiam, a qualquer momento, sofrer – como de fato por várias vezes sofreram – intervenções estatais, com a deposição de suas diretorias (e prisão aos seus diretores).

O movimento sindical, especialmente em 1978 e na região do ABC paulista, passava por conturbado momento, em que buscava se libertar das intervenções estatais, até então frequentes. Em decorrência e corroborando o acima indicado, os movimentos paredistas tomaram contornos políticos, como bem enfatiza Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva²⁶:

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª edição, São Paulo, LTr, 2000, p. 200.

²⁶ SOTERO DA SILVA, Luís Carlos Cândido Martins. *As Centrais Sindicais Brasileiras. A importância sociológica no processo de reestruturação do sindicalismo brasileiro e sua natureza jurídica* apud VIDOTTI,

A onda de greves se espalhou fácil e rapidamente para outros municípios e empolgou outras categorias. Ainda que fossem reivindicatórias, as greves assumiram caráter político, desafiando o absolutismo do governo e sua política que não considerava o trabalhador como figura social.

Além disso, outro dado histórico que merece ser destacado foi a Portaria nº 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho e Emprego, que revogou a de nº 3.337/78, vigente até então e que proibia a criação de Centrais Sindicais.

Passo seguinte, não esquecendo que tivemos alguns avanços nesses anos quanto à interferência estatal sobre o movimento sindical, especialmente sob o comando do então Ministro do Trabalho, professor Almir Pazzianotto Pinto, que abandonou antigas práticas, como o controle da Superintendência Regional do Trabalho nas eleições sindicais e o estatuto padrão aos Sindicatos, chegamos à Constituição Federal de 1988, cujas disposições analisaremos pontualmente.

De qualquer forma, vale transcrever, ainda que de forma resumida, porém esclarecedora, as palavras do professor João Regis Fassbender Teixeira²⁷, que evidencia inexistirem, até 1988, grandes alterações em nossa estrutura sindical, tendo permanecido quase inalteradas as disposições instituídas pela Carta Constitucional de 1937:

De maneira que, completando o histórico Constitucional, parece forçoso concluir que o sistema sindical brasileiro é, basilarmente, o mesmo que nos foi legado por Getúlio Vargas, em 1937 e legislação posterior. Com nítido sentido corporativista da “Carta Del Lavoro”, italiana.

Tárcio José; GIORDAN, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coords.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós Industrial. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagem*, LTr, 2004, p. 236.

²⁷ TEIXEIRA, João Regis Fassbender. *Introdução ao Direito Sindical: aspectos de alguns problemas*. São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 1979, p. 71.

O professor Renato Rua de Almeida²⁸, ao analisar essa questão, especialmente comparando as disposições constitucionais anteriores e aquela constante da Carta Magna de 1988, é esclarecedor:

Até 1988 prevalecia o corporativismo estatal do sindicalismo brasileiro, isto é, o sindicato exercendo função delegada do poder público, com as seguintes características: prévia autorização estatal para a aquisição da personalidade sindical, carta sindical, convenção coletiva de trabalho com natureza jurídica de lei delegada, eficácia erga omnes das cláusulas normativas, compulsoriedade e obrigatoriedade da contribuição sindical em razão de sua natureza jurídica parafiscal da contribuição social e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

A Constituição de 1988, pelo artigo 8º, I, afastou a intervenção e interferência administrativas do Estado na vida sindical, eliminando o corporativismo sindical estatal.

No entanto, o texto constitucional de 1988, em seu artigo 8º, II e IV, acoberta uma espécie de corporativismo sindical fora do Estado, dominado pelas organizações sindicais monopolistas já constituídas, e caracterizado pela unicidade sindical, pela representação por categoria, pela eficácia erga omnes da convenção e acordo coletivo, pela compulsoriedade e obrigatoriedade da contribuição sindical, segundo lição de Magano.

Assim sendo, realizado esse apanhado histórico, atingimos a Constituição Federal de 1988, que dá suporte fático e legal ao presente trabalho, quanto às disposições relativas ao ordenamento e à estrutura sindical.

²⁸ ALMEIDA, Renato Rua de. *Visão histórica da liberdade sindical*, palestra proferida durante o Congresso Internacional de Direito do Trabalho realizado na Faculdade de Direito da USP no final de 2005, em promoção conjunta com as Faculdades de Direito da PUC-SP, Mackenzie e FAAP.

2 DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

2.1 Estrutura sindical brasileira

No Brasil, diante de expressa previsão constante da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, IV, permanece vigente o sistema confederativo da representação sindical, cujo formato adota estrutura piramidal, com Sindicatos na base, Federações no centro e Confederações acima, condição que, como recorda o professor Amauri Mascaro Nascimento²⁹, existe desde a década de 30 (Decreto nº 19.770, de 1931).

Destaque-se que, muito embora referido inciso trate sobre a contribuição confederativa, tem-se por conclusão lógica a manutenção daquela estrutura.

Referido sistema deve, obrigatoriamente e sob pena de inconstitucionalidade, seguir regras mestras, também definidas no citado artigo 8º. Assim, têm-se os Sindicatos como entidades de primeiro grau, e Federações e Confederações como entidades de segundo grau.

Nesse sentido, temos os ensinamentos do professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁰:

É que ele se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. Saraiva, 1989, p. 136.

³⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo. Ltr, 2000, p.117.

Podemos afirmar, portanto, que as regras constitucionalmente estabelecidas, quanto à estrutura sindical, aplicam-se a todos os entes desse sistema, ou seja, aos Sindicatos, às Federações e Confederações.

Ademais, referida formação deve observar critério de homogeneidade, especialmente quanto ao respeito a determinada categoria profissional ou econômica, não admitindo-se, assim, a sindicalização heterogênea e espontânea.

Tal limitação como camisa de força, imposta pelo Estado, contrapõe as disposições da OIT, em especial a Convenção 87, demonstrando, flagrantemente, resquícios do Estado intervencionista e corporativista.

Nas palavras de Gino Giugni³¹, “*nos sistemas de liberdade sindical, é assegurada a liberdade jurídica de constituir organizações com qualquer orientação ou estrutura*”, o que não ocorre em nosso sistema confederativo, que deve respeitar regras impostas.

Essa parece-nos ser a primeira grande premissa a ser observada, na qual, mais adiante, voltaremos a apoiar-nos, em especial quando analisarmos o reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades sindicais.

2.2 Definições

Relativamente à definição dos Sindicatos, Maurício Godinho Delgado os define como:

³¹ GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. Tradução Eiko Lúcia Itioka, São Paulo: LTr, 1992, p. 33.

entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida³².

Destaca, ainda, que, não obstante a definição construir-se em razão dos Sindicatos obreiros, devemos adaptá-la aos Sindicatos empresariais.

A definição constrói-se tendo em vista os **sindicatos obreiros**, cuja presença confere marca distintiva ao Direito Coletivo, em sua dinâmica atual e sua evolução histórica ao longo do capitalismo.

Entretanto, na medida em que existem também, é claro, **sindicatos empresariais**, pode-se construir definição mais larga, que abranja os dois pólos trabalhistas, de obreiros e de empregadores³³.

Evaristo de Moraes Filho, com igual propriedade, citando Jean-Marie Arnion, que escreveu que o fato profissional não pode ser negado por ninguém e torna-se até lugar comum recordá-lo, faz uma definição clássica dos Sindicatos, em vista do conjunto de fatores sociais que os contornam:

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ltr, 2.002, p.1.301.

³³ id ibid. p. 1.301.

De fato, devido às mesmas condições de vida, aos mesmos expedientes técnicos de exercício ocupacional, que determinam geralmente o mesmo nível de vida, através de idênticos padrões de habitação, vestuário, alimentação e saúde, mantém-se visível no seio de qualquer categoria profissional um sentimento bem vivo de comunhão de interesses. Estão todos os ocupantes metidos no mesmo barco, correndo os mesmos riscos e perigos. E bem sabem – ou sentem – que seus interesses embora coletivos, não se confundem nem com os interesses individuais de cada um, nem com os interesses gerais da sociedade tomada como um todo. Entre uns e outros, colocam-se os interesses profissionais do seu grupo, da sua classe, do seu círculo limitado de pessoas. Porque, muitas vezes, a satisfação de interesse de uma determinada profissão se faz em detrimento de um outro grupo organizacional.

Haja vista o permanente conflito entre os grupos rurais e urbanos, os da indústria e do comércio, os dos ocupantes de cargos de direção e seus subordinados³⁴.

Mais ainda: como nem sempre o interesse individual é coincidente com o coletivo, porque aquele é inerente a cada um, proximamente, sem intermediário, e este atende ao interesse do grupo profissional, Evaristo de Moraes Filho destaca que:

do ponto de vista econômico e social, andam bem próximos os interesses do indivíduo, enquanto ocupante de um dado grupo de atividade, e este mesmo grupo. Em geral, desejam a mesma coisa, transformando-se em **comum** o interesse. Daí chamarem alguns autores a essa modalidade de **interesse de egoísmo coletivo**, por isso que, acham eles, é da mesma natureza psicológica do individual, que se pluraliza generalizando-se³⁵.

³⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. *O Problema do Sindicato Único no Brasil*. ed. Alfa-Omega, 2ª ed., p.59.

³⁵ id ibid. p.59.

Vale a pena ainda trazer à discussão a síntese de dois sociólogos americanos, R. M. Maciver e Charles H. Page³⁶:

O sindicato constitui um fenômeno próprio da sociedade industrializada, em que o trabalhador não é senão um empregado que se aluga e que tem poucos ou nenhum vínculo que o ligue à fábrica ou à oficina, a não ser o **nexo-salário** semanal. Os sindicatos primitivos constituíram pequenas organizações de trabalhadores que procuravam encontrar algum meio de mitigar sua fraqueza individual ante o patrão, tendo de arrostar a hostilidade dos governos assim como a falta de prestígio social, que acompanhavam seu humilde status e que bloqueavam seus esforços para modificar a ordem estabelecida. **Os economistas da época – princípios do século passado – sustentavam que estes esforços eram vãos em face da inexorável lei do mercado.** O volume e o número de sindicato cresceram enormemente nos últimos tempos, de tal modo que a maioria dos países industrializados desempenham hoje um papel fundamental, através de suas federações e uniões nacionais, de determinação de escalas de salário, horas e condições de trabalho, etc., exercendo, ao mesmo tempo, considerável influência política.

Na clássica definição de Paul Durand, citado por Wilson de Souza Campos Batalha³⁷:

Le syndicat est un groupement, dans lequel plusieurs personnes, exerçant une activité professionnelle, conviennent de mettre en commun, d'une manière durable et un moyen d'une organisation intérieure, leurs activités et une part de leurs ressources, en vue d'assurer la défense et la représentations de leur profession et d'améliorer leurs conditions d'existence.

³⁶ MACIVER; PAGE, Charles. *Sociologia*. Madri, Editorial Tecnos, 1963, p. 499-500.

³⁷ DURAND, Paul. *Traité de Droit du Travail*, v. II, p. 40 apud BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos Sindicalismo*, LTr, 1.992, São Paulo, p. 56 e 57.

Numa tradução livre: o sindicato é um agrupamento no qual várias pessoas, exercentes de uma atividade profissional, convencionam pôr em comum, de maneira duradoura e mediante organização interna, suas atividades e uma parte de seus recursos, em vista de assegurar a defesa e a representação de sua profissão e de melhorar suas condições de existência. E diz mais: “*O sindicato é um agrupamento de pessoas, ao contrário do **comité** de empresa ou de uma câmara de comércio – o sindicato agrupa diretamente os membros da profissão*”³⁸.

Ainda tendo como linha mestra a definição citada por Wilson de Souza Campos Batalha, temos, como complemento, utilizando e dando continuidade a essa linha de raciocínio, que o sindicato é criado por uma convenção e não pode ter objetivo de lucro. É um agrupamento permanente dotado de organização interna, não se confundindo com um agrupamento efêmero, como são exemplos: uma reunião ou uma coalizão passageira.

Por fim, com não menos brilhantismo, temos o entendimento do ilustre José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁹, quanto à finalidade do Sindicato:

Se formos direito aos principais objetivos, entretanto, veremos que eles são, genericamente, a coordenação e a defesa dos interesses do grupo representado pelo sindicato.

(...)

É que para isto existem os sindicatos: coordenar e defender interesses das pessoas, criando-se, pela união e concentração de esforços, uma entidade que possa atuar sobre interesses comuns.

³⁸ DURAND, Paul. *Traité de Droit du Travail*, v. II, p. 40 apud BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos Sindicalismo*, LTr, 1.992, São Paulo, p. 56 e 57.

³⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, Ltr, 2000, p.117.

No mesmo sentido e considerando a ideia da estrutura piramidal, inclusive quanto à finalidade, temos as Federações e Confederações, cuja natureza jurídica guarda estreita similaridade com a dos Sindicatos.

As Federações possuem, como principal objetivo, novamente adotando o entendimento do professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *coordenar os interesses dos Sindicatos a elas filiados*, guardando estreita relação de finalidade com os Sindicatos que as compõem.

Relativamente às Confederações, são essas entidades sindicais de representação nacional, compostas de Federações que as integram, tendo como finalidade coordenar os interesses da categoria (econômica ou profissional) que representam.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento⁴⁰, temos: “*As confederações situam-se no terceiro degrau da organização sindical e são, na categoria, o órgão maior. A sua esfera de atuação é nacional, e as suas funções básicas são de coordenação das federações e sindicatos do seu setor*”.

Parece-nos claro, pelos estudos realizados, que os entes do sistema confederativo, seja na sua base ou no seu topo, passando pelo meio, possuem finalidade predefinida, qual seja: *coordenar e defender interesses*, particularmente em razão da regra constitucional da unicidade, da categoria (profissional ou econômica) que representam.

Em outras palavras, às entidades que compõem o sistema confederativo compete o dever de coordenarem e defenderem interesses de uma coletividade, definidos em razão da categoria profissional e econômica que representam, conforme regra constitucional estanque nesse sentido.

⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. Saraiva, 1989, p. 137.

Ademais e como veremos, inexistente norma legal (especialmente constitucional) que impeça a criação de associações de representação de interesses de uma dada coletividade, como é o caso das associações com natureza civil. Ao contrário, nossa Constituição Federal permite a associação⁴¹. A única vedação é quanto à instituição de entidades sindicais de representação, que compõem o sistema confederativo.

Essa ideia é fundamental para bem delimitar o escopo da discussão, uma vez que não se impede, após a Constituição Federal de 1988, a criação de entidades de representação de trabalhadores e empregados (inclusive discutiremos a liberdade sindical e a unicidade sindical, em subitem específico), porém, para o reconhecimento dessas como entidades sindicais, deve-se necessariamente atender aos limites constantes do artigo 8º, da Carta Magna, especialmente a unicidade sindical e a representação de determinada categoria, seja econômica ou profissional.

Deve-se ter bem clara a diferenciação entre autonomia, liberdade sindical e unicidade sindical, uma vez que se trata, como veremos, de princípios distintos, que coexistem, ainda que, em alguns casos, a ampla liberdade sindical possa ser restringida pela unicidade (O Juiz Sérgio Pinto Martins⁴² entende que *“limita a unicidade sindical o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente”*).

2.3 Classificação

No tocante à classificação dos Sindicatos, não existe uma especificação única para a matéria, uma vez que, em face do seu dinamismo, ela comporta variantes contínuas, havendo sempre o risco de uma classificação incompleta. Porém, sendo o nosso objetivo traçar perfis sobre o que são a autonomia e a liberdade sindicais, com a pretensão de até condenar práticas inadequadas de cunho restritivo e que fogem ao objeto principal que é a defesa do interesse

⁴¹ “Artigo 5º, da Constituição Federal: XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”.

⁴² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 9ª ed., Atlas, 1999, p. 611.

coletivo e, em última análise, do emprego, temos de ter presentes como se apresentam as modalidades, ainda que, não raro, mostrem-se combinadas por força das circunstâncias.

Manuel Alonso Garcia apresenta um quadro classificatório de acordo com variados critérios:

a) em atenção aos interesses coletivos protegidos (segundo a composição subjetiva do sindicato e pelo caráter ou natureza da função exercida); b) segundo a forma de organização dos interesses coletivos ou a base objetiva de constituição; c) pela base quantitativa de sua constituição; d) segundo a esfera territorial; e) por unidade ou pluralidade; f) pela liberdade ou obrigatoriedade de filiação de seus membros; g) por tendência ou finalidade; h) por sua posição perante o ordenamento jurídico⁴³.

Aryon Sayão Romita, por sua vez, critica esse tipo de classificação, asseverando que “*classificações desse tipo têm finalidade didática, não mais do que isso*”⁴⁴. Afirma ainda “*que os tipos de sindicatos são mutáveis, em razão da realidade histórica em que cada país, e dependem em linhas gerais da própria organização do trabalho, variável no tempo e espaço*”⁴⁵.

Derivado de um estudo comparativo internacional de Direito Sindical, Georges Spyroulos pôde evidenciar a existência atual de quatro tipos de Sindicatos:

⁴³ ALONSO GARCIA, Manoel. *Curso de Derecho del Trabajo*. 4ª ed., Ariel, Barcelona, 1973, p.188-190.

⁴⁴ ROMITA, Aryon Sayão. *Sindicalização por Categoria*. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, nº 4, 1996, p.35.

⁴⁵ id ibid. p. 35;

a) profissionais (abertos a todos os que exercem a mesma atividade ou profissão); b) de empresa (constituem o tipo predominante nos países em desenvolvimento, mas são também encontrados, por motivos de ordem sócio-cultural, em certos países industrializados, como o Japão; c) de indústria (constituem a forma de organização predominante na Europa continental); d) gerais (análogos a uma federação, são característicos nos países anglo-saxões: Estados Unidos, Reino Unido, Austrália, etc.)⁴⁶.

Aryon Sayão Romita utiliza-se de uma classificação mais corrente e fundada em dois parâmetros básicos que ele designa como **Sindicatos horizontais e Sindicatos verticais**. Os Sindicatos horizontais são aqueles afiliados por trabalhadores que exercem o mesmo tipo de profissões ou atividades, independentemente, assim, o lugar de trabalho.

Sindicatos horizontais são os que agrupam trabalhadores que exercem o mesmo ofício ou profissão, independentemente da empresa ou do ramo de produção em que estas desenvolvem suas atividades. A organização sindical leva em conta, portanto, a profissão exercida pelos filiados (contadores, datilógrafos, caminhoneiros, vendedores, carpinteiros, eletricitistas, etc.), qualquer que seja a empresa em que trabalham. Esta modalidade de organização é a mais antiga e tradicional. Os sindicatos são chamados **craft union, syndicat de mértier** e, nos Estados Unidos, formaram a American Federation of Labor⁴⁷.

No Brasil, pela legislação vigente, ou seja, CLT, artigos 577 e 511, parágrafo 3º, os Sindicatos que agregam trabalhadores, levando-se em conta a profissão por eles desenvolvidas, em detrimento do local da prestação de serviços, são chamados de **categoria diferenciada**, como professores, motoristas, aeronautas, aviários, jornalistas, músicos profissionais, etc.

⁴⁶ SPYROPOULOS, Georges. *Sindicalismo y Sociedad – Problemas Actuales del Sindicalismo en el Mundo*. Humanitas, Buenos Aires, 1991, p. 63.

⁴⁷ ROMITA, Aryon Sayão. *Sindicalização por Categoria*. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, nº 4, 1996, p.36.

Os Sindicatos verticais formam-se, ao contrário, tendo em vista o trabalho comum, a similitude de condições de vida oriundas do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas.

Como ressalta Aryon Sayão Romita:

os sindicatos verticais prescindem do ofício ou da profissão dos trabalhadores, para considerar o ramo ou setor da produção em que a empresa desempenha sua atividade. Considera-se a natureza da atividade desenvolvida pela empresa em que o empregado trabalha. Os sindicatos verticais se subdividem em dois grupos: a) de atividade; e b) de empresa. Esta forma de organização sindical foi adotada nos Estados Unidos pelo Congresso of Industrial Organizations (CIO), dando origem às chamadas **company unions**, constituída portanto de diversas entidades sindicais⁴⁸.

De qualquer forma, prevalece o entendimento de que, em nosso sistema sindical, inclusive definido em memorável julgamento perante o Supremo Tribunal Federal, por ocasião da análise do Recurso em Mandado de Segurança nº 21.305-1⁴⁹ – em que eram parte o Sindicato Nacional dos Aeronautas, o Ministro de Estado do Trabalho e, como litisconsorte passivo, o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil – a organização sindical pressupõe a representação de categoria econômica ou profissional e não em razão das funções desenvolvidas.

⁴⁸ ROMITA, Aryon Sayão. *Sindicalização por Categoria*. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, nº 4, 1996, p. 37.

⁴⁹ “*Ementa: SINDICATO – CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO – CATEGORIA DIFERENCIADA. A organização sindical pressupõe a representação de categoria econômica ou profissional. Tratando-se de categoria diferenciada, definida à luz do disposto no parágrafo terceiro, do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, descabe cogitar de desmembramento, por iniciativa dos interessados, consideradas as funções exercidas pelo sindicalizados. O disposto no parágrafo único do artigo 570 do referido Diploma aplica-se às hipóteses de existência de categorias similares ou conexas e não de categoria diferenciada, muito embora congregando trabalhadores que possuem funções diversas. A definição atribuída aos trabalhadores e empregadores diz respeito à base territorial do sindicato – artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal e não à categoria em si, que resulta das peculiaridades da profissão ou da atividade econômica, na maioria das vezes regida por lei especial, como ocorre em relação aos aeronautas. Mostra-se contrária ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos da Aviação Civil não subsiste, em face da ilicitude do objeto. Segurança concedida para cassar-se o ato do registro no Ministério do Trabalho”.*

De referido julgamento, pode-se extrair, do voto do Ilustre Ministro Marco Aurélio, então relator do caso, e cujo entendimento prevaleceu:

Pois bem, se a própria Constituição Federal contém regra proibitiva da criação de mais de uma organização sindical, jungindo-a à representatividade não de determinada função, mas de categoria – inciso II do artigo 8º – e se está em pleno vigor lei definidora da categoria de aeronauta, alçando-a à condição de diferenciada, face às peculiaridades que lhe são próprias, impossível é cogitar, sem reforma legislativa, da criação de entidades diversas e que tenham como sindicalizados profissionais em vista da mera formação.

Indiscutível, portanto, que o sistema sindical pátrio adotou a representação por categoria, profissional ou econômica, aplicável a todas as entidades sindicais, independentemente se de primeiro ou segundo grau.

No mesmo sentido, quanto à classificação das Federações e Confederações, entendemos que a regra é exatamente a mesma, especialmente se notarmos que as Federações, por previsão legal (CLT, artigo 534), decorrem da união de cinco ou mais sindicatos – seja da categoria econômica ou profissional –; e as Confederações, também por previsão legal (CLT, artigo 535), correspondem à união de no mínimo três Federações, respeitada, nesse particular, a categoria profissional ou econômica, de acordo com o ramo de atividade, guardada a similaridade e conexão entre elas, diante da impossibilidade fática de coexistências de quantas Confederações fossem criadas se observada apenas a atividade econômica ou idêntica.

2.4 A discussão sobre a legalidade e legitimidade das entidades sindicais

Devemos, neste momento, analisar os institutos da legalidade e da legitimidade, no âmbito de representação, para que possamos delimitar a ação e atuação das entidades sindicais.

Primeiramente, há a discussão adstrita ao nosso sistema sindical, que comporta a coexistência de Sindicatos fortes, que trabalham seriamente, e aqueles *Pelegos*⁵⁰, que, por muitas vezes, pouca ou quase nenhuma representação possuem.

Veja-se que a estrutura sindical brasileira, com o advento da Constituição Federal de 1988, funda-se em um sistema híbrido, estando presentes dispositivos de natureza liberal e corporativista, consolidando o modelo sindical corporativo.

Cabe salientar que esse modelo sindical corporativista foi implantado, como vimos, desde o Estado Novo, com total influência e atuação de Getúlio Vargas, que entendia ser necessário um regime autoritário, bem como um sistema econômico intervencionista.

Caminhando nesse sentido, legitimam-se as Federações e Confederações (ainda que de forma complementar), mesmo não tendo essas qualquer legitimidade política⁵¹, estando, apenas, alicerçadas na representatividade tecnocrata, derivada de um Estado intervencionista, em desacordo com a condição real de nosso País.

⁵⁰ O termo pelego foi popularizado durante a era Vargas, nos anos 1930. “Pelego” era o líder sindical de confiança do governo, que garantia o controle das entidades sindicais pelo Estado. Décadas depois, no período da ditadura militar, “Pelego” passou a ser o dirigente sindical indicado pelos militares, que, da mesma forma, controlava as atividades das entidades sindicais, garantindo o controle pelo Estado. Dessa forma, a palavra que antigamente designava a pele ou o pano que amaciava o contato entre o cavaleiro e a sela virou sinônimo de traidor dos trabalhadores e aliado do governo e, em outros casos, dos empresários.

⁵¹ Referimo-nos à legitimidade política não à partidária, mas à de efetiva representação de interesses de uma determinada categoria, seja ela econômica ou profissional. Aliás, entendemos que faltam às Federações e Confederações exatamente a proximidade aos representados, daí o porquê da afirmação de ausência de qualquer legitimidade política.

De qualquer forma, fato é que apenas aos integrantes do sistema confederativo é atribuída a possibilidade de representar e negociar em nome de dada categoria, seja ela profissional ou econômica.

Ora, em conformidade ao nosso ordenamento jurídico e, ainda, de acordo com o sistema sindical brasileiro, estariam legitimados à negociação coletiva os Sindicatos, as Federações, em um patamar estadual; e as Confederações, em um âmbito nacional, conforme se verifica do art. 8º, VI, da Carta Magna, e da legislação celetista (artigo 611 e seguintes).

Certo é que essa legitimação é de complementaridade, como bem destacou o professor Amauri Mascaro Nascimento⁵²:

Diante dessas regras, em nosso sistema legal não é função principal das Federações e Confederações negociar convenções coletivas. Essas associações sindicais aparecerão nas negociações para suprir lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto nos quais não há sindicato constituído.

Assim sendo, há imposição dada pelo texto legal de que somente à entidade sindical, de primeiro ou segundo grau (essas de forma complementar), é lícita a representação legal dos interesses das partes, pouco importando que tais entidades possuam ou não legitimidade para tanto. Entenda-se essa legitimidade como inegável representação de interesses daqueles que são representados (categoria profissional ou econômica), uma vez que não é raro nos depararmos com entidades sindicais pouco representativas do ponto de vista de número de representados ou que observem reais interesses dessa coletividade, já que, em muitos casos, os dirigentes sindicais limitam-se a satisfação de interesses pessoais.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr, 2 edição, São Paulo, 2000, p. 211.

Referida restrição, quanto à representação, decorre do reconhecimento e da manutenção do sistema confederativo sindical e, portanto, de que apenas as entidades que o compõem são reconhecidas como entidades sindicais.

Em razão disso, ou seja, da definição constitucional de que apenas às entidades que constituem o sistema confederativo é garantido o direito de representação sindical (por serem elas entidades sindicais), surgiria grande dificuldade para o reconhecimento das Centrais Sindicais como entes sindicais, uma vez que não compõem a estrutura de nosso ordenamento jurídico, impedindo-lhes, portanto, o exercício das atribuições definidas pela Lei n. 11.648/08, dada sua inconstitucionalidade, como veremos adiante.

2.5 O dever de negociar e representar

Passamos, assim e, por fim, a importante estudo, relacionado diretamente às negociações coletivas, que diz respeito ao dever de negociar atribuído à entidade sindical.

Da leitura dos dispositivos constitucionais, em especial do artigo 8º, VI, pode-se extrair que: *“art. 8º, VI – É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”* .

Nesse sentido, ressalva feita para a hipótese prevista no artigo 617⁵³, da CLT, pode-se concluir que é função (para não dizer dever) dos Sindicatos a representação dos

⁵³ Entendem alguns doutrinadores, com os quais acompanhamos o pensamento, que o artigo 617, da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e que, em situações extraordinárias, na hipótese de recusa das entidades sindicais em assumir uma negociação coletiva, que estariam os empregados autorizados a avocá-la, conduzindo-a até seu final. *“Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. § 1º - 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, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir*

trabalhadores/categoria, englobando-se, nessa hipótese, já que correlato, o dever de negociar em nome de tais. Aqui, entenda-se a negociação coletiva como processo, não destinado exclusivamente à pactuação de instrumento específico.

A negociação coletiva⁵⁴ define-se como um processo contínuo, que pode ou não se materializar em um instrumento (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho), porém, como visto, apenas determinados atores sociais, no caso as entidades sindicais que compõem o sistema confederativo sindical, são legalmente autorizados a realizá-la.

Ademais, a unicidade sindical, prevista no artigo 8º, II, da Constituição Federal⁵⁵, apenas justifica esse dever, de que tais entidades devem, obrigatoriamente e como função precípua, observar.

diretamente na negociação coletiva até final. § 2º - Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembléia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612”.

⁵⁴ O professor Renato Rúa de Almeida, em artigo sobre “A denúncia da Convenção Coletiva de Trabalho”, LTr, vol. 66, p. 530, assim define a negociação coletiva: “(...) a negociação coletiva, quando bem sucedida pelos instrumentos da convenção ou acordo coletivo de trabalho, é processo que se incorporou definitivamente na construção histórica do Direito do Trabalho, por representar o progresso social, isto é, a melhoria das condições sociais”. O professor Sérgio Pinto Martins, ao tratar do assunto, em sua obra Direito do Trabalho, p. 708, 9ª edição, revista, atualizada e ampliada, São Paulo, 1999, editora Atlas, assim define: “Negociação coletiva é o processo tendente a realizar um acordo ou convenção coletiva de trabalho. É, portanto, qualificado pelo resultado. É uma forma de ajuste de interesses entre as partes”. O professor Alain Supiot, em sua obra “Transformações do trabalho e futuro de Direito do Trabalho na Europa” Coimbra Editora, p. 149, é conclusivo: “A negociação coletiva constitui uma instituição dinâmica e o instrumento apropriado para a assimilação e adaptação permanente às mutações, face à heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação de diferentes protagonistas e ao progressivo inter-relacionamento dos problemas (entre sistemas de ensino, formação e qualificação profissional, entre tempo de trabalho e tempo de vida social, ou entre o ambiente e dos problemas de saúde e segurança, por exemplo), existindo sinais de que, no âmbito dos processos de transformação, o peso dos acordos se revela decisivo perante as contradições sociais, surgindo a negociação coletiva como um precioso instrumento para alcançar a adaptabilidade, inspirar confiança face à incerteza e dar aplicação ao princípio de oportunidades, integrando a dimensão do gênero”. Os ilustres Arturo S. Bronstein e Éfren Córdova, em texto sobre A negociação Coletiva, “As Relações Coletivas de Trabalho na América Latina, Ltr – OIT – ABRART”, São Paulo, 1985, p. 133, destacam que: “Pode-se dizer que a negociação coletiva integra hoje o mais moderno repertório de técnicas de gestão de recursos humanos e administração empresarial. Ademais, permite ao sindicato tomar consciência de seu papel no sistema político, às vezes mais importante do que na própria estrutura econômica social”.

⁵⁵ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: “II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

Além disso, não podemos deixar de considerar que, como forma de “compensação” desse dever, são as entidades sindicais, que compõem o sistema confederativo, contempladas com o recebimento de parte da contribuição sindical, de natureza parafiscal.

Dessa forma, conclui-se ser a negociação coletiva um *dever* dos Sindicatos (assim como dos demais entes sindicais, porém de forma complementar) e não apenas uma *atribuição*.

O professor Henrique Macedo Diniz⁵⁶ esclarece que:

Se a função, o motivo da existência dos sindicatos é a defesa dos interesses da categoria que representa, recebendo, inclusive, contribuições financeiras compulsórias para sua manutenção, a saber, Contribuição Sindical, prevista no artigo 579 da CLT, e sendo obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho, é inafastável a participação das entidades nestas. Mas esta obrigatoriedade não se refere apenas à ciência e convocação do sindicato para a negociação (passiva), mas também, e principalmente, na impossibilidade de o mesmo deixar de assumir as tratativas, assistindo seus representados (ativa).

Assim sendo e em razão da nova redação do parágrafo 2º, artigo 114, da Constituição Federal⁵⁷, que instituiu a obrigatoriedade do comum acordo, para a instauração do Dissídio Coletivo, entendemos que tal dever restará finalmente respeitado, já que caberá aos Sindicatos o exercício efetivo de sua principal função, que é a negociação, com o amadurecimento das relações entre as partes interessadas e a busca, agora real, para a solução de eventual impasse ou controvérsia.

⁵⁶ DINIZ Henrique Macedo. *A obrigatoriedade da participação dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas de trabalho*, Suplemento Trabalhista. nº 129/99, Ltr, p. 681. 1999.

⁵⁷ “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

Diante disso, respeitada a necessidade de real negociação entre as partes, imposta pela nova redação do parágrafo 2º, artigo 114, da Constituição Federal, a busca pela rápida solução será de interesse de todas as partes envolvidas, tornando profissional a negociação, acabando, quem sabe, com o *peleguismo* e o corporativismo das entidades sindicais⁵⁸, que hoje sustentam-se pela contribuição sindical obrigatória e na expectativa de solução, pelo Poder Normativo, da alegada controvérsia criada.

E esse caminho da negociação coletiva, que é percorrido pelos Sindicatos através da função que mais lhes é essencial: a negocial, sobrepondo-se às funções política, econômica, e assistencial⁵⁹, impõe parâmetros e condições indispensáveis para se observarem.

Uma negociação coletiva tem de ser pautada pela observância de preceitos éticos mínimos⁶⁰. Tem de conceber conquistas laborais maiores do que o mínimo legal aos

⁵⁸ Conceitos esses que, como vimos anteriormente, são resultados do histórico sindical brasileiro, fundado em incontestável e devasta intervenção estatal.

⁵⁹ Relativamente à função política dos sindicatos, o professor Amauri Mascaro Nascimento, em artigo sobre “As Transformações do Direito do Trabalho, publicado na Revista do Advogado, nº 61, de novembro de 2000, na p. 66, esclarece que: “*Delicada é a função política. O equilíbrio entre as partes é fundamental a sustentar o equilíbrio político, já que se trata de grupos sociais de uma sociedade democrática. Não havendo o equilíbrio, se afetar a sociedade e, conseqüentemente, provocará a instabilidade política*”. Quanto à função econômica dos sindicatos, o professor José Cláudio de Brito Filho, em seu livro “Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT”, LTr, 2009, São Paulo, 3 edição, p. 138, assim define: “*Proíbe a CLT a função econômica em sentido estrito, ou seja, só poderiam os sindicatos adquirir receitas dentro dos limites traçados*” (...). Todavia, “*se as associações sindicais gozam de liberdade de administração, não podendo sofrer interferência do Estado, como preceitua o art. 8º, inciso I, da CF/88, é obvio que elas podem exercer atividade econômica, desde que o façam por meio de atividades lícitas e que sejam necessárias para o cumprimento de sua finalidade que, não é demais repetir, é coordenar e defender interesses profissionais e econômicos, em prol de trabalhadores e empregadores*”. E, no que concerne à função assistencial, o professor tem que: (...) “*o sindicato presta, das mais variadas formas, assistência a seus membros e, na hipótese brasileira, em certos casos a todos os integrantes da categoria por ele representados, (...)*”.

⁶⁰ Suzana Leonel Martins, em sua tese de Dissertação de Mestrado (“O Princípio da Boa-fé na Negociação Coletiva Trabalhista”), defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, bem destaca a necessidade de ser a negociação coletiva pautada na boa-fé: “*Por meio da negociação coletiva, trabalhadores e empresários estabelecem condições de trabalho e de remuneração, bem como quaisquer outros aspectos das relações de trabalho, utilizando-se de um procedimento dialético, previamente definido. Mas é necessário que haja bom senso, boa-fé, razoabilidade e equilíbrio entre as partes convenientes. O princípio da boa-fé funciona como elo entre o direito contratual e os princípios constitucionais. A boa-fé representa a valorização da pessoa humana em oposição ao individualismo jurídico da vontade expressa. A negociação coletiva deve ser vista como uma relação jurídica trabalhista, em que as partes devem colaborar umas com as outras, como vistas à construção de um sociedade livre, justa e solidária, conforme determina a Constituição. (...) Se não houver boa-fé na negociação coletiva trabalhista, deve-se buscar critérios de interpretação na ordem jurídica constitucional, revertendo-se a procedência da autonomia privada coletiva, de modo a dar concretude ao princípio de proteção à dignidade da pessoa humana*”.

trabalhadores então representados, não só no campo financeiro, mas, e principalmente, no que concerne à saúde e segurança do trabalho.

Ou, então, caso alguma concessão mereça ser efetivada/negociada, que se faça sob os desígnios de uma concessão recíproca, diante da *res dubia*, obedecendo-se, assim tal como demonstra Luiz Pinho Pedreira da Silva, ponderando com o apoio em Deveali e Mario Pasço, à observação da teoria do conglobamento⁶¹ por instituto orgânico, isto é: conglobamento homogêneo de institutos e blocos afins⁶² – além de ser voltado ao bem maior citado pelo professor Renato Rua de Almeida, que é o emprego –, a fonte básica à estrutura social que insere o trabalhador no seio da sociedade, como cidadão.

Indiscutivelmente e como resultado de toda essa condição singular, é que, via as negociações coletivas, se busca respeitar o conceito de cidadania que se traduz exatamente pela sua ocupação profissional.

Nessa estrutura, como adverte José Eduardo Faria:

a **cidadania política** característica do Estado Liberal é substituída pela **cidadania regulada** subjacente ao Estado, na qual os cidadãos são aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em Lei. A cidadania assim não se sustenta num código de valores políticos, porém num sistema de estratificações ocupacional legalmente disciplinado⁶³.

⁶¹BERNARDES, Hugo Gueiros. *Princípios da Negociação Coletiva. Relação Coletiva de Trabalho*. Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Sussekind”, São Paulo: LTr, 1989, p. 357 e ss) apud BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 2ª ed. LTr, define o princípio do conglobamento como “*uma norma técnica que não admite a invocação de prejuízo como objeção a uma cláusula sem a demonstração de que esse (o prejuízo) também é o resultado da negociação globalmente considerada em seu resultado final proposto ou aceito*”.

⁶² SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo, 1999, p.87.

⁶³ FARIA, José Eduardo. *A Crise Constitucional e a Restauração da Legitimidade*. p. 43, ed. Sérgio Antonio Fabris editor.

E é por essa razão que Wanderley Guilherme dos Santos declara que:

a extensão da cidadania se faz via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes por extensão de valores inerentes ao conceito de membro da comunidade⁶⁴.

E para José Eduardo Faria, por sua vez:

A cidadania encerra-se desse modo na profissão – o que faz com que os direitos do cidadão se tornem restritos aos direitos da posição por ele ocupada no processo produtivo, tal como reconhecido por Lei. Logo, tornam-se **pré-cidadãos** todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece⁶⁵.

Por esse motivo, temos que os participantes desse relacionamento coletivo não podem ser entes desprovidos de legitimidade e capacidade representativas à altura da responsabilidade que lhes é conferida para cumprimento desse desiderato social. Daí porque importantíssima a discussão sobre a autonomia e liberdade sindical, uma vez que ambas as figuras são iminentes ao escopo negocial supramencionado, até porque, como se observou, o papel negocial, ao lado da responsabilidade social indicada convivem diuturnamente com o conflito coletivo.

Destarte o cunho programático deste trabalho está centrado nessa relação tridimensional, em que se discute a) o que são liberdade e autonomia sindicais dentro do conceito axiológico do tema; b) sua inserção no direito positivo juslaboral brasileiro e limites impostos; e c) sua importância como suporte de um sistema sindical sólido, forte e representativo (analisando-se, inclusive, a dicotomia entre pluralismo e unicidade sindical), para que possa exercer a sua função mais importante: a negocial, de maneira solidária entre os trabalhadores e com a devida integração na vida das empresas, tendo como mote sempre o emprego.

⁶⁴ SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Cidadania e Justiça*. Rio de Janeiro, ed. Campus, p. 74/82, 1979.

⁶⁵ FARIA, José Eduardo. op. cit. p. 43.

Estamos, por isso e assim, com Renato Rua de Almeida, quando afirma que uma negociação coletiva centrada nas reais necessidades dos empregados e disponibilidades da empresa, sobretudo as menores, pode evitar o desemprego, bem como com o fato de que uma representação de trabalhadores eleita e representativa “*promove a sua efetiva participação, tornando a empresa mais institucional e comunitária*”⁶⁶.

Dá o reconhecimento de que a negociação não é uma faculdade, mas sim um dever das entidades sindicais. Dever esse que precisa, diuturnamente, ser respeitado e posto em prática, de forma a garantir o principal resultado pretendido, que é a melhoria das condições de trabalho e a inserção, de forma definitiva, desses trabalhadores no meio social da empresa, como efetivos cidadãos.

⁶⁶ ALMEIDA, Renato Rua de. *A Pequena Empresa e os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho*. LTr nº 64 de 10/10/2000.

3 DA LIBERDADE SINDICAL

“A liberdade sindical é um dos maiores temas do trabalho e da ciência política. Ela foi consagrada como um direito fundamental do homem, e é sobre o sindicalismo que está construído todo o edifício contemporâneo das relações coletivas do trabalho.” (Paul Durand⁶⁷, em tradução livre).

A fonte balizadora que engendra toda a sistemática libertária estampada nos princípios norteadores desse estudo tem origem principalmente na Convenção 87⁶⁸, da OIT, de 1948, tendo sido aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco), e entrando em vigor no plano internacional em 4 de julho de 1950.

Essa foi, pois, um divisor de águas para ciência e análise da aplicação ou não do conceito real de liberdade sindical nos Estados membros, bastando, pois e então, para a sua verificação, observar se houve ou não a sua ratificação. De há muito a OIT consagrou esse princípio, referendando, assim, o que estava disposto no Tratado de Versalhes, que, em muitos países, como a França, já era respeitado há algum tempo⁶⁹.

3.1 Liberdade sindical: histórico e conceituação

A problemática sindical, conforme adverte João Regis Teixeira, é completa e vasta, não sendo, portanto, exclusiva do tempo que presenciamos. Destaca o festejado autor que, já

⁶⁷ *“La liberté syndicale est un des plus grands thèmes du travail et la science politique. Elle a été consacrée comme un droit fondamental de l’homme, et c’est sur le syndicalisme qu’est construit tout l’édifice contemporain des rapports collectifs du travail.”* – DURAND, Paul. *Traité de Droit de Travail*, Dalloz, Paris, 1950, prefácio, p. V apud TEIXEIRA, João Regis F. *Introdução ao Direito Sindical*, RT, São Paulo, 1979, p. 141.

⁶⁸ Ver Anexo I (cópia da Convenção 87, da OIT, obtida no site: <http://www.oitbrasil.org.br> – visita em 24 de janeiro de 2010)

⁶⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª ed., LTr.

em 1860, H. Beaulieu, em obra pioneira,⁷⁰ dedicou capítulo dos mais longos a respeito, discutindo não só o que havia então como, em verdadeira premonição, observando o que ocorreria no futuro, e oferecendo soluções potenciais.

O embasamento de todos os dramas vividos pelo sindicalismo mundial está, em primeiro e último planos, circunscrito à análise da *liberdade*.

E se o amor da liberdade “deve ser, no pensar de José Bonifácio, na frase bíblica, invencível como a morte; como o apóstolo, a ter sede do infinito; e deve ser grande como o universo que a contém, também é correto – como firmado por Campoamor em magistral poema – “que não há verdade por trás da qual se observa”. Falar de liberdade, estudar a liberdade, genérica ou especificamente, é trabalho de Hércules, variando conceitos e colocações de hora a hora, lugar a lugar, conforme assento ocupado na plateia pelo observador. Daí ser lógica, em princípio, a conclusão de Raymond Aron⁷¹ de que pouco ou nada entendemos de liberdade, sendo impositiva, mais do que nunca a essa altura, que se encontre “*a verdade (liberdade) de cada um*”.

Martins Catharino também estudou o tema e, com sua inteligência e magnitude jurídica, com apoio na teoria de Georges Spyropoulos, dividiu a matéria em três chaves básicas, conforme se observa na sua obra sobre a complexa liberdade sindical⁷²:

⁷⁰ BEAULIEU, L.H. *Du Salaire*. Lacroix Ed., Bruxelas, 1862, 10ª ed. p. 187 a 216 apud TEIXEIRA, João Regis F., *Introdução ao Direito Sindical*, RT, São Paulo, 1979, p. 127.

⁷¹ ARON, Raymond. *Essai sur les libertés*. (Collection Liberté de L’Esprit) Calmann-Levy, Ed., Paris, 1965 apud TEIXEIRA, João Regis F. *Introdução ao Direito Sindical*, RT, São Paulo, 1979, p. 127.

⁷² MARTINS CATHARINO. J. *Temas de Direito Privado*. Edições Trabalhistas, Rio de Janeiro, 1971, p.159.

a) Liberdade Sindical nas relações dos Sindicatos com o Estado, abrangendo a independência dos Sindicatos com o Estado (liberdade de constituição, funcionamento e dissolução); o conflito entre a autoridade do Estado e a ação sindical; a integração dos sindicatos com o Estado (Itália fascista, Portugal, Espanha, França no regime da Carta do Trabalho de 1941) ou interdependência (nas democracias marxistas);

b) A liberdade sindical sobre o plano individual - possibilidade de adesão ou retirada, liberdade dentro do sindicato em matéria de emprego; a negação do princípio do sindicato obrigatório, com tendência a ser soberano;

c) Liberdade sindical no meio profissional.

Teríamos, então, sempre com apoio em Martins Catharino, liberdade nas relações relativas aos Sindicatos, dentro das uniões sindicais, entre Sindicatos concorrentes e unidades sindicais – o que, com mais detalhamento se farão, a seguir, comparativos e descrição de vantagens e desvantagens de cada qual –, e relações entre entidades obreiras e patronais. Liberdade no seio da profissão, de negociação coletiva e, finalmente, do exercício do direito sindical dentro da empresa.

De outro lado, Giuliano Mazzoni⁷³ afirma que a liberdade sindical implica:

⁷³ MAZZONI, Giuliano. *Associazionni Sindicali*. Roma, Foro Italiano, vol.III, 1951, p.41 apud MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho, Rio de Janeiro.

- a) garantia de os indivíduos associarem-se livremente (ou não se associarem) sem autorizações especiais com fins profissionais não proibidos pela lei penal;

- b) garantia de os sindicatos organizarem-se livremente e de perseguir, como associações, fins lícitos;

- c) garantia individual no sentido de que os sindicatos, no exercício de seus fins, não suprimam ou limitem os seus direitos subjetivos que o ordenamento jurídico reconhece aos sócios e a terceiros.

Segundo Renato Rua de Almeida⁷⁴, no preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versalhes, mencionou-se que a “afirmação do princípio da liberdade sindical” constituía um dos objetivos maiores da OIT.

O Preâmbulo da Constituição da OIT e a Declaração da Filadélfia de 1944, hoje incorporados na Constituição da OIT, consagram o princípio da liberdade sindical como fundamental à própria existência da Organização.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, promulgada pela ONU em 1958, afirma, em seu artigo 23, parágrafo 4º, que o princípio da liberdade sindical constitui uma liberdade fundamental do homem, sendo integrante da liberdade de associação prevista no artigo 20.

A liberdade sindical, tal como prevista na Convenção 87 da OIT, é tida como uma liberdade pública, intimamente ligada a outras liberdades públicas, tais como a reunião, de livre expressão, etc.

⁷⁴ ALMEIDA, Renato Rua de. *Da Intervenção Administrativa em Sindicato. A Estrutura da CLT em Face das Normas Internacionais*. Revista LTr 38/798, 1974, p. 794/798.

A Convenção 87 protege dois princípios básicos da liberdade sindical: o direito de cada um sindicalizar-se e a independência do sindicato em relação ao Estado.

O direito de cada um sindicalizar-se significa que cada indivíduo tem o direito de constituir uma organização sindical e nela se filiar “sem autorização prévia“, conforme consta do artigo 2º da referida Convenção 87.

A independência dos sindicatos em relação aos estatutos e regulamentos dos sindicatos, a eleição de seus representantes, a organização de sua gestão e de sua atividade devem ser livres e não dar lugar a nenhuma autorização prévia das autoridades públicas, de modo a limitar ou entravar seu exercício legal, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Convenção 87. Significa ainda que a aquisição da personalidade jurídica dos sindicatos não deve ser subordinada a nenhuma condição, de modo a restringir a sua liberdade de constituição ou funcionamento, de acordo com o artigo 7º do diploma da OIT.

A Convenção 87 fixa ainda, em seus artigos 5º e 6º, o princípio do direito dos sindicatos formarem uniões locais, regionais, nacionais e internacionais, bem como de se filiarem nesses organismos, uma vez existentes.

O artigo 8º da Convenção 87 diz que, em contrapartida, no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações são obrigados, em relação às demais pessoas ou coletividades organizadas, a respeitar a legalidade, isto é, a legislação constitucional e ordinária dos Estado membro da OIT.

A consagração da liberdade sindical, tal qual contida na Convenção 87, pode gerar o pluralismo sindical, de cunho democrático, isto é, a existência de mais de vários sindicatos representativos de uma mesma categoria e em um mesmo local. É, portanto, uma sua possível consequência, dependendo das opções que se apresentam no plano individual e coletivo do mundo sindical⁷⁵.

Orlando Gomes e Elson Guimarães Gottschalk descrevem ainda que a liberdade sindical pode ser concebida a partir da ótica de uma bipartição, denominando-a de: positiva e negativa. “A liberdade sindical positiva consiste na faculdade de aderir a um sindicato, ou ao sindicato de sua escolha quando existirem vários. A liberdade sindical negativa é a faculdade de não aderir a qualquer sindicato, ou de se retirar do sindicato ao qual se é filiado”⁷⁶.

3.2 Liberdade, unicidade, univocidade e pluralidade sindical

Forçoso falar-se dos desdobramentos contidos no título acima, quando o ponto principal em debate é a liberdade sindical. Unicidade sindical é como dizer que unidade/pluralismo sindical, por si sós, representam a liberdade?

Todos esses conceitos devem ser atentamente depurados para termos claro o real alcance do tema, até porque estamos falando de temática nitidamente política que encerra comportamentos políticos individuais dentro de uma proteção maior que é coletiva.

Lembremos que nos contratos de trabalho, sendo individuais, é garantida a livre negociação nessa contratação. Porém, em razão da fragilidade de uma das partes desse contrato, mister se exige a efetivação de uma proteção suplementar que se materializa por

⁷⁵ ALMEIDA, Renato Rua de. *Da Intervenção Administrativa em Sindicato. A Estrutura da CLT em Face das Normas Internacionais*. Revista LTr 38/798, 1974, pág. 794/798.

⁷⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Edson Guimarães. *Curso de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro, ed. Forense, 1990, p.586.

uma legislação protecionista, acrescida da força dos Sindicatos na fiscalização e aplicação corretas desse sistema normativo, além do seu poder de negociação, sempre no intuito de proteger o trabalhador. Se assim é, a liberdade sindical deve ter contornos plenos, não se lhe aceitando qualquer ligação outra que não seja com seu representado.

Por isso mesmo dizemos que há um sentido político nessa caracterização, na medida em que o sindicato, tendo caráter privado⁷⁷, não deve estar atrelado ao Estado, como ocorre em sistemas totalitários (como, inclusive, já foi o caso do Brasil, conforme verificamos no início deste trabalho).

Deve ter sua liberdade de comportamento e perfil ideológico, dentro das necessidades e esperanças do grupo que representa. Não pode aceitar, dessa forma, qualquer controle estatal sob todos os aspectos, desde a sua constituição, passando pela formatação de seus estatutos, definição da categoria que irá representar, eleição de seus diretores, base territorial, até qualquer tipo de meio e/ou possibilidade de intervenção ou interferência.

De outro lado, liberdade também significa o sentido individual do integrante da instituição, ou, em outras palavras, a possibilidade de escolha de participação. Ninguém pode passar pelo crivo da obrigação de associar-se ou mesmo de compulsoriamente fazer qualquer tipo de contribuição. A ideia de sindicato monolítico obrigatório é, obviamente, contrária à ideia de liberdade sindical.

⁷⁷ Atualmente, essa discussão encontra-se superada, especialmente após a constituição Federal de 1988. Entretanto, antes, existiam doutrinadores que defendiam a concepção publicista dos sindicatos, como é o caso do ilustre Oliveira Viana, que teve fundamental influência na construção do sistema jurídico corporativista sindical brasileiro. Verificamos, pela seguinte passagem, retirada da obra do professor NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 2 edição, LTr, 2000, p. 216, que, atualmente, o entendimento é pacífico: “*Prevalecem, atualmente, as concepções privatistas. Estão afastadas, com o desaparecimento do corporativismo, as concepções publicistas. O interesse coletivo não se identifica com o interesse público e estatal. Foram confundidos à época da concepção publicista de sindicato. Porém, essa posição doutrinária foi superada pelo princípio da liberdade sindical. Os sindicatos, nesta perspectiva, são considerados entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses*”.

Reforce-se que ideias como unicidade (obrigatória por lei) consistem na existência de uma única entidade sindical de representação da mesma categoria em determinada base territorial. Só um sindicato representa a categoria naquela base territorial; ou mesmo a obrigação de divisão de Sindicatos por categorias ou bases territoriais que impedem, por exemplo, a criação de Sindicatos por empresa, afasta-se do conceito maior de liberdade, pois delimita a participação volitiva dos interessados (vontade coletiva), que ficam presos a preceitos que visam a um único objetivo: tolher a atuação dos Sindicatos.

Exemplo interessante desse conceito de liberdade sindical plena de que estamos falando tem-se na Constituição Italiana (artigo 39), que não só admite os Sindicatos plúrimos, como os tem autorizado a estipular acordos (contratos coletivos) representando unitariamente na proporção de seus inscritos para a formação de uma vontade coletiva proporcional, ou seja, a representação de apenas os associados ao sindicato representativo.

Portanto, à pluralidade sindical alia-se a chamada univocidade sindical com eficácia de toda a categoria. Ou seja, a extensão das regras a associados e não associados, estes últimos por decisão dos empregadores ou por força da jurisprudência dos Tribunais italianos, e os primeiros em decorrência da associação ao sindicato pactuante, daí a ideia de se tratar de um contrato coletivo de Direito Comum.

3.3 As diferenças entre unicidade, unidade e pluralidade sindical

3.3.1 Unicidade legal

Como já foi ressaltado acima, o melhor sistema sindical, que reflete o conceito de liberdade sindical, é aquele que garante o direito de escolha aos próprios interessados. São eles quem escolhem o tipo de associação à qual pretendem se filiar e que entendem melhor e mais preparada a representá-los, inexistindo, para isso, qualquer óbice de natureza legal para essa escolha.

Contrário senso, a *Unicidade Sindical* é a proibição por lei, exatamente dessa escolha (o que nos leva à conclusão de que se trata de um enquadramento sindical compulsório), uma vez que se proíbe a existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. A proibição pode ser total ou a apenas a alguns níveis, como, por exemplo, por empresa. Mesma regra de proibição pode se dar com abrangência maior, como acontece no Brasil, em níveis de categoria e/ou profissão.

Como afirma o professor Amauri Mascaro Nascimento⁷⁸, a ação sindical é o aspecto dinâmico do qual a organização sindical é o aspecto estático da mesma realidade.

Organização sindical é expressão que, para Evaristo de Moraes Filho⁷⁹, tem três significados correlatos e inseparáveis: o estatuto da forma de constituição dos Sindicatos em relação ao conjunto da atividade ou profissão; a forma de constituição dos Sindicatos quanto à representação da atividade ou da profissão; o estudo da forma de se constituírem os Sindicatos quanto à hierarquia das entidades sindicais de diversos graus.

Conceituada a unicidade sindical, torna-se necessário fazer uma diretriz doutrinária quanto às efetivas diferenças existentes entre as três figuras, haja vista que é essa diferenciação que, ao final, vem demonstrar e ressaltar os aspectos positivos de uma para com a outra, a bem identifica-se à liberdade sindical, como pano de fundo.

⁷⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, LTr, 2ª edição, São Paulo, p. 158. 2000.

⁷⁹ MORAES FILHO, Evaristo. V. *Sindicato – organização e funcionamento* (LTr, 44-9:1065, set. 1980).

3.3.2 *Unidade e pluralidade sindical*

Arnaldo Sussekind⁸⁰ ensina que:

na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (p. ex.: França, Itália e Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, mas, por conscientização, dos trabalhadores vigora, de fato, a unidade de representação p.ex.: Alemanha e Reino Unido; em outros, o monopólio de representação sindical é imposto por lei (p. ex.: Brasil, Colômbia, Peru); na Argentina há pluralidade sindical, mas a um só sindicato é conferida a personalidade gremial para negociar como representante do grupo.

O princípio da liberdade sindical, como ressalta o professor Amauri Mascaro Nascimento, escorado pela OIT:

aceita a unidade fática de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível; admite, outrossim, a designação do sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinadas questões. Quanto à estrutura, devem os trabalhadores ter a faculdade de organizar sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até estabelecimento.

Nos Estados Unidos, numa empresa, os empregados escolhem, por eleição, o sindicato que terá a representatividade única. O sindicato que ganhar a eleição será o único de todos os empregados da empresa e terá o direito de representá-los com exclusividade na negociação coletiva.

⁸⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*, LTr, 1999.

Liberdade sindical e proibição de livre organização são conceitos contrapostos e excludentes. A auto-organização sindical passa pela possibilidade de livre organização. É impossível compatibilizá-la com o monopólio sindical orgânico. A pluralidade pode prejudicar a união orgânica. Não impede, contudo, a unidade de ação. A unicidade orgânica pode assegurar a união formal. Não pode, entretanto, evitar o fracionamento da ação.

A pluralidade sindical exige corretivos. São assim entendidos mecanismos destinados a abrandar as suas conseqüências. São técnicas que tendem para atitudes unificadoras.

Na França, esses corretivos têm uma fórmula: o conceito de sindicato mais representativo. Desse modo, diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o mais representativo atuará em nome dos demais trabalhadores nos casos de ação conjunta. A lei fixa requisitos para escolha do sindicato mais representativo: número de efetivos, independência do sindicato, volume das contribuições, experiência e antigüidade e, até mesmo, sua atuação durante a ocupação e a resistência francesa à invasão nazista.

Outra forma corretiva: a Comissão de negociação. Quando integrada por representantes de todos os sindicatos, permite unificar uma ação conjunta para a discussão de um contrato coletivo aplicável ao âmbito de representação de todos os sindicatos cujos representantes a integram⁸¹.

3.3.3 *Pluralismo Sindical*

Devemos, nesse momento, e em decorrência das razões ditas acima, verificar, através de opiniões dos mais festejados juslaboralistas, se o pluralismo sindical traduz-se em fiel da

⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. LTr, 2ª edição, São Paulo, p. 160 a 162. 2000.

democracia e liberdade sindical. Todavia, alguns aspectos merecem destacada visão e reflexão.

Primeiro, devemos perguntar: a Convenção 87 obriga o pluralismo sindical? A resposta é negativa, pelo que podemos observar que não é esse em si o elemento básico e intransponível para a liberdade sindical.

Segundo, unidade e unicidade sindical são sinônimos? A resposta a essa pergunta é negativa.

Unidade sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e de empregadores, resultante da opção livre e voluntária dos interessados. Pode ser orgânica ou de ação, sendo que a primeira apresenta-se como uma única organização sindical, e a segunda, como uma coordenação de várias organizações sindicais para um único fim. Assim, a unidade sindical orgânica resulta de uma unidade de meios e fins, enquanto a unidade de ação consuma-se como uma unidade de fins. Tanto a unidade orgânica como a de ação podem se manifestar em todos, como também em diferentes níveis de representação – empresa, território, profissão, setor econômico – uniformemente ou não. A unidade sindical pode, ainda, derivar de um sistema de sindicalização livre, ou obrigatória (sem o direito individual de não-adesão a sindicatos).

Quando vinculada a um sistema de sindicalização livre, a unidade sindical mostra-se perfeitamente compatível com a liberdade sindical de que trata a Convenção 87 da OIT.

Unicidade sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e de empregadores, resultante da imposição legal. A diferença entre a unidade e a unicidade está no fato de aquela ser fruto dos interessados (pessoas e organizações), enquanto esta é uma imposição do Estado, ou melhor, é um monopólio da representação sindical conferido pelo Estado às organizações sindicais criadas na forma da lei^{82 83}.

Ainda com relação ao pluralismo sindical, temos uma interessante questão no que concerne à migração de um sistema de unicidade sindical, como o brasileiro, para o pluralista. Como é possível essa migração sem transtornos?

Uns falam em quarentena para transição; outros em preservação do patrimônio; alguns outros dizem ainda que haveria uma desregrada proliferação de Sindicatos, o que somente faria fazer enfraquecer o modelo sindical. Em sentido contrário, alguns argumentam que essa proliferação não aconteceria em face da ausência de sustentação financeira obrigatória.

Entendemos ser a contribuição sindical compulsória um dos grandes problemas de nosso sistema sindical – que, aliás, é plenamente incompatível com a autonomia das entidades sindicais. A determinação de uma contribuição para associados ou não da entidade sindical cria aos Sindicatos fonte inesgotável de receita, sem grandes esforços e independentemente de sua atuação adequada ou não, especialmente de representação dos interesses dos representados.

Ademais, a contribuição sindical compulsória, fruto de nosso histórico sindical corporativista⁸⁴, apenas alimenta esse sistema e com esse se entrelaça, criando um círculo

⁸² SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, LTr, 2.002, p.103.

⁸³ XAVIER, Bernardo Gama Lobo. *Curso de Direito do Trabalho*, Lisboa, Verbo, 1.993, p.124.

⁸⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2 edição, LTr, São Paulo, 2000, p. 229/230. O professor, ao tratar sobre a questão, é explícito em reconhecer essa condição: “*Na época do controle dos sindicatos pelo Estado Novo, foi criado o imposto sindical – nome mudado para contribuição sindical –, compulsório, do tipo tributário, com o qual o Estado pretendeu dar uma fonte de recursos para os sindicatos.*”

vicioso, de forma a não amadurecer as relações entre os atores sociais e a manter o sindicato afastado de seu dever primordial, que é, como vimos, o de negociar, pelo simples motivo de que a contribuição sindical, fonte de sua sustentabilidade, permanecerá sendo devida e a “pingar”, cumpra o sindicato ou não aquele dever.

De certo, pode a transição não se apresentar com a tranquilidade necessária, porém, em não havendo mais a contribuição obrigatória, somente aqueles Sindicatos realmente representativos e dispostos a angariar e manter adeptos pela sua competência legítima e representativa ao final conseguirão manter-se. Mas o tempo para que isso ocorra, se má administrada a transição, poderá evidentemente trazer estragos inimagináveis, principalmente aos atores mais interessados e mais fracos: os empregados.

Inclusive e muito se discutiu sobre a Reforma Sindical. Após meses de debates, manteve-se o consenso da unicidade sindical, ainda que, em discurso, muitos tenham dito o contrário⁸⁵. Certo é que, enraizados nesse sistema, pouco se alterará com aquela chamada reforma, restando evidente que mais se parece com uma “restauração”, em especial na sua parte conceitual.

Outra indagação que se torna imperiosa diz respeito ao efeito *erga omnes* das convenções coletivas. Somente os associados teriam direito à percepção das cláusulas convencionais?

A resposta evidentemente é essa: na medida em que a representação restringir-se-á somente àqueles que forem associados. Quanto aos demais trabalhadores que optarem pelo direito de não associação, poderão, a exemplo do que acontece em países que optaram pelo pluralismo sindical, como, por exemplo, França, Itália e Espanha, efetuar o pagamento de

(...) *É compulsória sobre todos os que integram uma categoria, sócios ou não do sindicato, com que tem um caráter autoritário que nem por todos é aceito.*”

⁸⁵ Ver Anexo II.

contribuições de solidariedade, a fim de se beneficiarem dos direitos sindicais então acordados.

Outro ponto ainda a ensejar dúvida diz respeito à representação da categoria. Se o sindicato é representante da categoria, inclusive em questões administrativas e judiciais, como saber qual sindicato é o representante de determinados trabalhadores, se esses não se filiarem a nenhum? A resposta aqui é das mais difíceis, necessitando-se saber se a representação sindical é de origem vertical ou horizontal, se existe contribuição de solidariedade, e ainda se há a outorga de mandato específico para esse fim, e como poderá ser resolvida a questão diante do critério de outorga de representação via judiciário.

Por fim e não menos importante, há a questão de, em havendo mais de um sindicato representativo, decidir-se qual deles deve, de fato e de direito, representar os trabalhadores.

Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho, afirma que:

nos sistemas que facultam a pluralidade sindical, a lei, ou a jurisprudência deve editar regras sobre: a) aferição do sindicato mais representativo para falar em nome do correspondente grupo nos procedimentos da negociação coletiva; b) critérios para solução dos conflitos de representação, sobretudo quando estes ocorrem entre um sindicato de categoria e outro de empresa ou de profissão⁸⁶.

Siqueira Neto, por sua vez, deixa evidente que:

⁸⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e Democracia*. LTr, 1997, p.47.

a noção de sindicato mais representativo foi introduzida pela primeira vez no Direito do Trabalho Internacional com a criação, pelo Tratado de Versailles, da Organização Internacional do Trabalho, quando foi determinado que os delegados não governamentais dos Estados Membros seriam indicados de acordo com as organizações profissionais mais representativas⁸⁷.

E afirma, ainda, que:

Na verdade, com fulcro no posicionamento de Garcia Abellan, que não deixa de ser um paradoxo o fato de o próprio regime que possibilita o pluralismo, que cresce exatamente pelo reconhecimento da liberdade fundamental do grupo para se constituir e agir como organização, fornecer o germe desagregador do pluralismo⁸⁸, ao procurar os “mais iguais dentre os iguais”.

Não obstante, o fato concreto é que o estabelecimento de critérios de aferição da maior representatividade entre as organizações sindicais é matéria pacífica na doutrina, nas cortes constitucionais dos países onde o problema já foi suscitado (Alemanha, Itália e Espanha), e até mesmo perante a OIT^{89 90}.

Nesse sentido e trazendo os entendimentos de Elina G. da Fonte Pessanha e Regina L. de Moraes Morel⁹¹, ao analisarem o texto da Reforma Sindical, que se busca implementar no Brasil, verificamos que há indiscutível preocupação quanto à representatividade sindical e aos impactos que tal alteração poderá gerar em nosso sistema sindical:

⁸⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, LTr, 2.002, p. 107.

⁸⁸ id ibid. p. 107.

⁸⁹ id ibid. p. 107.

⁹⁰ VENEZANI, Bruno. *Stato e Autonomia Colletiva. Diritto Sindicale e Comaparato*, Bari, 1992, p.102.

⁹¹ PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina L. de Moraes. *Reformas Sindicais e Conflitos Trabalhistas: Negociação Coletiva e Justiça do Trabalho*. Ensaios Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil, LTr, São Paulo, p. 104/105, 2009.

Reiterar a importância da dimensão coletiva da representação traduz-se principalmente, no projeto de Reforma Sindical, em preocupações que apontam em vários sentidos. Um deles diz respeito à questão da qualidade e legitimidade da representação, ou seja, da representatividade dos atores coletivos.

(...)

Assim, estabelecer critérios objetivos de aferição da representatividade de sindicatos e Centrais Sindicais pode trazer alguma contribuição para a maior organicidade dessas instituições. É verdade que o papel das Centrais, nesse contexto, pode ter efeitos ambíguos. Escudadas também da representatividade, podem “sustentar” sindicatos – ajudar na sua criação –, mas devem ter seu poder de alguma forma controlado, para não inibir as bases ou sufocá-las com o peso de sua interferência.

4 DA AUTONOMIA SINDICAL

De início, deve-se destacar, adotando a previsão constante de obra de Ari Possidonio Beltran⁹², que, etimologicamente, o termo autonomia (do grego *autós* + *nomos*) significa dar leis a si mesmo; faculdade de governar-se por si próprio.

Em complemento e com clareza, o citado autor define autonomia como o “*poder atribuído a alguém de regulamentar e governar os próprios interesses*”.

Já para Octavio Bueno Magano, “*a autonomia sindical constitui uma das modalidades da liberdade sindical. Indica a possibilidade de atuação não de indivíduos considerados singulares, mas do grupo por eles organizado. A matéria é comumente tratada sob a rubrica de liberdade sindical coletiva*”⁹³.

Ainda segundo esse referido autor:

a primeira e mais importante dimensão da autonomia sindical se traduz na escolha a ser feita pelo grupo profissional ou econômico a respeito do tipo de organização desejada. São múltiplas as opções: sindicato de empresa; de grupo de empresas; de categoria; de profissão; de âmbito municipal, distrital, intermunicipal, estadual, nacional, etc.

A outra face da liberdade de organização sindical aqui focalizada é a liberdade de organização interna, a qual encontra-se prevista no art. 3º da Convenção nº. 87 da OIT, pela forma seguinte; “as organizações de

⁹² BELTRAN, Ari Possidonio. *A Autotutela nas Relações do Trabalho*. São Paulo, Ltr, 1996, p. 97, citando informação retirada do “Dicionário Jurídico”, da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, org. Othon Sidou, Rio, Forense, 1995, p. 80.

⁹³ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho. Vol. II, Direito Coletivo do Trabalho*, LTr, 1984, p.30.

trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir os seus estatutos, regulamentos administrativos, o de eleger livremente os seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e de formular o seu programa de ação”.

Assim, não se reputa incompatível com a liberdade sindical o preceito de lei que atribui à assembléia sindical o poder de decidir sobre fusão com outro sindicato; ou que fixa-se “quorum“ para decisões de assuntos de importância^{94 95}.

Amauri Mascaro Nascimento, por sua vez, descreve quais são os tipos de Autonomia que servem de subdivisão ao gênero maior que é a autonomia sindical organizativa. Para ele, a autonomia perante o Estado reside nos chamados modelos abertos e fechados, sendo primeiro fruto de uma visão panorâmica da organização sindical onde o direito comparado mostra com bastante clareza a diversidade de graus de abertura que apresentam. Há modelos abertos e modelos fechados, os primeiros marcadamente autônomos, os segundos estruturalmente heterônomos.

Nos modelos abertos as formas ou tipos de associações diversificam-se. Não há padronização, formas invariáveis, estereotipadas. As associações independem de autorização prévia do Estado para adquirir personalidade jurídica sindical; há a autonomia administrativa desvinculada do Estado: há desvinculação dos sindicatos do Estado, que é uma das conseqüências da autonomia sindical, refletindo-se nos mecanismos de controle antes existentes, para afastá-los, a fim de que os sindicatos exerçam a sua administração de acordo com os critérios que forem julgados adequados para os seus objetivos; há a autonomia financeira; a valorização das assembléias e estatutos; além da livre possibilidade de dissolução⁹⁶.

⁹⁴ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho, Vol. II, Direito Coletivo do Trabalho*, LTr, 1984, p.30.

⁹⁵ OIT. *Rocopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración da OIT*, Genebra, 1976, nº 76, p.32.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, LTr, p. 166-225.

A seu turno e não com menos eloquência e conhecimento, João Régis F. Teixeira ressalta que, de acordo com o regramento previsto no artigo 2º da Convenção sobre liberdade sindical, pode-se dela extrair três vertentes chaves de compreensão da sistemática encimada. São eles: “a) o princípio através do qual se garante aos trabalhadores e empregadores o direito de formar associações ou de a elas aderir sem autorização prévia; b) o princípio de não discriminação em matéria de liberdade sindical; c) princípio de livre escolha de organização”⁹⁷.

Mozart Victor Russomano⁹⁸ define com propriedade que a autonomia do sindicato pressupõe o “direito de criar novas entidades, o direito de livre organização interna, o direito de funcionar livremente e direito de formar associações de nível superior”.

Além disso, entende o citado autor⁹⁹ que “o segundo aspecto da liberdade sindical é a consagração do princípio de autonomia do sindicato. Ele é senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização interna”.

Giuliano Mazzoni¹⁰⁰, brilhantemente, encerra a discussão destacando “que a autonomia sindical é o próprio direito de liberdade sindical visto sob outra ótica, ou seja, não apenas um direito do indivíduo, mas de determinado grupo”.

Diante disso e respeitando as previsões constantes da Convenção 87, da OIT, afirmamos que a autonomia sindical pode ser definida como a liberdade que as entidades sindicais possuem de, primeiramente, constituir-se e, depois, agir interna e externamente sem a interferência ou gestão estatal ou de qualquer outro terceiro. Divide-se em direito de

⁹⁷ TEIXEIRA, João Régis F. *Introdução ao direito sindical: aspectos de alguns problemas*. São Paulo, editora Revista dos Tribunais, p.141/142.

⁹⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical – Princípios Gerais*. José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975, p. 69.

⁹⁹ id ibid. p. 68.

¹⁰⁰ MAZZONI, Giuliano. *Relações Coletivas do Trabalho*. São Paulo, Ltr, 1992, tradução de Antonio Lamarca, p. 62/63.

organização de entidades sindicais; liberdade de administração sindical; e necessidade coletiva.

4.1 Da autonomia e da liberdade sindical no Brasil

Todos são concordes em afirmar que a Constituição de 1988 contemplou parcialmente os princípios da autonomia e da liberdade sindical, uma vez que, de um lado, mais especificamente no seu art.8º, inciso I, disciplinou a autonomia sindical em face do Estado, impedindo-lhe a intervenção e interferência, ou seja, abrindo a possibilidade da liberdade de criação dos Sindicatos, sem a necessidade da autorização prévia estatal mediante carta sindical.

Reconheceu-se, ainda, a ampla liberdade na elaboração dos estatutos; a autonomia política e financeira; o poder das assembleias. Reforçou-se o papel do sindicato na defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria; alargaram-se os poderes da negociação coletiva do trabalho, sempre sob o albergue obrigatório da participação sindical obreira; foi garantido o amplo direito do exercício de greve; e deu-se legitimidade ativa para que os Sindicatos pudessem propor ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo perante o Supremo Tribunal Federal (art. 103) e mandado de segurança coletivo (art. 5º, inciso LXX).

De outro lado, mantiveram-se princípios absolutamente inibidores da liberdade instituída na Convenção 87 da OIT, tais como: a unicidade sindical, a contribuição obrigatória, manutenção do poder normativo concorrential da Justiça do Trabalho e, ainda, manteve por dez anos a cooptação de sindicalistas, como representação classista (somente extinto em dezembro de 1989, pela Emenda Constitucional 24).

Temos, assim, que, em vez da descentralização existente em outros países e defendida pela OIT, em especial quanto à possibilidade de escolha ante a questão da unidade ou

pluralidade sindicais, no Brasil o que acabou por ser deferido foi aquilo que o prof. Wilson de Souza Campos Batalha¹⁰¹ chama de hipertrofia da ideia de centralização dos Sindicatos, únicos em categoria e base territorial, aliada à proliferação de agrupamentos intersindicais ou de associações ou de grupos organizados e não organizados, além de associações profissionais.

A liberdade sindical, no sentido de sua autonomia diante do Estado, foi proclamada, dentre outros, no acórdão no Mandado de Segurança nº 190 – DF, pela Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça, em julgamento de 4/11/1989 (DJU de 11/12/1989, p. 18.127):

A Constituição Federal erigiu como postulado a livre associação profissional e sindical, estabelecendo que a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Persistência, no campo da legislação de regência, das regras legais anteriores que não discrepam da nova realidade constitucional, enquanto lei ordinária não vier dispor de outra forma. Atuação restrita, no caso, à verificação da observância ou não da ressalva constitucional que veda a existência da organização sindical da mesma categoria profissional em idêntica base territorial (Ministro. Miguel Ferrante).

Todavia, como veremos adiante, a liberdade sindical no Brasil não é exercida em sua plenitude, especialmente se considerarmos a limitação imposta pela unicidade sindical.

¹⁰¹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, Sindicalismo*. LTr, 1.992, São Paulo, p. 85.

4.2 Da coexistência da liberdade e unicidade sindical e a aquisição de personalidade jurídica em razão da vedação de interferência estatal na criação das entidades de representação

Conforme explicita Floriano Corrêa Vaz da Silva, “*a Constituição de 1988 suscitou, a um só tempo, esperanças e críticas*”, uma vez que, ao mesmo tempo, com uma mão deu autonomia com relação ao Estado e, com a outra, manteve vivo “*o corporativismo do Estado Novo, corporativismo esse oriundo do exemplo como é notório da Itália fascista*”¹⁰². Entretanto, ele mesmo esclarece que foram vários e fortes os lobbies para a manutenção dessa estrutura desenvolvidos por interessados na manutenção de situações e até privilégios. Ele cita palavras de Wilson de Souza Campos Batalha, que assim descreve os fatos então ocorridos:

OS CÂNONES CONSTITUCIONAIS DE 1988. As preocupações fundamentais (...) consistiam em assegurar a liberdade sindical, o livre funcionamento dos sindicatos, sem pressões governamentais, a livre eleição de suas administrações, a livre constituição dos sindicatos e elaboração de seus estatutos. Por outro lado, preocupava fundamentalmente o reconhecimento e a proclamação da negociação coletiva, idéia que, evidentemente, não era nova e vinha sendo reiteradamente proclamada no período anterior, embora remanescendo o poder normativo da Justiça do Trabalho.

A pugna entre os princípios da unicidade e do pluralismo sindical foi resolvida no sentido da unicidade pela pressão dos grupos sindicais, todos eles interessados na manutenção daquele critério de representatividade unitária¹⁰³.

Essas incoerências e contradições na Constituição não devem ser atribuídas somente aos parlamentares que a elaboraram, mas à pressão dos grupos sindicais, todos eles

¹⁰² SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. *O Sindicato: Qual é o seu papel?* Revista da Academia de Direito do Trabalho, LTr, nº4, 1996, p.64.

¹⁰³ BATALHA, Wilson Campos. *Sindicatos, Sindicalismo*, LTr. S. Paulo, 1.992, p. 47.

interessados na manutenção daquele critério. Crítica semelhante é feita por Arnaldo Sussekind:

(...) convém assinalar apenas que o estatuído no seu art. 8º resultou de um acordo exótico entre parlamentares da esquerda e do centro, com pleno apoio de lideranças sindicais de trabalhadores e de empresários. Daí ter consagrado a plena autonomia sindical e, ao mesmo tempo, estabelecido o monopólio de representação sindical por categoria, que afronta o princípio da liberdade sindical. Por outro lado, possibilitou a manutenção da contribuição sindical compulsória e ainda conferiu um poder tributário anômalo aos sindicatos ¹⁰⁴.

No mesmo sentido, reconhecendo a incongruência e limitação, temos os ensinamentos do professor Sérgio Pinto Martins¹⁰⁵:

O sistema brasileiro adota uma forma de organização que desprestigia a autonomia sindical, ao estabelecê-la por categoria, além de o sindicato não poder ter base territorial inferior à área de um município (art. 8, II, da Constituição).

O professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁰⁶, ao analisar a questão, assim posicionou-se:

¹⁰⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. S. Paulo, LTr, 1.995, Vol. II, 15ª ed., p.989/990.

¹⁰⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, 9 ed, Atlas, 1999, p. 600.

¹⁰⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 2000, p. 104.

O legislador constituinte, entretanto, optou por outro caminho, mantendo a unicidade sindical, fruto de nossa experiência com o corporativismo, (...)

Assim agindo, desprezou a liberdade, que deve ser um dos postulados básicos dos regimes que se baseiam no Estado Democrático de Direito e que não se coaduna com a falsa união, com a “união” imposta e que só leva ao enfraquecimento.

De qualquer forma, a Constituição Federal de 1988, ao estabelecer como princípio a unicidade sindical, respeitada a estruturação das entidades representativas de determinada categoria profissional ou econômica e base territorial mínima, impôs regra imutável.

Entretanto, para fazer valer essa limitação, impõe-se o necessário controle estatal quanto ao reconhecimento e à aquisição da personalidade jurídica de natureza sindical, sem que isso, como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal, atinja a liberdade sindical, também consagrada por nosso ordenamento constitucional.

Esse foi o entendimento consagrado no brilhante acórdão no Mandado de Segurança nº 190 – DF, pela Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça, em julgamento de 4/11/1989 (DJU de 11/12/1989, p. 18.127), conforme voto do ilustre Ministro Celso de Mello:

Inobstante possa o Sindicato constituir-se independentemente de prévia autorização governamental – posto que é plena a sua autonomia jurídico-institucional em face do Estado –, impõe-se advertir que a Constituição não vedou a interferência estatal, desde que, em atividade plenamente vinculada, no procedimento administrativo de outorga do registro sindical e de personificação da própria entidade sindical, venham a ser satisfeitos, por esta, os requisitos de ordem legal e de natureza constitucional. Irrecusável, portanto, a estatalidade do ato registral previsto no próprio texto constitucional.

No mesmo sentido, há decisão, do Pleno do Supremo Tribunal Federal, nos autos do MI 144-8-SP, DJU I, 28/5/1993, p. 10.381, assim como, atualmente, há a Súmula nº 677, do Supremo Tribunal Federal, dispondo que: *“Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”*.

Essa ideia é fundamental para bem delimitar o escopo da discussão, uma vez que não se impede, após a Constituição Federal de 1988, a criação de entidades de representação de trabalhadores e empregados, em vista da liberdade sindical.

Entretanto, para o reconhecimento dessas entidades como entidades sindicais, com a aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical, deve-se, necessariamente, atender aos limites constantes do artigo 8º, da Carta Magna, especialmente quanto à unicidade sindical e à representação de determinada categoria, seja ela econômica ou profissional.

Em outras palavras, deve-se ter bem clara a diferenciação entre liberdade sindical e unicidade sindical, uma vez que se trata de princípios distintos que coexistem, ainda que, em alguns casos, a ampla liberdade sindical possa ser restringida pela unicidade.

Esse parece-nos ser o ponto principal da discussão, ou seja, diz respeito à necessária diferenciação entre liberdade sindical e unicidade sindical.

Nesse sentido, entendemos não haver qualquer vedação legal para que sejam constituídas entidades de representação de trabalhadores e empregados, uma vez que a liberdade sindical assim garante, conforme demonstrado. Contudo, para o reconhecimento dessas como entidades sindicais, com a aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical, exige-se que sejam observadas as limitações impostas pelo artigo 8º, II e IV da Carta Magna, especialmente quanto à unicidade sindical e integração ao Sistema Confederativo Sindical e, portanto, a representação de determinada categoria, seja ela econômica ou profissional.

Advogando nesse sentido, temos o professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁰⁷:

Esta possibilidade de criação de entidades sindicais, entretanto, embora exista, é condicionada pelo rígido sistema de organização sindical que adotamos.

Com efeito, para a criação válida de uma entidade sindical, é preciso respeitar as restrições existentes à liberdade sindical coletiva de organização.

(...)

Além disso, só poderá ser criada entidade sindical se houver respeito à unicidade sindical, à base territorial mínima e à sindicalização por categoria.

Merece destaque que o simples depósito perante a autoridade administrativa para fins de concessão de personalidade jurídica às organizações sindicais não é atentatório às disposições da Convenção 87 da OIT. O registro dos Sindicatos, para efeitos de publicidade,

¹⁰⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 113/114.

em sentido jurídico, não se confunde com ato de concessão expedido por autoridade administrativa mediante poder discricionário para realização do registro. São atos distintos, não se confundindo, portanto.

Contudo, é importante a essa altura ressaltar que a Convenção 87 da OIT faculta esse registro, porém não o impõe e, em países como a Itália, o que vemos são Sindicatos sem nenhum registro exercendo suas funções sindicais paralelamente aos Sindicatos legalizados. São os chamados Sindicatos autônomos ou clandestinos. Destaque-se que os acordos por eles formulados têm força de exigibilidade.

De qualquer forma, como bem ressaltado pelo professor Sérgio Pinto Martins¹⁰⁸, a exigência constante de nosso ordenamento não fere o princípio da liberdade sindical, como já manifestado pela OIT: “A OIT entende que não fica ferida a liberdade sindical quando haja exigência de registro dos atos constitutivos do sindicato, desde que tal fato não implique autorização para funcionamento do sindicato (...)”.

Diante disso, entendemos que não há conflito entre tais princípios (liberdade sindical e unicidade sindical), ainda que, como visto, a observância a um deles – no caso o da unicidade – possa diretamente influenciar a plena liberdade sindical.

Inexistindo, portanto, no Brasil, vedação legal para que sejam constituídas entidades de representação, já que a liberdade sindical assim garante, a simples necessidade de que, para o reconhecimento dessas como entidades sindicais e aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical, sejam observadas as limitações impostas pelo artigo 8º, II e IV da Carta Magna, especialmente quanto à unicidade sindical e integração ao Sistema Confederativo Sindical, não fere o princípio da liberdade sindical.

¹⁰⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, 9 ed, Atlas, 1999, p. 600.

O professor Maurício Godinho Delgado¹⁰⁹, com brilhantismo, bem reconhece essa condição, ao tratar, em especial, das Centrais Sindicais, sendo certo que essa passagem é anterior à Lei n. 11.648/2008, o que, em nosso entendimento, em nada altera o entendimento:

A jurisprudência não lhes tem dado a devida importância e reconhecimento, olvidando que são caudatárias dos princípios de liberdade de associação e autonomia sindical. Ora, não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais citados, embora certamente não o sejam pelo texto retrógrado da CLT.

De forma análoga, com a ressalva quanto ao momento histórico da citação, já que se trata de posicionamento dado no ano de 1975, obviamente antes da Constituição Federal de 1988, Mozart Victor Russomano¹¹⁰ já a aceitava, reconhecendo a possibilidade de, em certos momentos, o Estado Intervir no sistema sindical como forma de *normalizar seu funcionamento*:

Em nossa opinião, mesmo no mais puro regime democrático, o Estado tem o direito (e o dever, inclusive) de exercer vigilância sobre o comportamento dos sindicatos, em defesa de suas próprias finalidades sociais. Quando o sindicato descumprir os fins legais e regulamentares que o justificam; quando servir de instrumento político, aliciando eleitores e tornando-se porta-estandarte de movimentos partidários; quando colocar em risco a segurança do Estado; quando não puder funcionar por falta comprovada de quorum; quando seus dirigentes se apropriarem indebitamente dos bens que constituem o patrimônio do sindicato; em outras situações análogas e extremas, não há como negar ao Estado competência para intervir na vida sindical, a fim de normalizar seu funcionamento e ajustá-lo ao fiel desempenho de sua missão histórica.

¹⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. LTr, 2ª ed, 2003, p. 76/77.

¹¹⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical – Princípios Gerais*. José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975, p. 71.

Não estamos, por óbvio, defendendo a intervenção ampla e irrestrita do Estado, até porque a consagração da liberdade sindical, prevista na Constituição Federal de 1988, afasta os resquícios do Estado intervencionista e totalitário e, assim, democratiza as relações sociais, em especial dos atores sindicais.

Contudo, e esse é o ponto a ser ressaltado, de forma análoga, como citado, a estipulação de regras mínimas pelo Estado, como forma de *normalizar* o funcionamento das entidades sindicais, não fere a liberdade sindical, pois há outro princípio, igualmente fundamental, da unicidade sindical, que deve ser respeitado.

5 O RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS

O surgimento das Centrais Sindicais, como verificamos no início deste trabalho, remonta aos idos do início da década de 60, quando, então, foi inicialmente permitida a união de forma a constituí-las, proibida durante o Governo Militar¹¹¹ e, anos depois, novamente admitidas, em especial com a revogação da Portaria nº 3100, de 1985, e promulgação da Constituição Federal de 1988, que, no entendimento do professor Amauri Nascimento Mascaro¹¹², “*não as autorizou nem as proibiu*”.

Importante ressaltar que a revogação de referida Portaria e a promulgação da Constituição Federal de 1988 não alteraram, em nosso entendimento, a natureza jurídica das Centrais Sindicais que, como veremos, correspondem a associações com natureza civil, não possuindo natureza jurídica sindical.

Quanto a sua natureza jurídica, em que pesem discussões sobre o tema, podemos classificá-las como pessoa jurídica de direito privado (conforme previsão constante do artigo 44, do Código Civil¹¹³), não dotadas de personalidade sindical, já que, como veremos, afastam-se as Centrais Sindicais, por não enquadrarem-se no sistema confederativo, da natureza jurídica extensiva aos Sindicatos, Federações e Confederações.

Da mesma forma, por não serem dotadas de personalidade jurídica sindical, como ainda será aqui discutido, não se lhes aplicaria, mesmo que superados tais entendimentos, a natureza jurídica defendida por alguns doutrinadores, de natureza *semipública* (Verdier), de *direito social* (Cesarino Jr.) e de *pessoa jurídica de direito privado que exerce atribuições de interesse público* (Russomano).

¹¹¹ Vale fazer especial referência ao teor da Portaria nº 125, de 1963, do Ministério do Trabalho, que reconhecia essa forma de estruturação.

¹¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª edição, LTr, 2000, p. 201.

¹¹³ “Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado: I – as associações; II – as sociedades; III – as fundações. Parágrafo único. As disposições concernentes às associações aplicam-se, subsidiariamente, às sociedades que são objeto do Livro II da Parte Especial deste Código.”

Destaca-se ser a conceituação de pessoa jurídica não uma ficção jurídica¹¹⁴, mas um atributo que o Estado concede a certos entes, para que o Direito possa atingir a sua finalidade.

É, portanto, em nossa opinião, uma realidade jurídica, adotando-se, como conceituação, a teoria institucionalista ou da realidade jurídica, que prega que assim como a personalidade humana deriva do Direito, da mesma forma ele pode concedê-la a agrupamentos de pessoas ou de bens que tenham por escopo a realização de interesses humanos.

Assim, a personalidade jurídica seria então um atributo que a ordem jurídica estatal outorga a entes preexistentes.

Aliás, com apoio em Pontes de Miranda¹¹⁵, resta-nos claro que:

A vida, o mundo fático, faz surgirem as pessoas naturais. Nasce o homem; o nascimento mesmo é fato jurídico. O Direito apenas, atento à vida humana, de que é produto e meio, a protege desde a concepção e reconhece ao nascido a capacidade de direito. Não se passa o mesmo com as pessoas jurídicas. [...] É o homem que as cria; ainda em se tratando do Estado. [...] Quando os homens têm de constituir as pessoas jurídicas, praticam atos prévios, que são o dado fático, com que operam. A pessoa jurídica é tão oriunda de fato quanto a pessoa física.

Em complementação, o ilustre citado autor¹¹⁶ destaca que a inscrição dos atos constitutivos no registro público competente é o ato estatal, de jurisdição voluntária, pelo qual

¹¹⁴ Nesse sentido, temos o entendimento de DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*, 1 volume – Teoria Geral do Direito Civil – São Paulo, Saraiva, 1997, p. 143: “se o Estado é uma pessoa jurídica, dizer que ele é uma ficção é o mesmo que afirmar que o direito que dele emana também o é”.

¹¹⁵ MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito privado*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1970, p. 33.

¹¹⁶ id ibid. p. 376.

se registra a associação, sociedade ou fundação, donde resulta o efeito personificativo da pessoa jurídica.

Fica demonstrado, assim, que as Centrais Sindicais, por regras de nosso ordenamento jurídico, são consideradas pessoas jurídicas de direito privado, que adquirem personalidade jurídica (ainda não sindical) com o registro de seus atos perante o cartório de registro público.

De qualquer forma, independentemente dessa condição, o advogado José Carlos Arouca¹¹⁷ bem lembrou a relação existente, manifestada desde o Manifesto Comunista de 1948, de Karl Marx, entre a classe trabalhadora e o movimento político, característica marcante das Centrais Sindicais:

A classe trabalhadora organizada devia assumir papel político e ocupar espaço no cenário internacional. Desse modo a profissão deixava de ser o núcleo da coletivização assumindo importância maior a situação de assalariado para o enfrentamento não só do empregador, mas do capital, na luta pela ascensão social. Portanto, a unidade dos sindicatos desaguava na formação de uma confederação geral dos trabalhadores.

Porém, no Brasil, antes da Portaria nº 3.100, de 1985, bem como da promulgação da Constituição Federal de 1988, já existiam dispositivos legais que tratavam sobre as Centrais Sindicais (organizações de trabalhadores), valendo fazer especial referência ao teor da Portaria nº 125, de 1963, do Ministério do Trabalho, que reconhecia essa forma de organização. Sua conceituação permanece plenamente atual (ainda que não mais vigente), inclusive quanto aos preceitos e às finalidades:

- 1) A Constituição assegura os direitos de associação e de reunião, que nenhuma disposição legal ou regulamentar pode anular. Estabelece também

¹¹⁷ AROUCA, José Carlos. *Centrais Sindicais – Autonomia e Unicidade*. Revista LTr, vol. 72, outubro de 2008, p. 1.159.

que ninguém é obrigado a deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

2) A Consolidação das Leis do Trabalho não proíbe, nem poderia proibir em face do mandamento constitucional, a existência de organismos de coordenação entre as entidades sindicais para o trato de problemas que não se limitam pela competência de cada uma delas em particular, porque envolvem interesses de todas em geral: inflação, custo de vida, níveis salariais, etc.

3) Esses organismos, para terem existência, em face da Constituição, não dependem de reconhecimento, em face da Consolidação das Leis do Trabalho apenas não possuem a representatividade conferida às entidades sindicais que especifica para os fins pré-fixados;

(...)

Observa-se que a finalidade das Centrais Sindicais, assim como das demais Entidades Sindicais, é permitir a livre discussão e convergência à finalidade comum, especialmente quanto ao ideal de associativismo¹¹⁸ (essa condição não se confunde com outras funções sindicais específicas e exclusivas, como, por exemplo, a negociação coletiva de trabalho).

Aliás, o ilustre Mozart Victor Russomano¹¹⁹, em magnífica obra, citando Aristóteles, bem define essa finalidade:

¹¹⁸ BORBA, Francisco S. *Dicionário de usos do Português do Brasil*, Editora Ática, São Paulo, 2002, p. 145, que define “*associativismo: Nm (abstrato de estado) convivência em grupo*”. BATALHA, Wilson Campos. *Sindicatos, Sindicalismo*, LTr, São Paulo, 1992, p 55, traz definição mais específica ao movimento sindical: “*Como tivemos a oportunidade de expor no capítulo antecedente, o fenômeno sindical nasceu espontaneamente da necessidade de união de esforços para a defesa de interesses comuns ou assemelhados*”.

¹¹⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical – Princípios Gerais*, José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975, p. 11.

O sindicalismo é manifestação do espírito associativo do homem. Cabe, aqui, a afirmação de ARISTÓTELES – que se transformou, lamentavelmente, em um lugar-comum dos estudos sociais contemporâneos – de que o homem, por sua natureza, é o animal social.

(...)

O vigor da associação, sua força reivindicatória, sua capacidade de impulso, suas perspectivas de sobrevivência sempre hão de depender da solidariedade entre seus componentes, tanto mais firme, quanto mais forte os laços de interesses que formam a comunidade.

Assim, as Centrais Sindicais, de forma embrionária, seriam responsáveis pela discussão de assuntos de interesse geral dos empregados e empregadores¹²⁰ (essa condição, inclusive, é única no Brasil), dentro do escopo maior que é a sociedade civil como um todo, na defesa dos princípios constitucionais relacionados ao trabalho, como, por exemplo, a valorização social do trabalho, não limitando-se a aspectos individuais de uma determinada categoria ou setor, ou seja, problemas maiores, macros, privilegiando o geral e não o específico.

Em outras palavras, há uma função real a ser desempenhada pelas Centrais Sindicais, função essa admitida em nosso sistema legal, que é a de proteção de interesses da coletividade representada, constante da vontade do conjunto de pessoas que se reúnem para determinado fim, especialmente para a celebração de pactos sociais e concertações sociais, conforme veremos a seguir.

Transcrevemos importante passagem da obra de José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹²¹, que bem delimita essa função das Centrais Sindicais:

¹²⁰ Vale destacar que o texto do Anteprojeto de Reforma Sindical de 2005 prevê que as Centrais Sindicais são entidades sindicais de representação apenas dos trabalhadores, conforme previsão dos seu artigo 14 e seguintes, e 29 e seguintes, com o que não concordamos.

¹²¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical, análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 108.

Dentro deste modelo, então, e cedendo à tentação de inserir as centrais sindicais dentro de um contexto observado sob o prisma hierárquico, as centrais sindicais são órgãos que estão acima das demais entidades sindicais e desenvolvem uma defesa ampla dos interesses classistas de trabalhadores e empregadores.

Este objetivo, aliás, deve servir como elemento diferenciador das centras em relação às demais organizações sindicais. Não que na questão central os objetivos das entidades sindicais possam ser diferenciados, uma vez que a finalidade de todas, independentemente de seu tamanho e de sua posição na estrutura, é sempre a mesma: a defesa de interesses profissionais e econômicos.

Ocorre, porém, que, do ponto de vista da atuação, enquanto o sindicato, como entidade que congrega, diretamente, trabalhadores e empregadores de determinado setor, pauta sua atuação na defesa dos interesses destes, seus representados, no mais das vezes sem visão de conjunto, as centrais sindicais não, formulando sua política em termos mais amplos e, via de regra, por meio de visão macro, que privilegia o geral e não o particular.

De qualquer forma, sendo as Centrais Sindicais entidades de representação – associações civis, aqui vale fazer menção à condição análoga das associações de amigos de bairros ou até associações de prefeitos, que não podem exercer funções além daquelas admitidas para cada figura individualmente representada, não tendo a soma desses indivíduos o condão de alteração de sua natureza jurídica individual –, seja de trabalhadores ou empregadores, condição, em razão da liberdade sindical, consagrada e admitida por nosso ordenamento constitucional. Passamos, então, ao estudo de seu reconhecimento jurídico e, após, ainda que discutível, sindical.

Por fim, não podemos deixar de fazer menção ao fato de que há, nas Centrais Sindicais, nítido objetivo político tendente a aproveitar essa inserção normativa, como força

aglutinadora (aqui se entenda de categorias e de força política) que lhes é própria e que justamente motiva a constituição de tais entidades (não sindicais, como será demonstrado).

Entretanto e deixando de lado esse aspecto político-intencional, verdade é que, no espaço jurídico-legal em que se encontra inserida essa “força aglutinadora de intensidade política”, falece-lhe outro tipo de força, que é a mais relevante no campo do direito positivo, vale dizer, daquele que torna eficazes as atividades normativas (aquelas que tornam eficazes as vontades antes formadas apenas em hipóteses), que é exatamente a jurídico-impositiva. Esta, aliás, quando confrontada com as disposições inseridas na Constituição Federal, que tratam sobre nosso sistema confederativo sindical, demonstram inequivocamente a fragilidade da tese de aceitação de inclusão das Centrais perante o atual sistema sindical confederativo nacional.

Melhor explicando – como se verificou nos capítulos anteriores –, desde a origem de nosso sistema sindical, fortemente influenciado pelo Estado intervencionista (inclusive por esse desenhado), sempre se teve a preocupação de segregar as entidades de representação sindical por categorias, sejam elas profissionais ou econômicas, de forma a evitar grandes concentrações de poder, que poderiam se contrapor ao Estado e, portanto, gerar conflitos, especialmente quanto ao sistema político-ideológico vigente.

Essa estruturação jurídico-corporativa manteve-se na atual Constituição Federal, que não alterou a espinha dorsal do sistema confederativo vigente, que desenha justamente esse formato corporativista limitador de liberdade sindical.

Não é demais lembrar que a própria manutenção da unicidade sindical, pela não ratificação da Convenção 87, da OIT, evidencia essa manutenção estrutural normativa, de composição e forma de atuação das entidades sindicais, com reconhecida força legal de representação e manifestação jurídica eficaz.

Ademais e como será analisado a seguir, essa condição de “excessiva prevenção” quanto a essa força aglutinadora fez com que fossem impostas barreiras, seja quanto ao reconhecimento sindical, jurídico, social e político das Centrais Sindicais, que, sem que sejam realizadas adequações, especialmente em nosso texto constitucional, permanecerão vigentes, inviabilizando, conseqüentemente, a evolução de nosso ordenamento sindical rumo à plena liberdade e autonomia sindical.

Destaca-se, inclusive reconhecendo o fenômeno aglutinador das Centrais Sindicais, o entendimento do ilustre Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva¹²²:

Nesse contexto, as centrais sindicais desenvolvem um papel de crucial importância na medida em que aglutinam os legítimos anseios sociais e postam-se como fiéis interlocutoras. Vale registrar ainda, que sua importância se agiganta na razão diretamente proporcional ao da existência da liberdade sindical.

5.1 O reconhecimento jurídico

Reconhecendo e respeitando a condição acima apresentada, diante da liberdade (relativa, porque não se aplica a Convenção 87, da OIT) sindical consagrada em nossa Constituição Federal (artigo 8º, I), até a edição da Lei nº 11.648/2008, entendemos que aquela era justamente a situação das Centrais Sindicais, ou seja, até então não possuíam personalidade jurídica de natureza sindical.

Isso não implica dizer que sua constituição foi limitada pelo Estado. Não, ao contrário, respeitando-se a liberdade sindical, consagrada em nossa Carta Magna, tem-se que não há vedação legal para que sejam constituídas entidades de representação de trabalhadores e

¹²² SOTERO DA SILVA, Luís Carlos Cândido Martins. *As Centrais Sindicais Brasileiras*. A importância sociológica no processo de reestruturação do sindicalismo brasileiro e sua natureza jurídica apud VIDOTTI, Tarcio José; GIORDAN, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coords.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós Industrial*, estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagem, LTr, 2004, p. 234.

empregadores, como é o caso das Centrais Sindicais. Mas a liberdade de constituição não confere a essas o *status* de entidade de representação sindical, pois, como destacado anteriormente, para tanto é necessário o atendimento a requisitos específicos, como a unicidade sindical, a representação de categoria (profissional ou econômica, dentre outros).

Compreendemos que as Centrais Sindicais detinham natureza jurídica de associação civil, e que os sócios/contribuintes eram os Sindicatos a elas livremente associados, que mantinham sua estrutura. Entretanto, a soma dos interesses dos associados não tem o condão de gerar um produto da mesma natureza, ou seja, o total dos Sindicatos sócios das Centrais Sindicais não dá a elas a mesma natureza jurídica que aqueles membros detêm.

De forma análoga, pode-se fazer comparação de tal situação com os direitos individuais homogêneos, que são individuais, unidos os seus sujeitos pela homogeneidade de tais direitos num dado caso, não alterando, todavia, a individualidade do direito de cada qual.

De qualquer forma, mesmo não tendo personalidade jurídica sindical, as Centrais Sindicais exerciam, desde sempre, importante papel político, como órgãos catalisadores de forças políticas, derivadas da união dos Sindicatos que compunham essa unidade. Ademais, e por diversas oportunidades, correspondem a contraponto político, como forma de pressão para o atendimento a interesses comuns dessa organização.

Destaca-se que, antes da edição da Lei nº 11.648/2008, as Centrais Sindicais, entidades de representação, eram reconhecidas pelo Estado e nossa sociedade e, por permissão legal (ou tolerância), até participavam de conselhos de representação de interesses dos trabalhadores. Porém, esse era o limite.

Referida permissão legal (a ser discutida oportunamente, quando da análise da função Ecológica Sindical das Centrais Sindicais) representa o nítido exemplo das forças políticas aglutinadoras que compunham essas “associações” e que tinham, por vezes, ramificações em

outros movimentos sociais, inclusive partidos políticos. É o caso da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que guarda estrito relacionamento com o Partido dos Trabalhadores (PT), e da Força Sindical, que, igualmente, relaciona-se, hoje, com o Partido Democrático Trabalhista (PDT) e, antes, com o Partido da Social-Democracia Brasileira (PSDB), dentre outros exemplos.

José Carlos Arouca¹²³, em recente artigo, analisa essa aproximação de poderes:

As centrais se firmaram, conseguiram ser reconhecidas de fato, principalmente por sua forte vinculação político-partidária, a CUT confundindo-se com o Partido dos Trabalhadores, a Força Sindical com o PSDB, sem faltar-lhes o apoio oficial dado pelo governo federal. Fernando Henrique Cardoso lhes deu assento nos colegiados da Previdência Social, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Por força desse peso político, as Centrais Sindicais assumiram encargos e funções híbridas, representando, nesses Conselhos, determinado nicho social, em nítida forma de concertação social. Entretanto, os papéis não se confundem. O diálogo social é diferente da negociação sindical (que defendemos ser um processo contínuo), porque, como vimos, a realização de tais ações não transmutam sua natureza original, que é a de uma associação civil.

Citamos, como exemplo desse reconhecimento e permissão legal, a Lei nº 7.998/90, que regula o programa do seguro-desemprego, o abono salarial e institui o fundo de amparo ao trabalhador (FAT), que, em seu § 3º, do artigo 18, dispõe que os representantes dos trabalhadores que compõem o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Condefat) serão indicados pelas Centrais Sindicais:

¹²³ AROUCA, José Carlos. *Centrais Sindicais – Autonomia e Unicidade*, Revista LTr, vol. 72, outubro de 2008, p. 1168.

art. 18 – É instituído o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – Codefat, composto por representantes de trabalhadores, empregados e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo (caput com redação dada pela Medida Provisória nº 2.143-31, de 3/4/2001).

§ 3º Os representantes dos trabalhadores serão indicados pelas centrais sindicais e confederações de trabalhadores; e os representantes dos empregadores, pelas respectivas confederações.

Ainda seguindo essa orientação, há a Lei nº 8.036/90, a qual dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que, da mesma forma, reconhece e legitima Centrais Sindicais, ao instituir em seu § 3º, do artigo 3º, que aquelas serão responsáveis pela indicação dos representantes dos trabalhadores, componentes do Conselho Curador do FGTS:

art. 3º – O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo (caput com redação dada pela Medida Provisória nº 2.143-32, de 31/5/2001).

§ 3º Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho e da Previdência Social, e terão mandato de 2 anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.

Por fim, há previsão, constante do artigo 3º, §2º, da Lei nº 8.213/91, de que caberão às Centrais Sindicais a indicação de representante dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social:

art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

§ 2º Os representantes dos trabalhadores em atividade, dos aposentados, dos empregadores e seus respectivos suplentes serão indicados pelas centrais sindicais e confederações nacionais.

O professor Sérgio Pinto Martins¹²⁴, ao tratar sobre o assunto, enfatizou: “*A legislação hoje prevê até mesmo a existência das centrais, não pertencendo ao sistema confederativo, mas fazendo parte de certos órgãos governamentais, por meio de representantes dos trabalhadores dessas entidades*”.

Todavia, referido reconhecimento limitava-se ao respeito à condição representativa política de tais entidades, ou seja, da garantia da participação em assuntos e atribuições administrativas burocráticas, que permitem que as Centrais Sindicais atuem como interlocutores dos trabalhadores e empregadores.

Inclusive, essas atividades previstas em legislações específicas encontravam respaldo no texto constitucional, especialmente no disposto em seu artigo 10:

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Aliás, é esse o posicionamento da Professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva¹²⁵, ao analisar o assunto: “*Este conjunto normativo demonstrava que às centrais sindicais eram atribuídas prerrogativas de representação dos trabalhadores nos colegiados públicos, consoante o assegurado pela Constituição de 1988*” (art. 10).

¹²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, 9 ed, Atlas, 1999, p. 627.

¹²⁵ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *O Reconhecimento das Centrais Sindicais e a Criação de Sindicatos no Brasil: Antes e Depois da Constituição de 1988* apud *Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil*, LTr, São Paulo, p. 38, 2009.

Corroborando esse entendimento, temos as palavras do professor Davi Furtado Meirelles¹²⁶: “*As centrais sindicais brasileiras sempre foram dotadas de representatividade¹²⁷ e força política, participando dos órgãos colegiados previstos no art. 10 da CF, sempre foram chamadas para as grandes discussões de interesse nacional*”.

Em outras palavras (porque não podem, ontem e hoje, como pretendemos demonstrar), jamais foram reconhecidas como entidades de representação sindical, uma vez que não adquirem a personalidade jurídica de natureza sindical, diante das vedações impostas pelo texto constitucional e, portanto, não integram o sistema confederativo.

O ilustre José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹²⁸ bem conceitua essa limitação: “*O sistema confederativo da representação sindical, como concebido e imposto, no Brasil, apresenta uma estrutura de forma piramidal. Na base, temos os sindicatos; no centro, as federações; e, no ápice, no topo, as confederações*”.

Obedecida essa forma, é preciso, ainda, respeitar o seu agrupamento, que se dá por critério de homogeneidade, como verificamos no capítulo anterior. Não há, assim, liberdade para a vinculação entre as diversas entidades sindicais que compõem a pirâmide.

É que ele se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última.

¹²⁶ MEIRELLES, Davi Furtado. *Apontamentos Sobre o Reconhecimento Formal das Centrais Sindicais*. Revista LTr, vol. 73, fevereiro de 2009, p. 179.

¹²⁷ Pertinente explicar o alcance semântico desse termo. A representatividade aqui é adotada como fonte de diálogo social e não negocial coletiva.

¹²⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 2000, p. 116/117.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento¹²⁹, temos que: “As Centrais Sindicais foram proibidas desde o Estado Novo. No sistema confederativo não lhes foi dado um lugar. O Estado sempre se acautelou contra a sua possível ação política”.

Com acerto, o advogado José Carlos Arouca¹³⁰ delimita:

Como o texto constitucional impôs a adaptação da “velha CLT”, entendeu-se que o sistema confederativo seria a pirâmide com sindicatos na base, federação no meio e a confederação no vértice, sem lugar para uma central única, defendida firmemente nos Congressos de trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado¹³¹ compartilha o mesmo posicionamento:

A estrutura do sistema sindical do País manteve-se, regra geral, dentro dos velhos moldes corporativistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988, como visto.

Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso; da federação, em seu meio; e da confederação, em sua cúpula.

As centrais sindicais (CUT, CGT, Força Sindical, SDS) não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica.

Diante disso, resta-nos cristalino que, até a edição da Lei nº 11.648/2008, as Centrais Sindicais possuíam apenas reconhecimento jurídico de associações civis, não de entidade sindical, pois, como já tivemos oportunidade de comentar neste estudo e adotando novamente parte do voto do ilustre Ministro Celso de Mello, por ocasião do acórdão no Mandado de

¹²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 2ª edição, LTr, 2000, p. 200.

¹³⁰ AROUCA, José Carlos. *Centrais Sindicais – Autonomia e Unicidade*, Revista LTr, vol. 72, outubro de 2008, p. 1164.

¹³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, LTr, 2ª ed. 2003, p. 76/77.

Segurança nº 190 – DF, pela Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça, em julgamento de 4/11/1989 (DJU de 11/12/1989, p. 18.127), não lhes é concedido o reconhecimento de entidade sindical:

Sem o registro no órgão estatal competente, portanto – que ainda continua a ser o Ministério do Trabalho, circunstância esta que confere maior efetividade ao princípio da unicidade sindical, posto que permite a um órgão estatal tecnicamente aparelhado a possibilidade de realizar uma fiscalização mais intensa sobre a integridade desse postulado fundamental da organização sindical – torna-se inviável a aquisição, pelo ente interessado, de personalidade jurídica de natureza sindical. Sem a integral realização desse processo de personificação – que não se confunde com a vedada e proscriba autorização estatal para efeito de fundação de Sindicato – a entidade, ainda que registrada no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, não terá caráter sindical, desvestindo-se de qualquer validade, para esse efeito de direito sindical, a concretização do registro meramente civil. (grifo nosso)

Em outras palavras e como já discutido, apenas terá personalidade sindical a entidade de representação de trabalhadores e empregadores que atenda aos requisitos contidos no artigo 8º, II e IV, da Constituição Federal, especialmente quanto à unicidade sindical e integração à estrutura do Sistema Confederativo, o que não ocorre com as Centrais Sindicais.

Todavia e retomando a importância política das Centrais Sindicais, deve-se ponderar sobre o porquê da edição da Lei nº 11.648/2008 que, em nosso entendimento, busca dar nova personalidade jurídica às Centrais Sindicais.

Na verdade, ao longo dos anos e em razão da atuação das Centrais, tão grande se tornou seu papel político e aglutinador que se decidiu, através da edição da Lei nº 11.648/2008, por atribuir mais poder a elas, integrando-as na seara sindical, quando, então, ter-se-ia a possibilidade de (i) ingerência nas relações de trabalho; (ii) aproximação com trabalhadores e empresários; (iii) aproximação com o Estado e suas políticas sociais, em

especial com o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); e (iv) possibilidade de aferição de receita, especialmente na participação no rateio da contribuição sindical, se demonstrado o atendimento a regras mínimas.

5.2 O discutível reconhecimento sindical

O Poder Legislativo, possivelmente atendendo a pressões do movimento sindical, uma vez que o texto do Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical¹³², em complemento à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005, já trazia exatamente essa previsão – que não foi adiante –, em seus artigos 14 e 15¹³³, reconhecendo sua força política aglutinadora e visando a dar guarida à situação até então peculiar das Centrais Sindicais, editou a Lei nº 11.648/08, publicada no DOU, em 1/4/2008, estabelecendo, em seu artigo 1º, que:

¹³² Site do Ministério do Trabalho e Emprego (http://www.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf), visita em 11/4/2009, que traz o texto da PEC nº 369 de 2005 e o texto final do Anteprojeto de Reforma Sindical.

¹³³ Anteprojeto de Reforma Sindical: “Art. 14. As entidades sindicais de trabalhadores poderão se organizar na forma de central sindical, confederação, federação e sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal. Art. 15. A central sindical será constituída em âmbito nacional, a partir de sindicatos de pertencentes a qualquer setor econômico ou ramo de atividade, sendo-lhe permitida a criação de confederações, federações e sindicatos como parte de sua estrutura organizativa”.

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Verifica-se, assim, que há, por parte do Legislador, a intenção de, primeiro, reconhecer as Centrais Sindicais como instituições jurídicas sindicais, bem como, e especialmente, a possibilidade de as mesmas representarem, ou seja, terem atribuição, em nosso entendimento até então privativa – por determinação legal e constitucional – daquelas instituições previstas em nosso Sistema Confederativo, da qual a Central Sindical não faz parte.

Entretanto, e esse é o ponto primordial de nossa discussão, a edição de referido dispositivo legal e os efeitos que dele decorrem diante da aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical conferida às Centrais Sindicais não mais como simples entidades de representação de trabalhadores e empregadores afrontam diretamente as disposições de nossa Constituição Federal, contidas no artigo 8º, da Carta Magna, especialmente quanto à unicidade sindical e à representação de determinada categoria, seja ela econômica ou profissional, como objetivamos demonstrar.

Ou seja, o reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades de representação de trabalhadores (conforme prevê o artigo 1º, da Lei nº 11.648/2008: “*Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas*”). altera substancialmente a condição até então

conferida às Centrais Sindicais, trazendo, de forma direta, insegurança jurídica ao sistema já estável.

As Centrais Sindicais não foram recepcionadas pelo Sistema Sindical Confederativo brasileiro (o conceito jurídico de sistema confederativo é próprio do Direito Sindical e se materializa através de regras próprias estabelecidas pela legislação e constituição federal, não aceitando interpretação que não restritiva).

Melhor explicando, adotando-se, da forma que pretende o Legislador, de reconhecimento ilimitado, não mais terão os “atores sociais” a certeza de que o instrumento (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) eventualmente firmado terá sua validade reconhecida, assim como não se terá a definição de qual, dentre as tantas entidades sindicais (aqui englobar-se-iam, como pretendem, as Centrais Sindicais), é aquela adequada à representação.

Vale lembrar, ademais e como verificado, que a negociação coletiva não é um processo fim, estanque. Ela é processo constante de diálogo, ainda que não haja a materialização em documentos escritos, como é o caso dos Acordos e das Convenções Coletivas de Trabalho. E aqui está justamente o grande impasse que poderá surgir e, portanto, a insegurança suscitada.

Destaque-se que a Negociação Coletiva de Trabalho, por origem, não é necessariamente conflituosa, é possível que haja simples diálogo entre as partes, sem que resulte necessariamente na solução de um conflito. Daí o porquê da adoção, por alguns e como veremos abaixo, da expressão “gramática da negociação”, ou seja, a materialização da negociação coletiva como ato de entendimentos constantes e duradouros e não apenas na celebração de instrumentos.

Isso porque, em regra, somos acostumados a pensar o Direito como meio contencioso para solução de impasses. Somente por meio da disputa, principalmente quando há situações

diferenciadas ou desequilibradas, como é o caso das relações entre empregado e empregador, é possível se “resolver” uma situação (tensão) e, assim, tende-se obrigatoriamente a chamá-la de conflituosa e define-se o seu fim como solução de um litígio. Nesse sentido, temos o entendimento do advogado Antonio Carlos Aguiar¹³⁴, extraído de sua dissertação de Mestrado, defendida perante a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no ano de 2006:

Por derradeiro, a Negociação Coletiva de Trabalho pode ser definida como um ato jurídico complexo paramétrico comportamental compreendido num duplo sentido, jurídico e sociológico. Juridicamente, consiste no conjunto coordenado de disposições que disciplinam um procedimento pacífico de configuração do diálogo a conversação espontânea e direta a ser observada pelos protagonistas sociais relacionados ao mundo do trabalho, na produção regular comportamental, que se subdivide em atos do cotidiano e atos normativos sobre condições de trabalho, derivados de princípios emanados diretamente pela Constituição, enquanto que sociologicamente podemos defini-la como o conjunto de fatores reais que impulsionam interdependências estruturais, de acordo com comportamentos divergentes, absorção de incertezas, formação social de expectativas, e direcionam os atores sociais a exercitarem suas tarefas de positivação do direito, positivação essa que não se restringe à simples normatização.

Torna-se, assim, mais criteriosa a definição de quais serão os efetivos “atores sociais” aptos e autorizados a estabelecer esse diálogo, ora abalado diante da tentativa de aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical conferida às Centrais Sindicais, em especial a possibilidade de representação.

Daí porque, conforme veremos a seguir, nosso entendimento de que referida legislação e, portanto, a aquisição de personalidade jurídica sindical às Centrais Sindicais é inconstitucional, se considerada ilimitada da forma que está.

¹³⁴ AGUIAR, Antonio Carlos. *A negociação coletiva como instrumento de efetividade dos direitos fundamentais*. Dissertação de Mestrado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

Melhor explicando, temos certo que o Sistema Confederativo Sindical, previsto em nossa Constituição Federal, traz a ideia imutável de um sistema fechado, único e indivisível, não permitindo, por força exatamente de nossa estrutura sindical constitucional, alterações, senão por modificação de sua causa raiz, no caso a alteração constitucional quanto a nossa estrutura sindical.

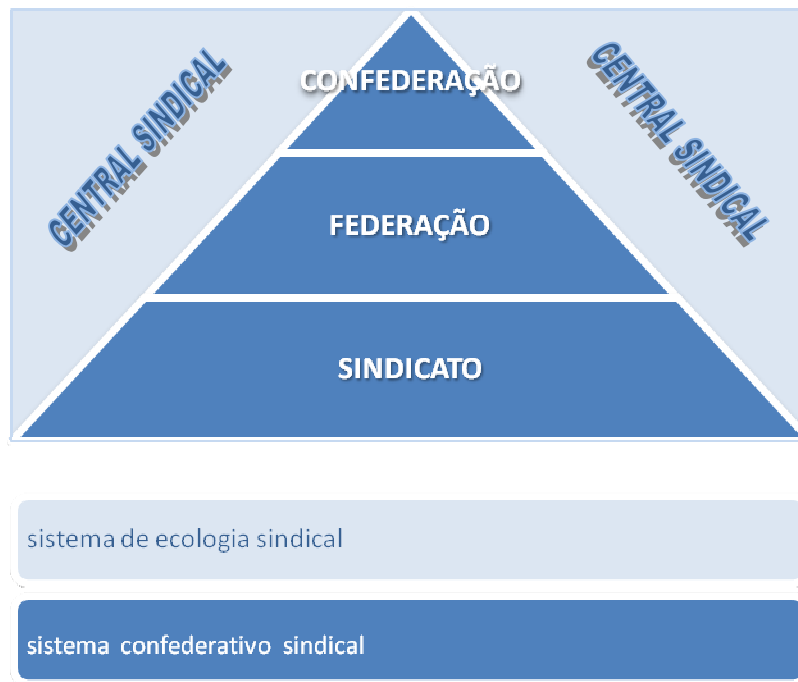
Dessa forma, tem-se claro que esse sistema (confederativo sindical), adotando, analogicamente, a Teoria Geral dos Sistemas, aprofundada por Ludwig Von Bertalanffy e, posteriormente, por Niklas Luhmann, tem como característica primordial o seu fechamento operacional e, assim, sua autonomia com relação aos outros sistemas, ainda que, no caso, em um supersistema (que denominaremos de Sistema de Ecologia Sindical-Social), estejam estabelecidas as Centrais Sindicais.

O que pretendemos defender é que o Sistema Confederativo Sindical, previsto como imutável por nosso ordenamento constitucional, representa um sistema específico, inclusive com fechamento operacional próprio, tanto que possui autorregulação própria. Dessa forma, a inserção das Centrais Sindicais, como entidades sindicais, sem que se altere o ordenamento constitucional, no caso a codificação específica daquele sistema, não é admitida.

Diante disso, esse sistema, ou seja, um “conjunto de elementos inter-relacionados, cuja unidade é dada por suas interações e cujas propriedades são distintas da soma desses elementos”¹³⁵, encontrará sua própria e específica formatação, de forma a dar efetividade a sua finalidade.

De qualquer forma, defendemos que as Centrais Sindicais, como já anteriormente participavam, inclusive antes da edição de referida legislação, compõem, como parte integrante, o que denominamos de Sistema de Ecologia Sindical, ou seja, um sistema maior, que englobaria nosso Sistema Sindical Confederativo, tendo, acima e fora dele, as Centrais Sindicais, da seguinte maneira:

¹³⁵ CHAI, Cássius Guimarães. *Descumprimento de Preceito Fundamental: Identidade Constitucional e Vetos à Democracia*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 50.



Assim, competiriam às Centrais Sindicais, como membros do Sistema de Ecologia Sindical (supersistema), a realização de diálogos sociais, pactos sociais, concertações sociais. Isto é, a discussão de assuntos de interesse geral dos empregados e empregadores (partícipes do sistema global, que é a sociedade civil), problemas macros, privilegiando o geral e não o específico e não se limitando a aspectos individuais de uma determinada categoria ou setor.

O papel das Centrais Sindicais é maior do que aquele destinado aos membros de nosso Sistema Sindical Confederativo. Elas compõem a “superestrutura”, ou seja, contemplam o Sistema de Ecologia Sindical e sua representação, por não estarem vinculadas à unicidade sindical e representação por categoria, que é “subcategorial” e, nesse caso, ilimitada.

Por esse motivo, somos partidários da ideia de que as Centrais Sindicais, como representantes desse supersistema, que denominamos de Sistema de Ecologia Sindical, e até em respeito aos dispositivos legais já existentes, que reconhecem as Centrais Sindicais como atores sociais – citamos a Lei nº 7.998/90, que regula o programa do seguro-desemprego, o abono salarial e institui o fundo de amparo ao trabalhador (FAT); a Lei nº 8.036/90, que

dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e a Lei nº 8.213/91, artigo 3º, §2º, que estabelece que caberá às Centrais Sindicais a indicação de representante dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social –, atuariam como representantes e gestores sociais, fiscalizando e preservando a estrutura desse sistema, sua destinação quanto ao fim sindical maior, que é a valorização social do trabalho e dignidade dos trabalhadores, ou seja, analogicamente, como se fossem um Tribunal de Contas ou até o Ministério Público.

Entretanto, a competência exclusiva de representação sindical permaneceria, em razão de nosso sistema fechado e equilibrado, aos membros do Sistema Confederativo Sindical.

Competiriam às Centrais Sindicais, então, novamente adotando o pensamento de Niklas Luhmann, como membros do supersistema (que denominamos de Sistema de Ecologia Sindical) a irritação, a perturbação e a influência no Sistema Confederativo Sindical, uma vez que, apesar de os sistemas serem independentes entre si, realizam trocas comunicativas, como forma de continuidade das relações de interpenetração estrutural entre os sistemas e o meio.

Adotamos aqui novamente o pensamento do advogado e professor Antonio Carlos Aguiar¹³⁶, em sua dissertação de Mestrado, defendida perante a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, quanto à definição de Ecologia Sindical:

¹³⁶ AGUIAR, Antonio Carlos. *A negociação coletiva como instrumento de efetividade dos direitos fundamentais*. Dissertação de Mestrado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

(...) ou seja: uma dinâmica científica que estuda as relações entre os atores sociais (trabalhadores, sindicatos e demais entes sindicais, empresas e Estado) dentro do meio ou ambiente em que convivem e coabitam, bem como suas recíprocas influências, além de todas as alterações e mudanças, sejam tecnológicas, sejam sócio-culturais que alteram condições de trabalho e de vida em permutas que acontecem e interagem neste ambiente de maneira diuturna, de acordo com as necessidades de momento de cada agente social envolvido.

E dentro desse amplo sistema, que comportaria as Centrais Sindicais, haveria o intrínseco respeito aos Direitos Fundamentais, quando da realização da concertação social ou pactos sociais, que estabeleceriam bases sociais mínimas para convívio e estipulação de garantias fundamentais então sustentadas, além do direito à vida, na liberdade de consciência, e outras civis, na dignidade da pessoa humana e na igualdade.

Por isso mesmo, as Centrais Sindicais possuem importante papel como membros do supersistema, conforme veremos, distinto, entretanto, daquele destinado aos membros do Sistema Confederativo Sindical.

5.3 O papel político social

Em nosso entendimento, eis aqui o real e indiscutível papel das Centrais Sindicais, que independe da pretendida aquisição de personalidade jurídica de natureza sindical, conferida pela Lei nº 11.648/08, e está diretamente relacionado ao reconhecimento jurídico até então conferido, pois, indiscutivelmente, trata-se de associações de representação de trabalhadores e empregados em sua plenitude, ainda que não sindicais.

Adotando passagem de obra de Mozart Victor Russomano¹³⁷, citando, sem indicação de fonte, João Mangabeira e Bentham, pode-se afirmar que o sistema sindical encontra-se intrinsecamente relacionado ao sistema político, pois convivem, em um sistema democrático, harmoniosamente:

JOÃO MANGABEIRA – de certo modo aproveitando a figura de BENTHAM, para representar as relações entre o Direito e a Moral – disse que a autonomia sindical e o sistema político de determinado País são dois círculos concêntricos. O raio da autonomia sindical – contido dentro do círculo representativo da política do Estado – diminui, progressivamente, nos regimes fortes, até desaparecer, nos sistemas totalitários.

Em complemento, o mesmo referido autor¹³⁸ assim sentenciou, adotando passagem da obra de Jaime Maria de Mathieu¹³⁹.

Nos países subdesenvolvidos, em especial, o sindicalismo pode ser a porta daquela penetração. Se é certo que nesses países se faz indispensável uma estrutura econômica e social resistente, também não há dúvida de que o sindicato representa parcela importante dessa estrutura, para que suporte, inclusive, a ação do sindicalismo internacional, quando o mesmo assumir caráter intervencionista ou revolucionário.

É nesse sentido que o sindicato moderno adquire, em cada nação, nítido sentido político, como órgão de defesa consciente da liberdade.

Assim, não nos parece forçoso afirmar que as Centrais Sindicais pertencem exatamente a essa relação, ou seja, concentram em si forças políticas e sindicais, sendo

¹³⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical – Princípios Gerais*, José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975, p. 70/71.

¹³⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical – Princípios Gerais*, José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975, p. 36.

¹³⁹ MATHIEU, Jaime Maria de. *Evolución y Porvenir del Sindicalismo*, p. 13, 1954 Buenos Aires.

entidades adequadas a, como “atores sociais” e entidades de representação de trabalhadores (não sindical, do ponto de vista constitucional, previsto no sistema confederativo), falarem em nome dessa coletividade não identificada, inclusive porque, como membros do Sistema de Ecologia Sindical, são elas atores sociais com funções específicas.

Destacamos exatamente essa força política que as Centrais Sindicais detêm, como aglutinadoras de interesses e centralizadoras de poder, aptas a discutir assuntos de interesse geral e nacional, não específicos de determinada categoria, seja econômica ou profissional.

Diante disso e respeitado justamente esse papel¹⁴⁰, até diante daquilo que já fazem habitual e constantemente, bem como o que se espera de tais associações, como é o caso das legislações citadas (Lei nº 7.998/90, Lei nº 8.036/90 e Lei nº 8.213/91), entendemos que caberiam às Centrais Sindicais justamente a atuação e discussão de problemas macros, gerais e não peculiares a determinada e individualizada categoria.

Maurício Godinho Delgado¹⁴¹, com acerto, reconhece a função primordial exercida pelas Centrais Sindicais, do ponto de vista social e político, ainda que não pertencentes à estrutura confederativa:

As centrais sindicais, repita-se, não compõem o modelo corporativista. De certo modo, representam até mesmo seu contraponto, a tentativa de superação. Porém constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

¹⁴⁰ Defendemos que o papel das Centras Sindicais é exatamente esse, que chamamos de Ecológico Sindical, ou seja, atuar como representante e gestor social, fiscalizando e preservando não o dinheiro em si, mas a sua destinação quanto ao fim sindical maior, que é a valorização social do trabalho e dignidade dos trabalhadores.

¹⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. LTr, 2ª ed, 2003, p. 76/77.

E, como exemplo e aplicação prática dessa fundamental função político-social que exercem as Centrais Sindicais, especialmente para momentos tumultuados e conflituosos como os vivenciados no final de 2008 e no primeiro semestre de 2009, de uma crise mundial, compreendemos que sua participação em discussões tripartites, como é o caso da “concertação social” ou “pacto social”, que visa a atender a questões de ordem econômica, trabalhista e política, seria plenamente válida e salutar.

Kátia Regina Cezar¹⁴², em recente trabalho, bem definiu o conceito da concertação social e seus atores:

A concertação social é um procedimento com vistas à feitura de um acordo tripolar, no qual o governo não desempenha um papel de árbitro ou mediador, mas sim de parte, assumindo uma posição de negociador e não de autoridade, juntamente aos demais atores sociais.

Pela expressão “atores sociais”, devemos entender todos os grupos intermediários de uma sociedade, grupo formado para defesa de interesses comuns, como, por exemplo, as diversas Organizações Não Governamentais – ONG’s ou os sindicatos representantes de categorias profissionais ou econômicas, dentre outros.

Desse modo, a participação das Centrais Sindicais nesses processos de concertação social, ou seja, no diálogo social tomado em sentido mais amplo, abrangendo o universo de relações sociolaborais, com a finalidade de conferir conteúdo e natureza democrática às relações trabalhistas, parece-nos ser exatamente o fim que se espera de tais associações, respeitando-se, em especial, seu papel político-social.

¹⁴² CEZAR, Katia Regina. *A Importância da Concertação Social*. Suplemento Trabalhista nº 023/09, LTr, p. 113.

O escopo é fomentar o debate/diálogo de assuntos amplos (gerais), que se colocam no mundo do trabalho e que atingem a coletividade, daí a importância da participação das Centrais Sindicais, que representariam exatamente esse universo indefinido e macro.

Não é demais ressaltar que, em tais discussões, estará presente o Estado, como parte desse processo, fechando o tripé: Estado, capital e trabalho.

Boaventura de Sousa Santos¹⁴³ utiliza a expressão “Estado-providência” ao tratar sobre o assunto. Entende que o Estado possui importante papel no processo de propiciar a concertação social como forma de garantir a competitividade das empresas no mundo globalizado, a garantia de direitos e o equilíbrio entre capital e trabalho.

Além disso, participando as Centras Sindicais dessas discussões, como se espera, restará atendida e respeitada sua atuação, qual seja, a de realização de discussões macros, de toda uma coletividade, que em muito supera o conteúdo dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, firmados pelas entidades sindicais.

O professor Davi Furtado Meirelles¹⁴⁴ bem delimita essa atribuição das Centrais Sindicais:

Como organizações gerais de trabalhadores, as centrais sindicais têm como função primordial a participação em entendimentos de políticas nacionais para o trabalho, fixando diretrizes maiores de ação, e tendo por finalidade o desenvolvimento econômico, o combate ao desemprego e as reformas fundamentais no sistema legal trabalhista. Participam, portanto, dos chamados “pactos sociais”.

¹⁴³ SANTOS, Boaventura de Sousa. *Desconcertação Social*. Visão, 20/1/2003 – www.ces.uc.pt.

¹⁴⁴ MEIRELLES, Davi Furtado. *Apontamentos Sobre o Reconhecimento Formal das Centrais Sindicais*. Revista LTr, vol. 73, fevereiro de 2009, p. 179.

O professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁵, ao comentar sobre a finalidade da concertação social, demonstra exatamente que o conteúdo desses pactos sociais (não adentraremos na discussão quanto à melhor nomenclatura para o resultado atingido pela concertação social, pois há autores que fazem distinções e outros que dizem ser sinônimas, estes últimos com os quais nos alinhamos¹⁴⁶) é bem mais amplo que o dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, já que abrange questões de ordem econômica, trabalhista e política, “*de modo a se caracterizar como macroacordo que tem muito mais de planejamento geral de natureza socioeconômica do que de convenção coletiva*”.

José Augusto Rodrigues Pinto¹⁴⁷ é do mesmo entendimento: “*Considera-se, por fim, o Estado figurando como sujeito nas negociações tripartites com as representações profissionais e econômicas, visando à elaboração dos amplos pactos sociais trabalhistas*”.

Citamos, ainda, entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁴⁸:

(...) observa-se a tendência mundial, nos últimos anos, da participação do Estado na negociação coletiva, já não como interventor ou auxiliar no processo de diálogo entre trabalhadores e empregadores, e sim como sujeito das chamadas negociações tripartites, realizadas em busca de soluções para problemas comuns a todos.

Aliás, nesse sentido, o Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical¹⁴⁹, em complemento à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005, traz exatamente essa previsão e finalidade às Centrais Sindicais, ao dispor, em seu artigo 120, a instituição, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT),

¹⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. Saraiva, 1989, p. 325/326.

¹⁴⁶ CÉSAR, Katia Regina. *A Importância da Concertação Social*. Suplemento Trabalhista nº 023/09, LTr, p. 114, entende se tratar de sinônimos: “*O nome dado para um consenso efetivo atingido por meio da concertação social é, geralmente, pacto social, contrato coletivo, convênio coletivo etc.*”.

¹⁴⁷ RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. LTr, p. 177.

¹⁴⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. LTr, 2000, p. 187.

¹⁴⁹ Site do Ministério do Trabalho e Emprego (http://www.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf), visita em 11/4/2009, que traz o texto da PEC nº 369 de 2005 e o texto final do Anteprojeto de Reforma Sindical.

de caráter tripartite e paritário, composto de representantes indicados pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e pelos empregadores, sendo certo que, quanto aos membros dos trabalhadores, conforme artigo 126 e 127, esses seriam indicados pelas Centrais Sindicais:

Art. 126. A Câmara Tripartite é constituída por 15 (quinze) membros e respectivos suplentes, assim definidos:

I - 5 (cinco) representantes dos trabalhadores, indicados pelas centrais sindicais com personalidade sindical; (grifos nossos)

II - 5 (cinco) representantes dos empregadores, indicados pelas confederações com personalidade sindical;

III - 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

Art. 127. As Câmaras Bipartites são compostas, cada uma, por 10 (dez) membros e respectivos suplentes, assim definidos:

I - 5 (cinco) representantes dos trabalhadores, indicados pelas centrais sindicais com personalidade sindical, e 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego; (grifos nossos)

II - 5 (cinco) representantes dos empregadores, indicados pelas confederações com personalidade sindical, e 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. É vedada aos membros da Câmara Tripartite a participação na composição das Câmaras Bipartites.

Por fim, podem-se citar, a título de exemplos de concertação social ocorrida no Brasil, os acordos firmados no âmbito da Câmara Setorial Automotiva, retirados da obra de Luís Paulo Bresciani e Flávio Antonello Benites Filho¹⁵⁰, quais sejam: Acordo do Setor Automotivo, de 27/3/1992; e Acordo Setorial Automotivo, de 15/2/1993.

Em tais acordos, o Estado, juntamente com os representantes dos setores econômicos e profissionais, trabalhou de forma conjunta, visando a minimizar os impactos decorrentes da

¹⁵⁰ BRESCIANI, Luís Paulo; BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Negociações Tripartites na Itália e no Brasil*. LTr, p. 70/85.

estagnação dos volumes de produção e vendas, a defasagem tecnológica de produtos e processos, a limitada competitividade internacional, dentre outros, que, por certo, atingiriam as empresas automotivas e seus empregados, tanto que, em tais instrumentos, houve a pactuação de regras e disposições aplicáveis a Estado, empresas e trabalhadores: redução de tributos, garantias aos trabalhadores, programas especiais de financiamento, reabertura de consórcios, formulação de novo projeto de estímulo às exportações, etc.

Outros exemplos, mais recentes, são o caso da redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (TIPI) dos automóveis, pelo Decreto nº 6.809, de 30/3/2009, que alterou a tabela de incidência do TIPI, aprovada pelo Decreto nº 6.006, de 28/12/2006, diante da crise de vendas e o aumento do número de parcelas do seguro-desemprego, conforme Resolução nº 592¹⁵¹, de 11/2/2009, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, a

¹⁵¹ **RESOLUÇÃO Nº 592, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2009** Publicado no DOU de 13/2/2009. Republicada no DOU de 27/3/2009. *Aprova os critérios técnicos que orientarão o prolongamento do prazo do benefício do Seguro-Desemprego aos setores mais atingidos pelo desemprego, identificados pelo MTE por meio do CAGED. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V, do art.19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e tendo em vista o que estabelece o § 4º do art. 2º da Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, resolve: Art. 1º Aprovar os critérios técnicos que orientarão o prolongamento por até mais 2 (dois) meses a concessão do Seguro-Desemprego aos trabalhadores dispensados por empregadores dos setores identificados pelo MTE, por meio do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, observadas as condições previstas no art. 2º da Lei nº 8.900/94. Art. 2º Para fins de identificação dos beneficiários do seguro-desemprego, de que trata o art. 1º, serão utilizados os critérios a seguir elencados, tendo por referência os subsetores de atividades econômicas, dispostos no § 3º deste artigo. I - Serão realizadas comparações de comportamentos da evolução do emprego formal celetista de cada Unidade da Federação nos diversos subsetores, no horizonte de janeiro de 2003 até o mês de análise (ta), a saber: a) saldo de geração de emprego do mês de análise em cada ano, do período de 2003 a 2009, para verificar se o saldo de ta é o menor entre os saldos do mesmo mês em todos os anos do referido período; b) a mesma comparação de que trata a alínea "a" será feita com os saldos do acumulado do ano de referência até o mês ta, para todos os anos entre 2003 a 2009; c) comportamento similar será feito mediante comparação dos saldos dos últimos doze meses para todos os anos entre 2003 a 2009; d) comparação das somas dos saldos de ta e ta - 1, também em todos os anos, para verificar se a soma dos dois meses mais recentes é menor do que a soma dos meses correspondentes em cada ano, anterior; e) a mesma comparação utilizada na alínea "d", considerando a soma dos saldos dos últimos três meses (ta, ta - 1 e ta - 2); II - Serão realizadas estimativas com a utilização da metodologia clássica de previsão de séries temporais, dos valores esperados, em cada um dos últimos doze meses e será estabelecido um limite mínimo para a diferença entre o valor estimado e o valor realizado, para fins de identificação dos subsetores, cuja variação seja igual ou inferior a esse limite em cada um dos últimos três meses. § 1º Com base em todas essas comparações, será emitido um relatório, para cada Unidade da Federação, com os subsetores que apresentarem as piores performances, considerando todos os critérios elencados acima. § 2º As Unidades da Federação versus subsetores que constarem do relatório de que trata o § 1º serão monitorados nos três meses subsequentes, para efeito de pagamento das parcelas adicionais, se confirmado o quadro desfavorável do emprego. § 3º Os Subsetores de Atividades Econômicas de que trata o caput do art. 2º são os seguintes: a) Extrativa Mineral; b) Indústria de Produtos Minerais não Metálicos; c) Indústria Metalúrgica; d) Indústria Mecânica; e) Indústria de Material Elétrico e Comunicação; f) Indústria de Material de Transporte; g) Indústria de Madeira e Mobiliário; h) Indústria de Papel, Papelão, Editoração; i) Indústria de Borracha, Fumo, Couros; j) Indústria Química, Produtos Farmacêuticos Veterinários; k) Indústria Têxtil, Vestuário; l) Indústria de Calçados; m) Indústria de Produtos Alimentícios e Bebidas; n) Serviços Industriais de Utilidade Pública; o) Construção Civil; p) Comércio Varejista; q) Comércio Atacadista; r) Instituições Financeiras; s) Serviços de Comércio de Administração de Imóveis e Técnicos Profissionais; t) Serviços de Transportes e Comunicações; u) Serviços de*

trabalhadores dispensados por empregadores dos setores identificados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁵², ao estudar o assunto, leciona: “*Centrais e pactos sociais relacionam-se quando aquelas participam destes, no interesse geral, para fixar diretrizes maiores de ação, tendo por fim o desenvolvimento econômico, o sistema tributário, o combate ao desemprego e as reformas fundamentais do sistema legal trabalhista*”.

Adotando as palavras de Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva¹⁵³, podemos verificar a intenção de que sejam as Centrais Sindicais propulsoras de movimentos sociais maiores, como é o caso das concertações sociais, não se limitando a pequenas discussões de classes, essas de responsabilidade das entidades sindicais pertencentes ao sistema confederativo sindical:

A organização dos empregados em sindicatos e **a luta das centrais sindicais** não devem ficar limitadas à defesa de interesses coletivos e direitos individuais baseados na relação de emprego, mas, sobretudo, **na ascensão como classe, progressiva e permanente, até sua inclusão como categoria essencial no contexto sócio-político do país.**

Assim sendo, a participação das Centrais Sindicais nesses casos, de discussão de assuntos de interesse geral, torna-se imperiosa, como atores sociais catalisadores dessa nova e

Alojamento, Alimentação, Reparação e Manutenção; v) Serviços Médicos e Odontológicos; w) Ensino; x) Administração Pública; y) Agricultura, Silvicultura, Suinocultura, Piscicultura e outros similares. Art. 3º Identificada a necessidade de prolongamento do prazo de concessão, o MTE submeterá aos Conselheiros as propostas específicas para exame e deliberação. Parágrafo único. A proposta de que trata o caput deste artigo poderá conter eventuais ajustes nos critérios desta Resolução, para atender necessidades de adequações e aprimoramentos observadas ao longo do período de monitoramento, decorrentes da evolução conjuntural do mercado de trabalho e da disponibilidade orçamentária. Art. 4º Fica a Secretaria Executiva do CODEFAT incumbida, imediatamente após a aprovação do Conselho, de dar conhecimento às Centrais Sindicais e às Patronais sobre as concessões a serem concretizadas na forma estabelecida por esta Resolução. Art. 5º Esta Resolução entra em vigor a partir da data de sua publicação. LUIZ FERNANDO DE SOUZA EMEDIATO Presidente do Conselho.

¹⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, 2 ed., LTr, 2000, p. 198.

¹⁵³ SOTERO DA SILVA, Luís Carlos Cândido Martins. *As Centrais Sindicais Brasileiras. A importância sociológica no processo de reestruturação do sindicalismo brasileiro e sua natureza jurídica* apud VIDOTTI Tércio José; GIORDAN, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coords.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós Industrial*, estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagem, LTr, 2004, p. 260.

preocupante realidade, em que a discussão de problemas não é específica de um determinado setor ou categoria, mas sim de uma indeterminada coletividade, já que às Centrais Sindicais caberia exatamente a verificação e fiscalização de todos os meios de conformação de interesses ecológicos sindicais, visando a dar efetividade à finalidade dessas discussões.

6 A INCONSTITUCIONALIDADE DO RECONHECIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS COMO ENTIDADES SINDICAIS

O primeiro ponto que nos parece fundamental discutir aqui agora diz respeito à necessidade de diferenciar “ente sindical” e “entidade sindical”. Definimos “ente sindical” como conselheiros, mas não como gestores sindicais, dentro de um ideal de governança sindical voltada aos interesses do subsistema laboral, respeitando, sempre, a valorização social do trabalho, a cidadania e dignidade da pessoa humana, sendo certo que, nesse contexto, estariam as Centrais Sindicais. Já quanto à “entidade sindical”, deve-se respeitar a tradicional definição de Sistema Confederativo Sindical, ou seja, Sindicatos, Federações e Confederações.

Entendemos, então, que o reconhecimento das Centrais Sindicais, como pretensa entidade sindical de representação de interesses de empregadores e trabalhadores, esbarra em óbices intransponíveis. Isso em razão da atual estrutura de nosso sistema sindical tradicional positivo, prevista pelas disposições legais e constitucionais quanto à matéria, porque, indiscutivelmente, trata-se de sistema vinculado e discricionário, de ordem pública e cogente, não admitindo, portanto, exceção.

Em decorrência, a Lei nº 11.648/08, ao pretender reconhecer as Centrais Sindicais como entidades sindicais, a partir do ponto de vista tradicional positivo, é inconstitucional, em especial sob os seguintes aspectos: quanto ao desrespeito à unicidade sindical e à estrutura do sistema confederativo; e, ainda, ao prever o recebimento, pelas Centrais Sindicais, da contribuição sindical.

6.1 A inconstitucionalidade pelo desrespeito à unicidade sindical e ao sistema confederativo

O ordenamento jurídico pátrio disponibiliza instrumental adequado através daquilo que se denomina Princípio da Segurança Jurídica, para que sejam as normas, especialmente as constitucionais, respeitadas.

Esse princípio se encontra intensamente relacionado ao Estado Democrático de Direito, podendo ser considerado inerente e essencial ao mesmo, sendo uma das pilstras mestras à sua sustentação, possuindo conexão direta com os direitos fundamentais e as garantias constitucionais.

Tem, portanto, como objetivo principal dar garantia às liberdades constitucionais e servir de “dique de contenção” a arbítrios e abusos de toda sorte, valendo-se, assim, o ofendido, dos remédios jurídicos próprios que lhe preservam esses direitos, sempre com força e base na lei, que garante aos membros da sociedade um convívio harmônico e justo.

O excesso, então, não tem guarida nesse princípio. Ao contrário: tem um inimigo dileto e atento. A segurança jurídica, por isso mesmo, não admite tergiversações; é obrigatória.

Miguel Reale, discorrendo acerca da obrigatoriedade ou a vigência do Direito, afirma que a ideia de justiça liga-se intimamente à ideia de ordem. No próprio conceito de justiça, é inerente uma ordem, que não pode deixar de ser reconhecida como valor mais urgente, o que está na raiz da escala axiológica, mas é degrau indispensável a qualquer aperfeiçoamento ético¹⁵⁴.

¹⁵⁴ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. Saraiva, 1998, p. 171.

Afirma, ainda, que, segundo postulado da ordem jurídica positiva, em toda comunidade é mister que uma ordem jurídica declare, em última instância, o que é lícito ou ilícito¹⁵⁵.

Nessa mesma linha de consideração e consolidação de entendimento, Carlos Aurélio Mota de Souza, destaca que a segurança está implícita no valor justiça, “*sendo um ‘a priori’ jurídico*”. Destaca, ainda, que se a lei é garantia de estabilidade das relações jurídicas, a segurança se destina a estas e às pessoas em relação; é um conceito objetivo, a priori, conceito finalístico da lei¹⁵⁶.

A segurança jurídica perfaz um arcabouço de garantias que compreende, dentre outros, os seguintes princípios: irretroatividade da lei, coisa julgada, respeito aos direitos adquiridos, respeito ao ato jurídico perfeito, outorga de ampla defesa e contraditório aos acusados em geral, ficção do conhecimento obrigatório da lei, prévia lei para a configuração de crimes e transgressões e cominação de penas, declarações de direitos e garantias individuais, justiça social, devido processo legal, independência do Poder Judiciário, vedação de tribunais de exceção, vedação de julgamentos parciais, etc.

E, dentro desse espaço de atuação e preservação de direitos, encontra-se o presente estudo, que visa a discutir os impactos da Lei nº 11.648/08 no nosso equilibrado e fechado Sistema Sindical Confederativo, assim como no princípio da unicidade sindical.

Da mesma forma, há de se respeitar o Princípio da Legalidade, que consiste na submissão e no respeito à lei, no caso ao princípio da unicidade sindical e ao Sistema Confederativo Sindical.

¹⁵⁵ REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. São Paulo. Saraiva, 1996.

¹⁵⁶ SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. *Segurança jurídica e jurisprudência: um enfoque filosófico jurídico*. São Paulo, LTr, 1996, p. 128.

De início, para bem delimitar nosso campo de discussão, vale transcrever o disposto no artigo 8º, da Constituição Federal, especialmente seus incisos II e IV:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

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

(...)

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

Diante disso, indiscutivelmente, pode-se verificar que nossa Carta Magna traz, em referido dispositivo, regras fixas, ou seja, a necessidade de respeito à unicidade sindical e ao sistema confederativo.

Isso, por certo, não significa dizer que há interferência estatal ao limitar o reconhecimento de entidade sindical ao atendimento de tais regras, uma vez que, como também tivemos a oportunidade de verificar, o respeito à unicidade sindical e ao sistema de representação de categoria, profissional ou econômica, não fere as disposições contidas no artigo 8º, I, da Constituição Federal.

Conforme tivemos a oportunidade de verificar nos capítulos anteriores, a unicidade sindical, adotada pelo Brasil, permanece plenamente vigente em nosso sistema sindical, tanto que nos impede de ratificar a Convenção 87, da OIT.

Dessa forma, qualquer norma que desrespeite tais limitações será tida como inconstitucional.

No mesmo sentido, apenas às entidades sindicais que compõem o sistema confederativo sindical é dado o direito de representação, conforme demonstrado nos capítulos anteriores, o que nos leva à conclusão de que o desrespeito a essa previsão constitucional também será tido como inconstitucional.

Nesse diapasão, deve-se analisar a abrangência da representação e coordenação conferidas às Centrais Sindicais pelo artigo 1º, da Lei nº 11.648/08:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas.

Defendem aqueles que reconhecem a constitucionalidade da Lei nº 11.648/08, aqui, em especial, o professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁵⁷, que as Centrais Sindicais estariam acima das Confederações, o que a Constituição Federal não permitiu ou vedou, *como associações supracategoriais*.

¹⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Aspectos da Legalização das Centrais em 2008*. Revista LTr, vol. 72, abril de 2008, p. 392.

Complementa o referido autor que a unicidade aplica-se tão somente aos membros do sistema confederativo, Confederações, Federações e Sindicatos, “*mas não é válido para as Centrais porque não representam uma categoria*”¹⁵⁸.

Deve-se destacar que o professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁵⁹, desde longe, já se posicionava favorável quanto à possibilidade de reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades de representação com personalidade sindical: “*Não há proibição constitucional para a criação de centrais. Logo, nada impede a sua aceitação na ordem jurídica como entidades integrantes da organização sindical*”.

Parece-nos que, no mesmo sentido e imaginamos por questão ideológica, posiciona-se o professor Davi Furtado Meirelles¹⁶⁰, que, em recente artigo, admite o reconhecimento sindical das Centrais Sindicais:

Como a estrutura sindical brasileira adotou o sistema confederativo, verticalizado (art. 8º, inciso IV, da CF), sempre houve uma certa incompatibilidade com as centrais sindicais, de organização horizontal, que não integravam o modelo e não possuíam personalidade sindical.

Todavia, não concordamos com esses entendimentos.

Vale lembrar, como vimos, que as Centrais Sindicais, antes da edição da Lei nº 11.648/08, não eram (como ainda entendemos não ser) consideradas entidades sindicais e, portanto, não representavam (do ponto de vista sindical) os interesses de empregados ou empregadores. Eram e são, portanto, associações civis.

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Aspectos da Legalização das Centrais em 2008*, Revista LTr, vol. 72, abril de 2008, p. 392.

¹⁵⁹ id. *Direito Sindical*, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 143.

¹⁶⁰ MEIRELLES, Davi Furtado. *Apontamentos Sobre o Reconhecimento Formal das Centrais Sindicais*. Revista LTr, vol. 73, fevereiro de 2009, p. 179.

Porém, com a edição da Lei nº 11.648/08, essa situação tende a ser alterada, ao se prever, no artigo 1º e inciso I, que a central sindical passará a ser uma “*entidade de representação geral dos trabalhadores, com atribuições e prerrogativas de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas*”.

Estaria, justamente nessa pretensão, sua inconstitucionalidade.

Alguns autores, ao analisarem referido dispositivo legal, entenderam não ser ele inconstitucional, pois não vislumbraram qualquer alteração significativa provocada, ou seja, consideram que nada foi alterado e, portanto, permanecem as Centrais Sindicais como entidades civis.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁶¹ posiciona-se nesse sentido:

Não pretendeu a Lei o reconhecimento das centrais como entidades sindicais porque, como vimos acima, sua existência como tal, especialmente em situação de pluralidade sindical e fora do sistema confederativo, é incompatível com nosso modelo de organização sindical.

As centrais, então, não integram o sistema confederativo, não possuindo as prerrogativas das entidades sindicais.

José Carlos Arouca¹⁶² advoga entendimento similar:

¹⁶¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 112.

¹⁶² AROUCA, José Carlos. *Centrais Sindicais – Autonomia e Unicidade*. Revista LTr, vol. 72, outubro de 2008, p. 1171.

A central da Lei nº 11.648 ou é associação de classe, de natureza sindical e aí a pluralidade ofende o princípio da unicidade escrito no art. 8º da Constituição ou apenas associação comum, tratada no art. 5º. Neste caso não terá legitimidade para representar os trabalhadores ainda mais nos colegiados dos órgãos públicos para dialogar com os empregadores e com os agentes da Administração Pública, negociando assuntos de interesse geral da classe trabalhadora. E sendo plural a representação ficará restrita à parcela filiada a sindical que por sua vez seja associado à central reconhecida. Logo a bancada dos trabalhadores nos colegiados não será uma unidade, mas segmentos que deverão somar para legitimar-se e assim representar e defender interesses coletivos, podendo mesmo transigir.

Sendo parte da organização sindical, como se escreveu diversas vezes no texto legal, o vício de inconstitucionalidade é evidente.

O advogado Carlos Henrique da Silva Zangrando¹⁶³ posiciona-se no mesmo sentido:

Porém, com a devida vênia, tal entendimento se choca diretamente com a norma disposta no inciso III do art. 8º da Constituição Federal, que não reconhece a nenhuma entidade, senão aos sindicatos, o poder de representar os componentes das categorias profissional e econômica. Nesse ponto, a Lei nº 11.648 parece ter ido longe demais, pois ergueu as Centrais Sindicais a uma posição que parece mesmo superior às Confederações! Se for esse o desejo do legislador ordinário, deveria ter lembrado da necessidade de antes modificar a Constituição Federal, e não tentar conferir, de modo sibilino, um poder e legitimidade excepcionais, por meio de lei ordinária. Não passará muito tempo, acreditamos, antes que uma Central Sindical deseje, por exemplo, firmar convenção coletiva, suscitar dissídio coletivo ou declarar greve, coisa que, mesmo que aconteça de fato, sem dúvida, não lhe compete, pelo menos dentro da organização sindical determinada pela Constituição Federal.

¹⁶³ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Breves Considerações Sobre a Lei das Centrais Sindicais*. Suplemento Trabalhista nº 052/08, LTr, p. 256, 2008.

Todavia, outros entendimentos podem decorrer desse novo dispositivo legal, sendo esses que nos preocupam e aí estaria configurada toda a problemática jurídica.

O professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁶⁴ compartilha desse novo entendimento, ao analisar os impactos jurídicos provocados pela Lei nº 11.648/08, dispondo que a lei não é inconstitucional e que as Centrais foram recepcionadas como entidades sindicais:

(...) a legalização das Centrais em nada afeta as entidades sindicais de níveis menores, uma vez que as alterações deram-se na cúpula do sistema sindical de trabalhadores sem modificar a organização que está abaixo da cúpula intercategoriaal. Nada impede um modelo sindical híbrido.

Esse posicionamento, data máxima vênua, parece-nos equivocado.

Entendemos que, para que estivessem as Centrais Sindicais acima das Confederações, como defende o referido autor, deveriam estar essas na mesma linha de atuação, guardando proximidade estrutural e de finalidade.

Tanto que, dentre as funções das Centrais Sindicais, previstas em referido dispositivo legal, há expressa previsão de que deverão “*coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas*”, condição que guarda extrema similaridade com a própria função das Confederações, que surgem da unificação de Federações e, portanto, seguem, a princípio, a mesma linha de finalidade (artigo 534, §3º, da CLT¹⁶⁵).

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Aspectos da Legalização das Centrais em 2008*. Revista LTr, vol. 72, abril de 2008, p. 392.

¹⁶⁵ É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicato de determinado município ou região a ela filiados, mas a união terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.(grifos nossos)

Daí o entendimento de que as Confederações e as Centrais Sindicais, de certa forma, exercerão atividades concorrentes e, portanto, se assim sendo, seria a Lei nº 11.648/08 inconstitucional, tendo em vista que as Confederações, diferentemente das Centrais Sindicais, integram o sistema confederativo.

Destaca-se que coordenar, segundo o Grande Dicionário Larousse Cultural da Língua Portuguesa, Editora Nova Cultura Ltda., 1999, corresponde a: “*coordenar v.t (Conj [4]) Dispor em certa ordem, segundo determinado sistema; organizar, arranjar*”. (grifo nosso)

Verifica-se, assim, que a ideia de organização traz o conceito de sistema, que nos remete ao ponto de partida, que ora buscamos comprovar, de que as Centrais Sindicais não podem compor esse sistema, no caso, o sistema confederativo sindical.

Logo, consideramos que não estarão as Centrais Sindicais acima das Confederações, como defende o professor Amauri Mascaro Nascimento, ainda que, em nosso entendimento, haja uma intersecção entre esses sistemas, ou seja, o Sistema Confederativo Sindical tradicional positivo e o sistema de Ecologia Sindical, que comporta as Centrais Sindicais.

Na mesma linha de raciocínio, temos o posicionamento da Professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, que analisou a situação das Centrais Sindicais, após o advento da Lei nº 11.648/08, defendendo a possibilidade de coexistência das Centrais Sindicais como entidades sindicais, mesmo que fora de nosso sistema confederativo¹⁶⁶, imaginando, assim, que o posicionamento dela é similar ao que defendemos, ou seja, que as Centrais Sindicais não integram o sistema confederativo sindical, porém compõem um sistema maior, por nós denominado de Sistema de Ecologia Sindical-Social:

¹⁶⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *O Reconhecimento das Centrais Sindicais e a Criação de Sindicatos no Brasil: Antes e Depois da Constituição de 1988*. Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil, LTr, São Paulo, p. 38, 2009.

As entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores, centrais sindicais, são reconhecidas como entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, às quais são atribuídas as prerrogativas de (a) participar de negociações em fóruns colegiados, órgãos públicos e outros espaços que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores e (b) coordenar a representação dos trabalhadores por meios das entidades sindicais filiadas. Com o reconhecimento da possibilidade de criação de diversas centrais sindicais, tendo em vista que a unicidade não se estende às entidades sindicais constituídas fora do sistema confederativo, (...)

Não é demais ressaltar, por oportuno, que as previsões constantes da Constituição Federal de 1988, que preveem o sistema confederativo de representação, não foram revogadas, ainda que tacitamente. Não fazem as Centrais Sindicais, portanto, parte do Sistema Confederativo Sindical.

O festejado José Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁶⁷ esclarece:

Assim, o fato de ter sido mantido o sistema confederativo da organização sindical, que somente admite entidades em três níveis: sindicato – 1º grau; e federação e confederações – grau superior, já implica em não haver espaço para existência das centrais como entidades sindicais.

Além disso, ainda que as Centrais Sindicais tenham como finalidade uma coordenação política (aqui não a partidária, como vimos), certo é que as Confederações possuem essa mesma responsabilidade e atividade, conforme pudemos verificar na parte que trata sobre a função de cada uma dessas entidades sindicais.

¹⁶⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 109.

Merece destaque que o professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁶⁸ defende a possibilidade de fusão entre algumas Centrais e as Confederação, diante da finalidade similar:

Com o tempo será possível sentir até que ponto as Centrais terão reflexos sobre as nossas Confederações ou se estas tenderão a se transformarem em Centrais, mas para esse fim terão que desistir da representação de uma categoria e passar a representar os interesses gerais dos trabalhadores de mais de uma categoria.

Diante desse cenário, considerada a possibilidade de competência conflitante entre as Centrais Sindicais e as Confederações, resta-nos clara a interferência daquelas no sistema confederativo, o que é impedido pela Constituição Federal brasileira.

Ademais, a fusão apenas pode ocorrer para Entidades de um mesmo sistema, o que, como demonstrado, não é o caso das Confederações (que integram o Sistema Confederativo Sindical) e das Centrais Sindicais (que integram um suprassistema, que engloba o confederativo).

Aliás, por não pertencerem ao sistema confederativo sindical, não há como se imputar às Centrais Sindicais a prerrogativa e classificação de entidades sindicais de representação, diante de inequívoca inconstitucionalidade.

De qualquer forma, a hipótese de coordenação, claramente conflitosa, tende a gerar desencontros no sistema, ainda mais quando esse conflito de competência se dá no topo da pirâmide.

¹⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Aspectos da Legalização das Centrais em 2008*. Revista LTr, vol. 72, abril de 2008, p. 392.

Utiliza-se, aliás, como simples analogia, porém com finalidade de bem contextualizar os limites constitucionais da atuação, o conceito de competência no campo processual¹⁶⁹:

Competência é a atribuição a um dado órgão do poder Judiciário daquilo que lhe está **afeto**, em **decorrência de sua atividade jurisdicional específica**, dentro do Poder Judiciário, normalmente **excluída a legitimidade simultânea de qualquer outro órgão do mesmo poder**. (grifos nossos)

E a imprescindibilidade do reconhecimento da competência apresenta-se como pressuposto processual; requisito indispensável à existência e à validade da relação jurídica processual.

Dessa forma, tem-se evidente a impossibilidade de se estabelecer competência de coordenação sindical às Centrais Sindicais, ou mesmo de representação sindical, tendo em vista que essa função já encontra-se destinada às Confederações.

Poder-se-ia argumentar que a competência é concorrente; porém se, de fato, o fosse, mais ainda estaria evidenciada a inconstitucionalidade da situação, uma vez que, indubitavelmente, estaria desrespeitado o critério da unicidade sindical, estabelecida em nossa Carta Magna, tendo em vista que as Centrais Sindicais são supracategoriais, esbarrando, portanto, em vedação constitucional intransponível.

Argumenta-se, ainda, que a fusão entre as Centrais e as Confederações é uma tendência do sindicalismo moderno e que, portanto, com o tempo as funções das Centrais Sindicais tenderiam a fundir-se com as das Confederações.

¹⁶⁹ ALVIM, Arruda. *Manual de Direito Processual Civil*. vol. I, 2ª edição, Revista dos Tribunais, p. 132, 1986.

Todavia, deve-se destacar que a possibilidade de fusão, especialmente no âmbito sindical, conforme regras da CLT e legislações esparsas sobre a matéria sindical, somente é admitida para entidades de uma mesma categoria e finalidade, o que não seria admitido para o caso da fusão das Centrais Sindicais e Confederações, pois, a primeira, como visto, é supracategorial, bem como por não pertencer ao Sistema Confederativo Sindical.

Por essas razões, a pretensão imposta pelo legislador e defendida por alguns juristas encontra-se, em nosso entendimento, maculada de vício de inconstitucionalidade.

Em outras palavras, as Centrais Sindicais não foram inseridas no sistema confederativo de representação sindical, pois, para tanto, precisariam respeitar os princípios da unicidade sindical e representação de categoria, seja econômica ou profissional, previstos na Constituição Federal, condições que não podem e nem poderão respeitar.

Certo é que às Centrais Sindicais não se poderá classificá-las como entidades sindicais, diante da inobservância de regras básicas para tanto. Assim, não podem ser reconhecidas como entidades sindicais de representação, limitando-se, como antes eram, a ser sociedades civis de representação de trabalhadores ou empregadores.

Com acerto, o ilustre José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁷⁰ bem delimita:

¹⁷⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *As Centrais Sindicais e a Lei nº 11.648/2008*. Suplemento Trabalhista nº 069/08, LTr, p. 336.

De início, só pode ser constituída organização sindical que integre o sistema confederativo, que são: o sindicato; a federação e a confederação. Qualquer outra entidade, como verificamos no caso das centrais sindicais, não será considerada como tendo personalidade jurídica de Direito Sindical e, portanto, não gozará das prerrogativas das entidades sindicais.

Admitindo-se, porém, que essa interpretação pudesse ser ladeada, ainda assim seríamos obrigados a reconhecer que a unicidade e a sindicalização por categoria não poderiam.

Arnaldo Sussekind¹⁷¹, em passagem anterior à Lei nº 11.648/08, que, porém, em nosso entendimento, não foi alterada pelo novo dispositivo legal, evidencia que carecem as Centrais Sindicais de personalidade jurídica sindical:

Como reiteradamente dito, a Constituição Federal vigente inviabiliza a criação de centrais sindicais com investidura sindical (inciso II do art. 8º e inciso XXI do art. 5º). De outra parte, não veda, nem poderia, a criação de sociedades civis, entidades de direito privado, ainda que tenham por objeto a coordenação de entidades sindicais (inciso XVII e XVIII do art. 5º).

Por oportuno, transcrevemos parte do Parecer do então Procurador-Geral da República, Dr. Antonio Fernando Barros e Silva de Souza, lavrado nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN / 4067), proposta pelos Democratas – DEM, cuja finalidade é declarar inconstitucional parte das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008, quanto à contribuição sindical, em que é taxativo ao reconhecer que as Centrais Sindicais, mesmo após a Lei nº 11.648/2008, não integram o sistema confederativo: *“Em resumo, a contribuição sindical compulsória é destinada ao custeio do sistema confederativo de representação sindical, no qual não se incluem as centrais sindicais”*.

¹⁷¹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro, Renovar, 1999, p. 366/368.

Antes da Lei nº 11.648/2008, Arnaldo Sussekind¹⁷² partilhava do mesmo entendimento, que possivelmente se mantém, ao tratar sobre as Centrais Sindicais: “(...) *são associações civis de que tratam os incisos XVII e XXI do art. 5º da Carta Magna*”.

Para bem delimitar a matéria e jogar pá de cal no assunto, a imposição constante da Lei nº 11.648/08, admitindo-se o reconhecimento como entidade sindical às Centrais Sindicais, atingirá frontalmente princípio consagrado em nossa Constituição Federal, quanto à unicidade sindical, diante da possibilidade de as Centrais Sindicais representarem mais de uma categoria, profissional ou econômica, além da questão da base territorial.

Isso porque as Centrais Sindicais, como amplamente demonstrado, são supracategoriais, isto é, representam diversas e distintas categorias, sejam econômicas ou profissionais, bem como de várias localidades, municipais, estaduais ou até nacionais.

Recorrendo novamente ao posicionamento do professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁷³, temos claro que:

As centrais sindicais, até por não estarem sujeitas às restrições existentes para a organização sindical brasileira, não estão organizadas em regime de monopólio, como é obrigatório para as entidades sindicais, em qualquer grau, nem – o que é incompatível, até, com a sua amplitude de representação – organiza-se por categoria. É o oposto; as centrais representam a classe dos trabalhadores em sua totalidade.

Aliás, não é demais lembrar que o dever de representar é atribuição exclusiva das entidades sindicais, conforme estabelece o artigo 8º, III, da Constituição Federal e artigo 513,

¹⁷² id. *Instituições de Direito do Trabalho*. 17 ed. São Paulo. LTr, 1997, v. 2, p. 1.117.

¹⁷³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *As Centrais Sindicais e a Lei nº 11.648/2008*. Suplemento Trabalhista nº 069/08, LTr, p. 336.

a, da CLT. Se se admite a possibilidade de as Centrais Sindicais representarem, essas devem ser, necessariamente, entidades sindicais.

Aqui, portanto, uma vez mais estariam as Centrais Sindicais, com nova roupagem definida pela Lei nº 11.648/08, colidindo, do ponto de vista funcional, com as Confederações.

Mozart Victor Russomano¹⁷⁴, com clareza ímpar, assim manifestou-se:

O papel das entidades de nível superior, ao contrário, é de coordenação dos interesses dos trabalhadores das diferentes regiões do País e de representação desses interesses no plano nacional, inclusive junto aos Poderes do Estado. Nunca se poderá esquecer, entretanto, que esses órgãos de cúpula existem em função dos sindicatos, que constituem a base capaz de suportar toda a organização.

O professor Amauri Mascaro Nascimento, por sua vez, traz o argumento de que as Centrais Sindicais, mesmo não compondo a estrutura do sistema confederativo, guardariam apenas vinculação estreita na pirâmide, ou seja, as Centrais Sindicais seriam organizações conexas ao sistema confederativo, “*pela sua natureza, atribuições e finalidade*”¹⁷⁵.

Entretanto, diante do nítido desrespeito à unicidade sindical pelas Centrais Sindicais, tendo em vista que, como já dissemos, são entidades supracategoriais, que representam diversas e distintas categorias, sejam econômicas ou profissionais, bem como de várias localidades, municipais, estaduais ou até nacionais, não há como se admitir, sem desrespeito ao sistema confederativo, a existência de entidades sindicais com tais atribuições, finalidades e natureza no âmbito de representação sindical.

¹⁷⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical, Princípios Gerais*. José Konfino – Editor, 1975, p. 68/69.

¹⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Aspectos da Legalização das Centrais em 2008*. Revista LTr, vol. 72, 2008, p. 392.

Diante disso, se admitida a possibilidade de as Centrais Sindicais efetivamente representarem e atuarem como entidades sindicais, restaria atingida, pela Lei nº 11.648/08, a unicidade sindical, prevista em nosso mandamento Constitucional, pois tais prerrogativas são exclusivas das entidades sindicais.

O Procurador José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁷⁶ bem delimita essa impossibilidade quanto ao reconhecimento sindical das Centrais Sindicais:

Além do mais, outro diferenciador, que se impõe com nitidez no modelo brasileiro, pode ser observado: o fato de que as centrais sindicais não estão presas à organização sindical por ramo de atividade ou profissão, o que se explica pelo motivo de que, como sua finalidade é defender interesses classistas, de maneira geral, não é coerente a constituição de uma organização limitada em termos de setor ou setores.

Em outra passagem, o mesmo citado autor complementa¹⁷⁷:

É que, em nosso modelo, rígido no tocante à organização, só é possível a existência de uma entidade sindical se respeitadas as restrições constitucionais da unicidade sindical e da representação por categoria, o que não é válido tratando-se de centrais sindicais, que são várias, além de terem representação supracategoriais.

O ilustre Couto Maciel¹⁷⁸, antes da edição da Lei nº 11.648/08, compartilhava do mesmo entendimento, condição que, pelo posicionamento, parece-nos não ter modificado

¹⁷⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 109.

¹⁷⁷ id ibid., p. 111/112.

¹⁷⁸ MACIEL, Couto. *Papel das Centrais Sindicais* apud FRANCO FILHO, Georgenor S. (coord.) publicado no Curso de Direito Coletivo do Trabalho, estudo em homenagem ao Ministro Orlando T. da Costa, São Paulo, LTr, 1998, p. 130.

após sua edição, entendendo que as Centrais Sindicais são entidades civis sem poderes de representação das categorias profissionais ou patronais em razão da unicidade sindical:

A concretização das centrais sindicais, de acordo com nosso entendimento, está amparada pelo caput do art. 8º, da Lei Maior, ao assegurar a liberdade de associação profissional. Isto é, as centrais, apesar de não constituírem uma organização sindical, em razão da vedação expressa do inciso II, do mesmo diploma, são associações profissionais, ou seja, a existência de tais entidades é perfeitamente compatível com a nova Constituição, apenas não gozando elas de representação legal.

E essa seria, em nosso entendimento, exatamente a ideia que defendemos, qual seja, que as Centrais Sindicais pertenceriam a um outro sistema (Sistema de Ecologia Sindical), maior e mais complexo, que engloba o Sistema Confederativo Sindical, porém a ele não se limita, tendo em vista que suas atribuições e responsabilidades superam os limites impostos por lei a tal estrutura sindical.

Portanto, entre esses sistemas (Sistema de Ecologia Sindical e Sistema Confederativo Sindical), há intersecção, porém cada qual com prerrogativas distintas e definidas.

Ademais, relativamente à possibilidade de admitir-se um sistema híbrido, como defendem alguns autores, em especial o professor Amauri Mascaro Nascimento, com unicidade na base e pluralidade sindical em outros níveis, compreendemos que, desrespeitado diretamente o estabelecido no artigo 8º, II, da Constituição Federal, especialmente se consideramos que a unicidade, ali estabelecida, se aplica a toda organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica.

Em complementação, admitido o sistema híbrido, como pretende o professor Amauri Mascaro Nascimento, não teríamos plena segurança jurídica quanto aos negócios jurídicos

realizados, assim como o Estado Democrático de Direito estaria desrespeitado, diante do direto desrespeito à expressa previsão constitucional de unicidade sindical.

Destaca-se, ademais, que a unicidade sindical e o sistema de representação confederativo são as estruturas de nosso sistema sindical de representação, ou seja, os princípios constitucionais de nossa organização sindical e que, portanto, devem ser respeitados.

Observa-se, assim e nas palavras de Agustín Gordillo¹⁷⁹, que os princípios devem fundamentalmente ser observados, condição que não restou respeitada pela Lei nº 11.648/08, daí o porquê de sua inconstitucionalidade:

A norma é limite, o princípio é limite e conteúdo (...). O princípio estabelece uma direção estimativa, em sentido axiológico, de valoração, de espírito (...). O princípio exige que tanto a lei como o ato administrativo lhe respeitem os limites e que além do mais tenham o seu mesmo conteúdo, sigam a mesma direção, realizem o seu mesmo espírito.

Concluimos, portanto, diante da insegurança jurídica que pode decorrer da manutenção das pretensões impostas pela Lei nº 11.648/08, que há incontestemente inconstitucionalidade, ao se reconhecerem as Centrais Sindicais como entidades de representação sindical, seja pelo desrespeito ao nosso sistema confederativo, seja pelo desrespeito à unicidade sindical.

A título de complementação, trazemos os exemplos da estrutura adotada na Espanha e em Portugal.

¹⁷⁹. GORDILLO, Agustín. *Introducción al Derecho Administrativo* apud Eros Grau, A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (Interpretação e Crítica), p. 97, citado por Paulo Bonavides, Curso de Direito Constitucional. Malheiros Editores, 18ª ed. 2006, pág. 287.

O ilustre Flávio Antonello Benites Filho¹⁸⁰, ao falar sobre a estrutura sindical espanhola, demonstra que as Centras Sindicais lá são incorporadas ao sistema estruturado e vigente:

Ao tratarmos das centrais sindicais de trabalhadores é preciso, antes de mais nada, elucidar o significado desta expressão, especialmente para evitar um entendimento comum que as distingue da noção de sindicato.

Na Espanha, as organizações de trabalhadores seguiram um modelo em que central sindical e sindicato são sinônimos. Não há, pois, sindicatos de base filiados a centrais sindicais. A própria central é o sindicato, seja em nível nacional ou de empresa. A personalidade jurídica é uma só e, assim, o estatuto que rege a central é o mesmo que disciplina a atuação dos membros dos organismos sindicais nos locais de trabalho.

Em relação a Portugal, transcrevemos passagem da obra de José Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁸¹, que adota o entendimento de António Menezes Cordeiro¹⁸²:

Já em Portugal, como se depreende do exposto por António Menezes Cordeiro, dentro de uma estrutura hierarquizada, a central sindical é a organização sindical de cúpula.

Quanto a essa condição, o professor Davi Furtado Meirelles¹⁸³ bem destaca: “As centrais sindicais compõem o sistema sindical de diversos países, e algumas surgiram ainda no Século XIX. Com forte conotação ideológica, as centrais sindicais, por vezes, são ligadas umbilicalmente a partidos políticos”.

¹⁸⁰ BENITES FILHO, Flávio Antonello. *Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia*. São Paulo, LTr, 1997. p. 111.

¹⁸¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT*. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009, p. 108.

¹⁸² CORDEIRO, António Menezes. *Manual de direito do trabalho*. Coimbra, Almedina, 1991. p. 455-456.

¹⁸³ MEIRELLES, Davi Furtado. *Apontamentos Sobre o Reconhecimento Formal das Centrais Sindicais*, Revista LTr, vol. 73, fevereiro de 2009, p. 179.

Dessa forma, tem-se claro que a grande diferença entre tais sistemas, os de lá e o de cá, reside justamente na limitação brasileira, no caso constitucional, de observância ao sistema de unicidade sindical que, como veremos, impede, por ora, o reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades de representação sindical.

Diante disso, ou seja, se não declarada a inconstitucionalidade das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008, especialmente quanto a se admitir que as Centrais Sindicais sejam classificadas como entidades sindicais de representação, entendemos que, por vias reflexas, estará maculado o princípio da unicidade sindical, estabelecido no artigo 8º, II, de nossa Carta Magna, abrindo-se portas para tantas outras mudanças, inclusive, e porque não, para a ratificação da Convenção 87, da OIT, e, assim, ao amadurecimento das relações sindicais do Brasil.

Isso não significa dizer que as Centrais Sindicais, pertencentes a um supersistema, que engloba, em nosso entendimento, o Sistema Confederativo Sindical, adotando novamente o pensamento de Niklas Luhmann, não irritariam, perturbariam e influenciariam o Sistema Confederativo Sindical, uma vez que, apesar de os sistemas serem independentes entre si, realizam trocas comunicativas, como forma de continuidade das relações de interpenetração estrutural e, assim, forçaria (ou mesmo representaria) o início de uma mudança estrutural de nosso sistema sindical, de forma a admitir a pluralidade sindical.

Destaca-se que as irritações surgem como uma confrontação para a até então ordem interna do sistema com os eventos externos e, assim, como ensina Emilio Geraldo Arringa Álvarez¹⁸⁴, pode-se afirmar que se trata sempre de uma autoirritação, pois o sistema encontra em si mesmo as causas da irritação e aprende com isso, quer para imputar a irritação ao ambiente e, com isso, tratá-la como casual, quer para buscar sua origem e eliminá-la.

¹⁸⁴ ÁLVAREZ, Emilio Geraldo Arringa. *La Teoria de Niklas Luhmann*. Convergência. México. nº 32. maio-ago./2003. p. 294.

No mesmo sentido, analogicamente, temos a própria formação dos indivíduos humanos¹⁸⁵, que, assim como acima demonstrado, inicia-se de sistemas fechados, independentes, que juntos têm a dádiva de construir algo maior e mais complexo, como o que esperamos que aconteça, em um futuro próximo, com a estrutura sindical pátria.

6.2 A inconstitucionalidade pelo recebimento da contribuição sindical

Outro ponto constante da Lei nº 11.648/08 que também parece-nos inconstitucional, diz respeito à previsão de que as Centrais Sindicais, por atribuir-se-lhes “status” de entidade sindical, receberão parte da contribuição sindical.

Para demonstrar essa incongruência, vale analisarmos a finalidade da contribuição sindical que, como veremos, destina-se a manter estruturado e organizado o sistema confederativo de representação. Destaca-se que a contribuição sindical (com a denominação de imposto) foi criada por um Decreto-lei, que regulamentou o artigo 138, da Constituição Federal de 1937.

Assim, não é demais ressaltar que se trata de um tributo, ou seja, o valor da contribuição sindical possui natureza de tributo parafiscal, devendo, obrigatoriamente, haver destinação desse recurso em prol dos representados/contribuintes.

¹⁸⁵ “Está bem estabelecido que na espécie humana, e em quase todas as espécies animais, cada novo indivíduo forma-se a partir da união de um espermatozóide com um ovócito, habitualmente referido como óvulo. Esta união de células denomina-se fecundação ou fertilização. O espermatozóide e o óvulo são células que estão vivas no momento da fertilização ou fecundação e sempre estiveram vivas porque foram originadas de outras células vivas. A união dá origem a uma nova célula, que contém material do óvulo e do espermatozóide, diferente das células de origem, e que também está viva.” – Noções básicas sobre a geração de um novo ser humano e a ação da anticoncepção oral de emergência, de Horácio B. Croxatto A., Presidente do Instituto Chileno de Medicina Reproductiva (ICMER), março, 2001, http://www.anticoncepcao.org.br/html/literatura/corpo/nocoos/nocoos_anticoncepcao.html, visita em 12/10/2009.

Em outras palavras, a natureza jurídica dessa contribuição é de tributo, em que o Estado, não pretendendo assumir suas obrigações estatais, voltadas a atender a sociedade de modo geral, ou a um conjunto específico do seu seio, repassa a um terceiro essa obrigação e, em contrapartida, abre mão do monopólio arrecadatório que a Constituição lhe dá, repassando ao ente, que irá cumprir com essa obrigação subsidiária, os frutos da tributação devida pela sua feitura.

Dá a obrigação de haver contraprestação a essa categoria representada, conforme previsão constante do artigo 513, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Além disso, estabelece o artigo 579 da CLT que a contribuição é “*devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, (...)*”.

Em complemento e quanto à finalidade, há o que estabelece o artigo 592, II, e §1º, ambos da CLT:

A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, **será aplicada pelos Sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, visando aos seguintes objetivos**: (grifos nossos)

II – Sindicatos de Empregados: a) assistências jurídicas; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) assistência à maternidade; d) agências da colocação; e) Cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congresso e conferências; i) auxílio-funeral; j) colônias de férias e centros de recreação; l) prevenção de acidente do trabalho; m) finalidades desportivas e sociais; n) educação e formação profissional; o) bolsas de estudo.

§ 1º A aplicação prevista neste artigo **ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria**, facultado ao Ministro do trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade. (grifos nossos)

Indiscutível, portanto, que a destinação do valor da contribuição deve se dar em favorecimento de uma determinada categoria ou grupo (até em respeito à unicidade sindical), bem como e para custeio do sistema confederativo (CF, artigo 8º, IV), de forma a evitar a bitributação para um mesmo fato gerador.

Todavia, considerando que as Centrais Sindicais não compõem, como visto, o sistema confederativo, estariam impedidas de perceber qualquer valor decorrente da contribuição sindical.

O Procurador Regional do Trabalho, José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁸⁶, utilizando-se dos ensinamentos do professor Amauri Mascaro Nascimento, ressalta a finalidade da contribuição sindical:

¹⁸⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *As Centrais Sindicais e a Lei nº 11.648/2008*. Suplemento Trabalhista nº 069/08, LTr, p. 338.

Destina-se ao custeio de todo o sistema confederativo – por isso, até antes da Lei nº 11.648/2008, era repartida entre sindicato, federação e confederação, além de haver previsão de destinação de parte dela ao Estado –, sendo criação da Constituição de 1937 e própria do corporativismo e da noção de que o sindicato exerce funções delegadas do Estado.

Ora, se, como vimos, as Centrais Sindicais não integram o sistema confederativo, também não podem, por óbvio, receber parte do valor da contribuição sindical (que é destinada exclusivamente àquele sistema).

Quanto ao argumento utilizado por alguns, de que o valor destinado às Centrais Sindicais é retirado da parcela do Governo e, portanto, não interferiria na estrutura sindical, entendemos que frágil, especialmente se considerarmos a finalidade daquela contribuição que, como visto, destina-se a estruturar o sistema confederativo e é devida, conforme determina o artigo 579, da CLT, “*por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, (...)*”.

Nesse sentido, temos a seguinte decisão do Supremo Tribunal Federal, que reconhece a recepção daquela contribuição pela Constituição Federal de 1988 e esclarece ser ela devida por todos os membros de uma categoria, indistintamente:

SINDICATO: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DA CATEGORIA: RECEPÇÃO. A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578 CLT e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato resulta do art. 8º, IV, in fine, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no caput do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) – marcas características do modelo corporativista resistente –, dão a medida da sua Relatividade (cf. MI 144, Pertence, RTJ 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, §§ 3º e 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694). (STF, RE-180745/SP, Relator: Ministro Sepúlveda Pertence, Julgamento: 24/3/1998)

Diante disso, o repasse de parte da contribuição sindical às Centrais Sindicais fere novamente o princípio da unicidade sindical e o sistema confederativo de representação sindical, uma vez que as Centrais representariam mais de uma categoria, seja ela profissional ou econômica – bem como a base de autuação, além de não integrarem o sistema confederativo, previsto em nossa Constituição Federal.

Não é demais lembrar que já existe em tramitação, no Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN / 4067), proposta pelos Democratas – DEM, cujo Relator é o Ministro Joaquim Barbosa, cuja decisão, parcial (julgamento de 24/6/2009), caminha no sentido de declarar a inconstitucionalidade das alterações trazidas pela Lei nº 11.648/2008:

Decisão: Após os votos dos Senhores Ministros Joaquim Barbosa (Relator), Ricardo Lewandowski e Cezar Peluso, julgando parcialmente procedente a ação direta, para dar interpretação conforme ao caput do artigo 1º e seu respectivo inciso II da Lei 11.648/2008, e declarando a inconstitucionalidade da integralidade das modificações efetuadas pela referida lei nos artigos 589 e 591 da CLT, da expressão “ou central sindical”, contida nos §§ 3º e 4º do artigo 590, bem como da expressão “e às centrais sindicais”, constante do caput do artigo 593 e de seu parágrafo único, e após os votos do Senhor Ministro Marco Aurélio e da Senhora Ministra Cármen Lúcia, julgando-a improcedente, pediu vista dos autos o Senhor Ministro Eros Grau. Ausente, licenciado, o Senhor Ministro Menezes Direito. Presidência do Senhor Ministro Gilmar Mendes. Plenário, 24/6/2009.

Ressalte-se que o parecer do então Procurador-Geral da República, Dr. Antonio Fernando Barros e Silva de Souza, lavrado naqueles autos, é no sentido de parcial procedência da ação, para que se declare a inconstitucionalidade da integralidade das modificações efetuadas pela Lei nº 11.648/2008 nos artigos 589 e 591 da CLT, da expressão “*ou central sindical*” contida nos § 3º e do § 4º do artigo 590, bem como da expressão “*e às centrais sindicais*” constante do caput do artigo 593 e de seu parágrafo único.

Entendemos que essa decisão apenas corroborará a discussão travada nesse estudo, especialmente quanto à inconstitucionalidade da Lei nº 11.648/2008 ou, se assim não for, o reconhecimento da quebra do princípio da unicidade sindical, estabelecido no artigo 8º, II, de nossa Carta Magna.

De qualquer forma, mesmo que não seja declarada a inconstitucionalidade de referida Lei, há de se permitir que sejam as Centrais Sindicais, como inclusive era a pretensão original do artigo 6º, da Lei nº 11.648/2008, vetado pelo Presidente da República¹⁸⁷, considerando não

¹⁸⁷ MENSAGEM Nº 139, DE 31 DE MARÇO DE 2008. Senhor Presidente do Senado Federal, Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição, decidi vetar por inconstitucionalidade, o Projeto de Lei nº 1.990, de 2007 (nº 88/07 no Senado Federal), que “Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências”. Ouvidos, os Ministérios da Justiça e do

se tratarem, como amplamente defendemos, de Entidades Sindicais, fiscalizadas pelo Tribunal de Contas da União:

Art. 6º - Os sindicatos, as federações e as confederações das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais e as centrais sindicais deverão prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de que trata o art. 149 da Constituição Federal, e de outros recursos públicos que porventura venham a receber. (grifos nossos)

Vale lembrar que, por não se enquadrarem as Centrais Sindicais como Entidades Sindicais, a vedação constante do inciso I, do art. 8º, da Constituição da República, não lhes é aplicável, pelo que, em nosso entendimento, plenamente possível e viável a prestação de contas ao Tribunal de Contas da União, quanto à aplicação dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, que porventura venham a receber, como é o caso da parcela que lhes é repassada, da contribuição sindical, prevista pela Lei nº 11.648/2008.

Trabalho e Emprego manifestaram-se pelo veto ao seguinte dispositivo: “Art. 6º Os sindicatos, as federações e as confederações das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais e as centrais sindicais deverão prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de que trata o art. 149 da Constituição Federal, e de outros recursos públicos que porventura venham a receber.” Razões do veto “O art. 6º viola o inciso I do art. 8º da Constituição da República, porque estabelece a obrigatoriedade de os sindicatos, de as federações, de as confederações e de as centrais sindicais prestarem contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes da contribuição sindical. Isto porque a Constituição veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, em face o princípio da autonomia sindical, o qual sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais.” Essas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar o dispositivo o acima mencionado do projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional. Brasília, 31 de março de 2008.

7 CONCLUSÕES

Pelo que podemos concluir, ao cabo das exposições e análises sobreditas, é que, para se ter de fato um pleno Estado Democrático de Direito, mister se exige a presença de Sindicatos livres e independentes, para que possam gozar da garantia de representação do grupo que os sustenta e para que pessoas legítima e legalmente garantam e imponham os direitos desse grupo. Em decorrência, os princípios da liberdade e autonomia sindical são, por isso mesmo, ferramentas mais do que hábeis para o alcance desse desiderato, refletindo a Convenção nº 87, da OIT, à luz de aplicabilidade prática desses conceitos.

Resta patente que aquele modelo de organização sindical, definido e imposto desde a época de Getúlio Vargas, com pequenas alterações, já não mais se ajusta às necessidades de nossa organização social e política.

Entretanto, mudanças de cultura, como é a que se nos apresenta, especialmente quanto à pretendida modificação de nossa organização sindical confederativa, que permanece vigente, não ocorrem de uma hora para outra, ou sem dor e muito sacrifício.

Do assunto posto em pauta fervem emoções, em que depoimentos, fundamentos e posições, em grande parte, são dados sempre com derivações de vivência, pelo suor, pelo trabalho intelectual de campo e pela experiência boa ou ruim então vivida. Trazem, portanto, marcas indeléveis quanto ao resultado atingido, uma vez que deste sobrevêm efeitos modificadores do *status quo ante*.

Ademais e como no início deste trabalho indicamos, a eleição, no Brasil, de um Presidente da República que tem sua formação advinda do meio sindical, tem auxiliado, de forma direta, na fervura pela necessidade de mudança, até porque a prática, nesse caso e, em muito, supera a teoria.

Disso resultam, ademais, contornos sociais e políticos que moveram os passos da administração do País, não só no campo social – bandeira política que serviu de estandarte à vitória alcançada pelo presidente e seu partido –, mas, igualmente em todo campo estrutural das mudanças que urgem ser feitas em searas políticas de difícil trato, como são exemplos as reformas trabalhista, sindical, previdenciária e tributária.

Não é por acaso que esse mesmo Presidente, por diversas vezes, ao tratar sobre a reforma sindical, reconhecendo talvez a dificuldade da mudança pretendida, afirmou que ela se daria de “forma fatiada”, acatando de modo isolado pequenas questões, para atingir seu objetivo final.

Exemplo desse “fatiamento” se apresenta na alteração legislativa objeto de fundo deste estudo, acerca do reconhecimento das Centrais Sindicais como entidades sindicais, conforme Lei nº 11.648/2008, que ele já está ocorrendo, bem debaixo de nossos olhos.

Lembramos que a unicidade sindical e o sistema de representação confederativo são as estruturas de nosso sistema sindical de representação e, portanto, princípios constitucionais de nossa organização sindical que devem ser respeitados.

Diante disso, entendemos que a Lei nº 11.648/2008 traz inconstitucionalidades intransponíveis, especialmente quanto a se admitir que as Centrais Sindicais sejam classificadas como entidades sindicais de representação, condição aplicável tão somente às entidades sindicais que compõem o sistema confederativo.

Ademais, justamente por não integrarem o sistema confederativo, também não podem, por óbvio, receber parte do valor da contribuição sindical (que é destinada exclusivamente àquele sistema) e têm finalidade específica e vinculada, em razão da sua natureza jurídica. Não nos esqueçamos de que se trata de um tributo de natureza parafiscal, que obriga àquele que o recebe exercer atividades que, a princípio, deveriam ser realizadas pelo Estado.

Portanto, trata-se de um “dinheiro carimbado”, que não permite distribuição discricionária, sem ferir a Constituição Federal e o sistema tributário nela inserido.

Dessa forma, uma vez que, mesmo brandamente, há o início, pelo Poder Legislativo (apoiado e motivado pelo Poder Executivo), de abertura visando ao reconhecimento e à legitimação das Centrais Sindicais, deveríamos, de forma concreta e definitiva, adotar a pluralidade sindical, ratificando a Convenção nº 87, da OIT, alterando a legislação e a estrutura intervencionista vigente, de parcial liberdade, porque, como amplamente discutido, da forma que se apresenta a alteração imposta pela Lei nº 11.648/2008, ainda que com todos os problemas técnico-jurídicos por nós discutidos, quanto à constitucionalidade da pretensão, ela é necessária.

Sabemos que a passagem da teoria à prática não é simples ou sequer fácil. Ao contrário, exige muito trabalho, especialmente no campo acadêmico.

Entretanto, Fernando Pessoa¹⁸⁸, já em 1928, em uma obra de pouco conhecimento público, chamada *Sociologia do Comércio*, já afirmava que é preciso levar à prática toda a teoria:

¹⁸⁸ PESSOA, Fernando. *Sociologia do Comércio*. Coleção Antológica, p.8.

Toda a teoria deve ser feita para poder ser posta em prática, e toda a prática deve obedecer a uma teoria. Só os espíritos superficiais desligam a teoria da prática, não olhando a que a teoria não é senão uma teoria da prática, e a prática não é senão a prática de uma teoria. Quem não sabe nada dum assunto, e consegue alguma coisa nele por sorte ou acaso, chama “teórico” a quem sabe mais, e, por igual acaso, consegue menos. Quem sabe, mas não sabe aplicar, – isto é, quem afinal não sabe, porque não saber aplicar é uma maneira de não saber – tem rancor a quem aplica por instinto, isto é, sem saber que realmente sabe. Mas, em ambos os casos, para o homem são do espírito e equilibrado de inteligência, há uma separação abusiva. Na vida superior a teoria e a prática completam-se. Foram feitas uma para a outra.

E esse parece-nos ser o grande desafio, ou seja, compor todos os interesses envolvidos – que não são poucos, especialmente os políticos – e tirar da teoria e das discussões acadêmicas essa desejada alteração, quanto à unicidade sindical, levando-a à prática.

Se adotada essa alteração, estaremos, ainda que tardiamente, atingindo a desejada maturidade de nossa estrutura sindical que, atrelada a outras modificações já ocorridas, como é o caso da nova redação do parágrafo 2º, artigo 114, da Constituição Federal¹⁸⁹, que instituiu a obrigatoriedade do comum acordo, para a instauração do Dissídio Coletivo, fará, em nosso entendimento, das entidades sindicais a mola propulsora do desejado crescimento sustentado de nosso País e, quem sabe, acabando com o *peleguismo* e o corporativismo das entidades sindicais que hoje sustentam-se pela contribuição sindical obrigatória.

Além disso, e como defendemos neste trabalho, competirá às Centrais Sindicais importante papel nessa mudança, que é o de discutir, de forma ampla e dentro do sistema de ecologia sindical, os reais problemas enfrentados pelos trabalhadores e empregadores, dando, com apoio do Governo, solução, pelas chamadas e necessárias concertações sociais.

¹⁸⁹ “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Diante disso, entendemos que cabe às Centrais Sindicais, como membros do Sistema de Ecologia Sindical (supersistema), a realização de diálogos sociais, pactos sociais, concertações sociais, ou seja, a discussão de assuntos de interesse geral dos empregados e empregadores (partícipes do sistema global, que é a sociedade civil).

Como falamos, em razão dos inúmeros interesses envolvidos, ainda que de “forma fatiada”, a reforma sindical esbarra em inúmeros óbices, especialmente aqueles que, acostumados com a zona de conforto pregada pela atual estrutura sindical, irão se impor.

Todavia, a mudança deve ocorrer, ainda que conflituosa, pois o reconhecimento de que a aplicação desses conceitos, provenientes da Convenção 87, em território nacional é mais do que justo, não se discute. É mais do que um direito, é um dever manter viva a chama da democracia.

Para tanto, há de se exigir de todos os atores sociais sérios, inseridos no campo das relações trabalhistas, que façam um esforço desmedido para obter a aplicação desses princípios. Existem sérios obstáculos, de ordem legal e constitucional (além de interesses menos nobres), que, todavia, dentro da seriedade que a matéria exige, devem ser postos de lado.

Não é demais lembramos que, como ensina José Francisco Siqueira Neto¹⁹⁰, da existência do conflito decorrem duas constatações: a primeira, que a convergência resulta de um estágio inicial de divergência, ou seja, ninguém converge sem antes ter divergido; segundo, que a convergência não é geral e eterna, mas sim pontual e temporária.

Por fim, é importante lembrar que as reflexões aqui feitas e transcritas servem para este fim, qual seja, de fomentar a mudança e estruturá-la de modo que efetivamente ocorra, seja ela de forma “fatiada”, como imaginamos que ocorrerá, seja total e irrestrita, como deveria.

¹⁹⁰ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho: Obstáculos e Desafios*, p. 81 apud PEREIRA, Armand (org.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*, 1ª edição, Brasília, OIT, 2.001.

BIBLIOGRAFIA

AGUIAR, Antonio Carlos. **A negociação coletiva como instrumento de efetividade dos direitos fundamentais**. Dissertação de Mestrado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Visão histórica da liberdade sindical**. Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 70-03). São Paulo: LTr, v. 70, nº 3, 2006.

_____. **A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho**. LTr nº 64, 2000.

_____. **A nova modalidade do contrato a prazo, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas e a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional do trabalhador e o direito do trabalho** apud Revista do Advogado – AASP – nº 54, dezembro de 1998.

_____. **Da intervenção administrativa em sindicato. A estrutura da CLT em face das normas internacionais**. Revista LTr 38/798, 1974.

_____. **A denúncia da Convenção Coletiva de Trabalho**, LTr, vol. 66, p. 530, 2002.

ALONSO GARCIA, Manoel. **Curso de derecho del trabajo**. 4ª ed., Ariel, Barcelona, 1973.

ÁLVAREZ, Emilio Geraldo Arringa. **La teoria de Niklas Luhmann**. Convergência. México. nº 32. maio-ago./2003.

ALVIM, Arruda. **Manual de direito processual civil**. vol. I, 2ª edição, Revista dos Tribunais, 1986.

ARON, Raymond. **Essai sur les libertés**. (Colletion Liberté de L'Esprit) Calmann-Levy, Ed. Paris, 1965 apud TEIXEIRA, João Regis F. *Introdução ao Direito Sindica.*, RT, São Paulo, 1979.

AROUCA, José Carlos. **Centrais sindicais – autonomia e unicidade**. Revista LTr, vol. 72, p. 1168, outubro de 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 2ª ed. LTr, 2006.

BATALHA, Wilson Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. LTr, S. Paulo, 1992.

BEAULIEU, L.H. **Du salaire**. Lacroix Ed., Bruxelas, 1862, 10ª ed. p. 187 a 216 apud TEIXEIRA, João Regis F. *Introdução ao Direito Sindical*. RT, São Paulo, 1979.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A autotutela nas relações do trabalho**. São Paulo, Ltr, 1996, p. 97, citando informação retirada do “Dicionário Jurídico”, da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, org. Othon Sidou, Rio, Forense, 1995.

BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito sindical espanhol: a transição do franquismo à democracia**. São Paulo, LTr, 1997.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Princípios da negociação coletiva. Relação coletiva de trabalho** apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed. LTr, 2006.

BORBA, Francisco S. **Dicionário de usos do português do Brasil**. Editora Ática, São Paulo, 2002.

BRESCIANI, Luís Paulo; BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Negociações tripartites na Itália e no Brasil**. LTr, São Paulo, 1995.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT**. São Paulo, LTr, 3ª ed. 2009.

_____. **As centrais sindicais e a lei nº 11.648/2008**. Suplemento Trabalhista nº 069/08, LTr, p. 336, 2008.

_____. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT. São Paulo, LTr, 1ª ed. 2000.

BRONSTEIN, Arturo S.; CÓRDOVA, Éfren. **As relações coletivas de trabalho na América Latina**, Ltr – OIT – ABRART, São Paulo, 1985.

CEZAR, Katia Regina. **A importância da concertação social**. Suplemento Trabalhista nº 023/09, LTr, p. 113, 2009.

CHAI, Cássius Guimarães. **Descumprimento de preceito fundamental: identidade constitucional e vetos à democracia**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

COLLOR, Lindolfo. **Discurso** in Revista do Conselho Nacional do Trabalho. nº 6, ano VI, Tipografia do Jornal do Comércio, p. 12 e 13, julho de 1934.

CORDEIRO, António Menezes. **Manual de direito do trabalho**. Coimbra, Almedina, 1991.

CROXATTO A, Horácio B. **Noções básicas sobre a geração de um novo ser humano e a ação da anticoncepção oral de emergência**. Instituto Chileno de Medicina Reproductiva (ICMER), março, 2001, http://www.anticoncepcao.org.br/html/literatura/corpo/nocoos/nocoos_anticoncepcao.html, visita em 12/10/2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. LTr, 2ª ed, 2003.

_____. **Curso de direito do trabalho**. Ltr, 2002.

DINIZ, Henrique Macedo. **A obrigatoriedade da participação dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas de trabalho**. Suplemento Trabalhista, LTr, nº 129/99, 1999.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**, 1 volume – Teoria Geral do Direito Civil – São Paulo, Saraiva, 1997.

DURAND, Paul. **Traité de droit du travail**, v. II, p. 40 apud BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos Sindicalismo*, LTr, São Paulo, 1992.

_____. **Traité de droit de travail**. Dalloz, Paris, 1950, prefácio, p. V apud TEIXEIRA, João Regis F. *Introdução ao Direito Sindical*, RT, São Paulo, 1979.

FARIA, José Eduardo. **60 anos da CLT e o atual contexto**. Palestra realizada no XXII Congresso Estadual dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, em Bragança Paulista, promovido pela Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP), 2003.

_____. **A crise constitucional e a restauração da legitimidade**. ed. Sérgio Antonio Fabris editor. Porto Alegre. 1985.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues. **Reflexões sobre as vantagens, desvantagens e implicações da convenção 87 da OIT para as relações do trabalho no Brasil**. Reforma Sindical e Negociação Coletiva, OIT, 1ª ed., 2001.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Tradução Eiko Lúcia Itioka, São Paulo: LTr, 1992.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Edson Guimarães. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro, ed. Forense, 1990.

GORDILLHO, Agustín. **Introducción al derecho administrativo** apud Eros Grau, *A Ordem Econômica na Constituição de 1988 (Interpretação e Crítica)*, p. 97, citado por Paulo Bonavides, *Curso de Direito Constitucional*. Malheiros Editores, 18º ed. 2006.

LOPES, Helvécio Xavier. **Curso de orientação sindical** apud VIANNA, Segadas. *O Sindicato no Brasil*. Gráfica Olímpica Editora, Rio, 1953.

LUHMANN, Niklas. **Sociologia do direito II**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1985.

_____. **Sociologia do direito I**. Rio de Janeiro, Tempo Brasileiro, 1983.

_____. **Legitimação pelo procedimento.** Tradução de Maria da Conceição Corte-Real. Brasília: Universidade de Brasília, 1980 (Coleção Pensamento Político).

MACIEL, Couto. **Papel das centrais sindicais** apud FRANCO FILHO, Georgenor S. (coord.). Curso de Direito Coletivo do Trabalho, estudo em homenagem ao Ministro Orlando T. da Costa, São Paulo, LTr, 1998.

MAC IVER; PAGE, Charles. **Sociologia**, Madri, Editorial Tecnos, 1963.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**, Vol. II, Direito Coletivo do Trabalho, LTr, 1984.

MARTINS CATHARINO, J. **Temas de direito privado.** Edições Trabalhistas, Rio de Janeiro, 1971.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 9ª edição, revista, atualizada e ampliada, São Paulo, Atlas, 1999.

MARTINS, Suzana Leonel. **O Princípio da boa-fé na negociação coletiva trabalhista**, Dissertação de Mestrado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

MATHIEU, Jaime Maria de. **Evolución y porvenir del sindicalismo.** p. 13, Buenos Aires, 1954.

MAZZONI, Giuliano. **Relações coletivas do trabalho.** São Paulo, Ltr, 1992, tradução de Antonio Lamarca.

_____. **Associazionni sindacali.** Roma, Foro Italiano, vol.III, p.41 apud MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho, Rio de Janeiro, 1951.

MENEZES, Geraldo Bezerra de, **Política sindical brasileira**, Rio de Janeiro, Eugênio Braga da Silva, Livraria Educadora, s. d.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Apontamentos sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais**. Revista LTr, vol. 73, p. 179, fevereiro de 2009.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de direito privado**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editor Borsoi, 1970.

MORAES FILHO, Evaristo. **V. Sindicato – organização e funcionamento**. LTr, 44-9:1065, set. 1980.

_____. **O problema do sindicato único no Brasil**. ed. Alfa-Omega, 2ª ed., São Paulo, 1978.

_____. **A organização sindical brasileira**, LTr, 42:17, jan. 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Aspectos da Legalização das centrais em 2008**. Revista LTr, volume 72, p. 391/394, 2008.

_____. **Compêndio de direito sindical**. LTr, 2ª edição, São Paulo. 2000.

_____. **As Transformações do direito do trabalho**, Revista do Advogado, nº 61, de novembro de 2000.

_____. **Direito sindical**. Saraiva, São Paulo. 1989.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade sindical e democracia**. LTr, São Paulo. 1997.

PASSARINHO, Jarbas. **Reescrevendo a história**. O Estado de S. Paulo, São Paulo,. Caderno A, p. 2, 2/12/1997.

PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina L. de Moraes. **Reformas sindicais e conflitos trabalhistas: negociação coletiva e justiça do trabalho**. Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil, LTr, São Paulo. 2009.

PESSOA, Fernando. **Sociologia do comércio**. Coleção Antológica. Petrus, s.n. s.d.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia jurídica do trabalho**. Rio de Janeiro, Max Limonad, 1944.

PINTO, Almir Pazzianotto. **Direito e política**. Brasília, DF, Consulex, 2008.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo, Saraiva, 1998.

_____. **Filosofia do direito**. São Paulo. Saraiva, 1996.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. LTr. 2002.

ROMITA, Aryon Sayão. **Sindicalização por categoria**. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, nº 4, 1996.

_____. **Direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1988.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito sindical – princípios gerais**. José Konfino – Editor, Rio de Janeiro, 1975.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Desconcertação social**. Revista Visão, 20/1/2003 – www.ces.uc.pt.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro, ed. Campus, 1979.

SILVA, Floriano Corrêa Vaz da. **O sindicato: qual é o seu papel?** Revista da Academia de Direito do Trabalho, LTr, nº4, 1996.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo, 1999.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O reconhecimento das centrais sindicais e a criação de sindicatos no Brasil: antes e depois da constituição de 1988**. Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical do Brasil, LTr, São Paulo, 2009.

SIQUEIRA NETO José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**, LTr, p.103, 2002.

_____. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho: obstáculos e desafios**, p. 81 apud PEREIRA, Armand (org.). Reforma sindical e negociação coletiva, 1ª edição, Brasília, OIT, 2001.

SOTERO DA SILVA, Luís Carlos Cândido Martins. **As centrais sindicais brasileiras. a importância sociológica no processo de reestruturação do sindicalismo brasileiro e sua natureza jurídica** apud VIDOTTI, Tércio José; GIORDAN, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coords.). Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós Industrial. Estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagem, LTr, 2004.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. **Segurança jurídica e jurisprudência: um enfoque filosófico jurídico**. São Paulo, LTr, 1996.

SPYROPOULOS, Georges. **Sindicalismo y sociedad – problemas actuales del sindicalismo en el mundo**. Humanitas, Buenos Aires, 1991.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro de direito do trabalho na Europa**, Coimbra Editora, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3ª ed., LTr. São Paulo, 2000.

_____. **Direito constitucional do trabalho**. LTr, São Paulo.1999.

_____. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, Vol. II, 15ª ed., 1995.

TEIXEIRA, João Regis Fassbender. **Introdução ao direito sindical: aspectos de alguns problemas**. São Paulo, editora Revista dos Tribunais, 1979.

VENEZANI, Bruno. **Stato e autonomia collettiva, diritto sindacale e comaparato**. Bari, 1992.

VIANA, Oliveira. **Problemas de direito sindical**. Rio de Janeiro, Max Limonad. 1943.

VIANNA, Segadas. **O sindicato no Brasil**. Gráfica Olímpica Editora. Rio, citando a obra de Oliveira Viana – “Populações meridionais”, 1953.

XAVIER, Bernardo Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. Lisboa, Verbo, 1993.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Breves considerações sobre a lei das centrais sindicais**. Suplemento Trabalhista nº 052/08, LTr, p. 256, 2008.

WARAT, Luis Alberto. **Manifesto do surrealismo jurídico**. Editora Acadêmica, São Paulo. 1988.

ANEXOS**ANEXO I****CONVENÇÃO N.º 87****CONVENÇÃO SOBRE A LIBERDADE SINDICAL
E A PROTECÇÃO DO DIREITO SINDICAL**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em S. Francisco pelo conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 17 de Junho de 1948, na sua trigésima primeira sessão;

Após ter decidido adoptar, sob a forma de convenção, diversas propostas relativas à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, questão que constitui o sétimo ponto na ordem do dia da sessão;

Considerando que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios susceptíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores de assegurarem a paz, «a afirmação do princípio da liberdade sindical»;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou de novo que «a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso constante»;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, na sua trigésima sessão, adoptou, por unanimidade, os princípios que devem estar na base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas, na sua segunda sessão, fez seus esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a envidar todos os seus esforços para que seja possível adoptar uma ou várias convenções internacionais;

Adopta, neste nono dia de Julho de mil novecentos e quarenta e oito, a convenção seguinte, que será denominada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948.

PARTE I

Liberdade sindical

ARTIGO 1

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições seguintes.

ARTIGO 2

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

ARTIGO 3

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.
2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

ARTIGO 4

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

ARTIGO 5

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

ARTIGO 6

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.

ARTIGO 7

A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção.

ARTIGO 8

1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar - nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela presente Convenção.

ARTIGO 9

1. A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.

2. De acordo com os princípios estabelecidos pelo parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Membro não deverá ser considerada como afectando qualquer lei, decisão, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas na presente Convenção.

ARTIGO 10

Na presente Convenção o termo «organização» significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronato.

PARTE II

Protecção do direito sindical

ARTIGO 11

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical.

PARTE III

Medidas diversas

ARTIGO 12

1. No que respeita aos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946, exceptuando os territórios visados pelos parágrafos 4 e 5 do referido artigo assim emendado, todos os Membros da Organização que ratificarem a presente Convenção devem comunicar ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho, ao mesmo tempo que a sua ratificação ou dentro do mais breve prazo possível após a sua ratificação, uma declaração que dê a conhecer:

- a) Os territórios em relação aos quais se comprometem a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem notificações;
- b) Os territórios em relação aos quais se comprometem a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, e em que consistem essas notificações;
- c) Os territórios aos quais a Convenção é Aplicável e, nesses casos, as razões pelas quais ela é inaplicável;
- d) Os territórios em relação aos quais reservam a sua decisão.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão efeitos idênticos.

3. Todos os membros poderão renunciar por uma nova declaração a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior, em virtude das alíneas b), c) e d) do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Todos os membros poderão, durante os períodos em que a presente Convenção pode ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, comunicar ao director-geral uma nova declaração que modifique em qualquer aspecto os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação em determinados territórios.

ARTIGO 13

1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção entrarem no âmbito da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do dito território, poderá comunicar ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção pode ser comunicada ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho:

a) Por dois ou vários Membros da organização para um território colocado sob a sua autoridade conjunta;

b) Por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de quaisquer outras disposições em vigor em relação a esse território.

3. As declarações comunicadas ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho, em conformidade com as disposições dos parágrafos anteriores do presente artigo, devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificações, deve especificar em que consistem essas modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, total ou parcialmente, por declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação em declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, comunicar ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer aspecto os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação no tocante à aplicação desta Convenção.

PARTE IV

Disposições finais

ARTIGO 14

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho e por ele registadas.

ARTIGO 15

1. A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.

2. Entrará em vigor doze meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo director-geral.

3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro doze meses depois da data em que tiver sido registada a sua ratificação.

ARTIGO 16

1. Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos, a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação enviada ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, dentro do prazo de um ano após o termo do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos, podendo em seguida denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

ARTIGO 17

1. O director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunicará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2. Ao comunicar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

ARTIGO 18

O director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeito de registo, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas acerca de todas as ratificações, declarações e actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores.

ARTIGO 19

No termo de cada período de dez anos, contados da data de entrada em vigor da presente Convenção, o conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 20

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que implique a revisão total ou parcial da presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outro modo:

a) A ratificação, por um Membro, da nova convenção que efectuar a revisão envolverá de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 16, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão, a presente Convenção deixará de ser susceptível de ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção manter-se-á, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não tenham ratificado a convenção que efectuar a revisão.

ARTIGO 21

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

Pelo Presidente da Assembleia da República, o Vice-Presidente, António Duarte Arnaut.

ANEXO II



Reunião do Presidente Lula com as centrais e confederações

NOSSAS PROPOSTAS

1. Unicidade Sindical em todos os níveis.
2. Manutenção da contribuição sindical compulsória para todos os trabalhadores.
3. Comissão tripartite para enquadramento sindical convocada pelo Ministério do Trabalho.
4. Código definindo critérios mínimos de representatividade para criação e existência de entidades sindicais.
5. Código eleitoral garantindo democracia, o princípio da universalidade para as eleições sindicais e da proporcionalidade para as eleições nas confederações, federações e central.
6. Respeito ao critério de sindicato por ramo de produção e à categoria majoritária em cada empresa, ressaltando casos especiais de profissões liberais.
7. A Central Sindical deve ter um papel mais institucional, de mobilização e representação do conjunto dos trabalhadores e de discussão e implementação de políticas públicas. As Confederações e Federações devem discutir e negociar questões do setor que representam. Tanto a Central quanto as Confederações devem fortalecer as negociações realizadas de forma autônoma pelos Sindicatos de base.
8. Liberdade de organização para representação e delegados sindicais nos locais de trabalho com estabilidade para os representantes.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)