

O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO DIANTE DA REFORMA SINDICAL

Wesley Guedes Cabral do Nascimento¹

Mariana Tavares de Melo²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar soluções pacíficas e necessárias de se fazer uma reforma sindical, visto que, a proposta de alteração na estrutura sindical do Brasil passa por vários questionamentos, no que tange a divergências com relação a substituição do sistema de unicidade sindical, hoje adotados pelos entes sindicais, pela pluralidade sindical. A maioria dos posicionamentos é pela permanência da unicidade sindical sob o argumento de que criar mais sindicatos numa mesma base territorial é enfraquecer os sindicatos, ora na defesa do pluralismo sindical, sob o prisma da total liberdade sindical. Está mais que na hora de uma reforma sindical, para que os empregados possam se filiar ao sindicato que o melhor represente e que assim possa haver uma maior atuação dos sindicatos em defesas dos seus representados.

Palavras-Chaves: Estado Democrático de Direito. Modelo Nacional. Reforma Sindical.

ABSTRACT

The present work has as its goal to show peaceful and necessary solutions about the birth of a syndical reform because the proposal of modification in the syndical structure in Brazil goes thru many argumentations among the discussions on the substitution of the system of syndical unity for the plural model. The majority of the thoughts stands for the sustain of the syndical unity based on the argument of producing more syndicates on the same counties will bring weakness for the other syndicates in the opposite of the plural model that search for a total syndical freedom. It's about time to a syndical reform to give to the employees better choices to represent them and in this way it might be possible a bigger action of the syndicates in the defense of their components.

Key-Words: Democracy State of Law. Nacional Model. Syndical Reform.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar o Estado democrático de direito diante da reforma sindical. A proposta de reforma sindical trará alterações bastante significantes no que tange ao sindicalismo brasileiro, entre elas substituir a unicidade

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: wesley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

pelo pluralismo sindical, o fim das contribuições sindicais compulsória, sendo substituída pela contribuição negocial e criação de sindicatos de empresa, os quais terão maior representatividade no âmbito laboral.

A questão de maior discussão com relação a reforma sindical diz respeito a adoção do pluralismo sindical, onde a liberdade sindical, no qual, não haverá apenas um sindicato em cada base territorial mas vários ao ponto que o representado poderá escolher aquele que o melhor representará. Obviamente que a escolha por parte do representado está atrelada a atuação do sindical, ou seja, faz-se necessário que ele venha a ser combativo em relação aos interesses do trabalhador.

Talvez, o ponto chave da questão esteja em saber se esse pluralismo implicará em um enfraquecimento das entidades sindicais, ou ao contrário, se irá fortalecê-las, ao proporcionar um maior estímulo com relação a combatividade e a concorrência no meio sindical.

2 CONCEITO

“Sindicato deriva do latim *syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, com o significado do que assiste em juízo ou justiça comunitária. Em francês, encontra-se a palavra *syndicat* (MARTINS, 2008, p. 692). No direito romano, *síndico* era a pessoa encarregada de representar uma coletividade.

A CLT não conceitua o que vem a ser sindicato, apenas esclarece que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas” (art. 511 CLT).

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Segundo Delgado (2009), na linha mais generalizada, na qual, envolve empregados, empregadores e outros obreiros que se vinculam socialmente, como por exemplo os profissionais liberais e os trabalhadores avulsos, sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, trabalhadores, “lato sensu”, e empregadores, com o intuito de defender os interesses coletivo de uma determinada categoria.

Essa definição decorre de se fazer uma definição mais larga, no ponto em que se abranjam os dois pólos trabalhista, de obreiros e de empregadores.

“Sindicato é, assim, a associação de pessoa físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria” (MARTINS, 2008, p.693).

Dessa maneira, podemos dizer que sindicato nada mais é que, entidade associativa, que possui tanto atividades econômicas quanto profissionais, com o objetivo de defender tanto os interesses coletivos como os individuais de seus associados.

Sindicato pode reunir pessoas jurídicas como físicas, como ocorre em ultimo caso em relação aos empregadores. Essas pessoas exercerão atividade econômica (categoria dos empregadores) ou profissional (empregados ou profissionais liberais), ou seja, desta forma uma reunião e estudantes num diretório não poderá ser conceituado como um sindicato (DELGADO, 2008).

Por fim, os interesses a serem defendidos pelos sindicatos não são só os individuais, mas principalmente os coletivos, de seus membros ou categoria (IBID, p.693). Isso decorre, porque o sindicato é um sujeito coletivo, ou seja, organização destinada a representar um grupo nas relações trabalhista, com o objetivo de buscar direitos comuns, pelo exercício da mesma atividade econômica e por interesses profissionais.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Historicamente, o sindicato foi visto com olhos bem distintos, de acordo com o momento vivido. Desta maneira, para que se possa entender melhor o assunto se faz necessário analisar o contexto histórico do direito sindical ao longo de décadas, em especial, no decorrer dos diversos períodos onde preponderou o autoritarismo no país, em que o movimento sindical levantou com uma de suas bandeiras de luta, de grande significância, a autonomia e a liberdade sindicais.

O berço do surgimento do sindicato é sem dúvida a Inglaterra, principalmente em decorrência da revolução industrial ocorrida em meados do século XVIII expandindo-se pelo mundo a partir de século XIX.

Porém é razoável argumentar-se não caber a busca de marco tão remoto para a criação dos sindicatos, porque ainda não reunidas, no início do século XVIII, todas as condições econômicas, sociais, políticas e ideológicas que propiciaram a descoberta da ação coletiva pelos novos trabalhadores assalariados do novo sistema industrial emergente. Isso porque tais condições foram deflagradas não apenas pelo surgimento do capitalismo (que se fez, em seu alvorecer, em pequenas plantas industriais), porém, principalmente, em função do processo acelerado de desenvolvimento, propagação e concentração capitalista que se seguiu logo à frente (DELGADO, 2009, p 1243).

Com certeza, o ápice global do sindicalismo está ligado aos acontecimentos na Inglaterra, pois esse país é o berço do sindicalismo, nas atuações, conceitos, propósitos, ideologia, expandido dessa forma suas características para todo o mundo.

Delgado (2009), todavia, ainda que se discorde do processo de iniciação da existência do sindicato, ele está, sem dúvida, fixado na Inglaterra, principalmente no contexto do desenvolvimento da revolução industrial e da sociedade capitalista,

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

sendo a partir daí expandindo-se pelo restante da Europa, EUA, e posteriormente pelo resto do mundo

Os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil datam de 1903. Era ligada a agricultura e a pecuária. O movimento sindical alcança dimensão nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro em 1906, quando foi fundado a Confederação Sindical Brasileira. Com isso, em 1907, surge o primeiro sindicato urbano (MARTINS, 2008).

O decreto nº 1.637, de 5-1-1907, criou as sociedades corporativas, facultando a qualquer trabalhador, inclusive de profissões liberais, associar-se aos sindicatos, com o objetivo de estudos e defesas dos interesses da profissão e de seus membros. Teve a influencia da lei francesa de 1884 (MARTINS, 2008, p 686).

Nesse momento, começava a “engatilhar” o surgimento dos sindicatos, que teve origem com as ligas operárias que pleiteavam melhores salários, redução da jornada, dentre outros. O art. 20 § 1º do código civil de 1916 estabelecia que não se poderão constituir, sem previa autorização, os sindicatos profissionais e agrícolas legalmente autorizados (BRASIL, Lei nº 3.071, de 1º Janeiro de 1916. Revogada pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002).

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que atribuía aos sindicatos funções delegadas de poder público. Era evidente que Ministério de Trabalho seria uma espécie de “guarda chuva” que abrigava os sindicatos.

Com isso, nasce aqui um sistema corporativista, no que diz respeito ao sindicato, onde o Estado organizaria as forças econômicas dos sindicatos com a finalidade de promoção dos interesses nacionais e, além disso, a possibilidade da imposição de regras a quem fizesse parte das agremiações, inclusive cobrando contribuições (MARTINS 2008).

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

O decreto n 19.770, de 19-3-31, baixado durante a revolução de 1930, estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e de empregadores, exigindo, contudo, seu reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, também criado pela mesma revolução. Foi instituído o sindicato único para cada profissão numa mesma região.

O sindicato não pode exercer qualquer atividade política. Só adquiria o sindicato personalidade jurídica se o Ministério do Trabalho o reconhecesse. Ficavam excluídos da sindicalização, apenas, os funcionários públicos e os domésticos, que estavam sujeito a lei especial. Havia possibilidade de criação de federações e confederações, que também estavam sujeitas à fiscalização do Ministério do Trabalho.

Os sindicatos poderiam celebrar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Foram agrupadas oficialmente profissões idênticas, similares e conexas em bases municipais. Vedou-se a filiação de sindicatos a entidades internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho. Passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais. Para sua contribuição era mister um número mínimo de 30 sócios. Três sindicatos poderiam formar uma federação e cinco federações tinham o direito de criar uma confederação (MARTINS, 2008, p. 687).

Faz-se necessário frisar, que o modelo sindical atual foi fundado a partir do governo de Getúlio Vargas e se desenvolveu com muita consistência durante toda a década de 30, senda totalmente controlada pelo Estado em que estes eram organizados pela formação das categorias funcionais e criando, ainda o imposto sindical compulsório, a formação das federações e confederações e por fim a filiação forçada ao Ministério do Trabalho.

Desse modo, era evidente que quem se desfilasse ganharia a liberdade sindical, isto porque, quem era filiado estava totalmente submisso ao Estado. Por fim, era notório que a partir daí surgia uma nova concepção de movimento sindicalista, com todas as características que o governo Vargas almejava, portanto,

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: wesley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

passa a viver sob o manto protetor do Estado, com as regulamentações, leis e determinações impostas pelo Estado.

A CF/88 é mais relevante ponto de mudança no modelo trabalhista e sindical, desde 1930 a 1945, muito embora, seja também ao mesmo tempo, um elemento assecuratório de sua continuidade.

Entretanto não podemos negar certo avanço democrático na Constituição brasileira de 1988, tendo como a principal delas, o afastamento da possibilidade jurídica de intervenção do Estado, através do Ministério do trabalho, sobre as entidades sindicais, rompendo assim um dos pilares do velho modelo político-administrativo (DELGADO, 2009).

Sem sombra de dúvida a impossibilidade de intervenção do Estado na organização sindical é de grande relevância, visto que, proíbe que Poder Público diga o que a agremiação o que pode e o que não pode fazer, e essa intervenção refletia na organização, criação e estrutura do sindicato. Além dessa inovação da Constituição é que foi estabelecida a liberdade sindical individual, ou seja, a pessoa pode filiar-se ou desligar-se de sindicato a qualquer tempo, de acordo com sua vontade.

Outro ponto que considero importante diz respeito ao empregado sindicalizado, que não poderá ser dispensado desde o registro de sua candidatura ao cargo de dirigente sindical, e se eleito, mesmo como suplente, até um ano após o final de seu mandato, salvo se cometer falta grave (MARTINS, 2008).

Diante dessas mudanças, ainda sim, se faz necessário determinadas alterações no âmbito sindical, contudo não se trata apenas de suprir pontos retrógrados do velho sistema, mas conceder uma maior liberdade sindical, ao ponto que, a atuação dos sindicatos possa garantir uma maior segurança jurídica ao representado, com uma atividade transparente e eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

4 SINDICATO BRASILEIRO

Após compreender o contexto histórico do movimento sindical no país passaremos a estudar os princípios que regem a estrutura dos sindicatos, bem como, suas funções e prerrogativas e sua natureza jurídica.

4.1 PRINCÍPIOS

Em primeiro lugar, parece claro que o comando constitucional de não interferência e intervenção do Estado na organização sindical, corolário do princípio da autonomia dos sindicatos, é franco e cristalino no tocante a interferências político-administrativas estatais, por meio de seu aparelho administrativo, o Ministério do Trabalho e Emprego estas não podem, efetivamente ocorrer. Este aspecto parece pacificado na doutrina e na jurisprudência.

Diante disso, é possível construir uma “princiologia” para o direito sindical, embora de forma ainda, incipiente, com a observação de estamos aqui tratando dos princípios que são próprios do Direito Sindical, que lhe são específicos (BRITO FILHO 2009)

(BRITO FILHO 2009) o princípio fundamental do Direito Sindical é o da liberdade sindical, que inclusive também é adotada pela OIT, que menciona que podem trabalhadores e empregadores unir-se em associação, determinado as condições em que elas são administradas, bem como suas formas de atuação .

É sem soma dúvida o princípio mais importante, todavia, encontra ressalva ao não permitir que o trabalhador se filie a sindicato que possa melhor lhe

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

representar, fazendo com que ele (trabalhador) fique submetido e um único sindicato existente naquela base territorial, mas essa será uma discussão que será mais bem abordada em futuros tópicos

Todavia, na justiça do trabalho os princípios possuem grande relevância no que diz respeito a aplicabilidade, pois, são eles (princípios) que norteiam e fundamentam decisões de juízes e é por onde o empregado encontra sua “proteção jurídica”, por serem hipossuficiente na relação de trabalho.

Vale mencionar o que é estabelecido pela Carta Magna brasileira, mais especificamente no seu art. 8º que dispõe:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (...) (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

O artigo acima citado retrata uma liberdade sindical disfarçada, pois não existe uma liberdade sindical plena, visto que, a própria lei impõe limites não podendo coexistir mais de um sindicato seja da categoria profissional como da categoria econômica dentro da mesma base territorial.

Em harmonia com o princípio da liberdade sindical a Constituição Federal contempla outros princípios a serem destacados aqui, como por exemplo, o da liberdade de associação, unicidade sindical, liberdade de administração, não interferência estatal, liberdade de filiação, representação exclusiva pelo sindicato etc (BRITO FILHO 2009). Estes princípios devem ser concebidos de forma ordenada e cautelosa.

É importante conceituar cada um dos princípios citados começando com o da liberdade de associação, que consiste apenas, “na liberdade de criação de entidades sindicais. Esse princípio é muito limitado, visto que, não temos liberdade

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

de organização, o que impõe a necessidade de adoção do sistema confederativo e a impossibilidade de criação, como entidades sindicais, das centrais sindicais” (BRITO FILHO, 2009, p. 34).

Nesse caso, a livre associação acima mencionada nada, mas é que aquele em que o Estado fica proibido de interferir nas entidades sindicais.

Dentro do que estabelece o art 8º da CF/88, vem o princípio da unicidade sindical, que impede a existência de mais de um sindicato da mesma categoria seja ela, profissional ou econômica na mesma base territorial. Dessa forma, fica mais que evidente a incompatibilidade entre a Constituição mais especificamente no artigo acima mencionado e o que é proposto pela convenção n. 87 da OIT, no qual, a primeira reza pela unicidade sindical enquanto a segunda pela pluralidade sindical.

Outro princípio a ser citado é o da liberdade de administração que por sinal, anda em conjunto com o da não interferência estatal, ou seja, levando em conta que vivemos em um Estado Democrático de Direito é permitido tudo que a ordem jurídica não proíbe. Diante disso, as organizações sindicais devem ter plena liberdade de reivindicações e manifestações como também a criação de seus estatutos, escolha dos representantes, definição de programas de ação sem qualquer interferência estatal.

“A liberdade de filiação garante a trabalhadores e empregadores o direito de filiação, não-filiação e desfiliação” (BRITO FILHO, 2009, p.34). Dessa forma, ninguém é obrigado a se filiar, tampouco, manter-se filiado, ou seja, o obreiro possui “o livre arbítrio” para escolher entre está vinculado a um sindicato ou não.

Porém, como a Constituição federal de 1988 adotou o sistema da unicidade sindical, a liberdade de escolha fica reduzida a um único sindicato existente na sua base territorial. Nessa visão de liberdade percebe-se que o movimento sindical goza de determinadas formalidades legais, todavia, não podem jamais diminuir as

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

garantias e o direito de representar com responsabilidade os interesses da categoria.

Por fim, a representação exclusiva pelo sindicato que não mais é o representante exclusivo da categoria, inclusive nas negociações coletivas de trabalho, no qual é obrigatório e sua presença como ressalta a Carta Magna em seu art. 8º, inciso VI, in verbis: “VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas” (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Dessa feita, foi possível esgotar os principais pontos sobre os princípios do Direito Sindical, trazendo o que é mais importante frisar e explicar sobre sua aplicabilidade dentro desse tema.

4.2 FUNÇÕES

Vamos analisar a partir de agora as funções dos sindicatos, no qual, trazem obrigações estabelecidas pela CF/88 quanto pela CLT, demonstrado dessa forma deve-se haver uma maior atuação da entidade sindical, mas que infelizmente isso não tem sido refletido em termos práticos.

Alguns autores enumeram as funções dos sindicatos, e com base nisso iremos citar essas funções e trazer os principais conceitos de cada um deles.

A primeira delas é a função negocial, que segundo Nascimento (2010, p. 1296) “caracteriza-se pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar as convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicáveis nos contratos individuais de trabalho dos empregados pertencentes à esfera de representação do sindicato pactuante.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Fica exposto que, o sindicato deve agir em defesa do grupo representado perante as autoridades administrativas ou judiciais, tanto com relação aos interesses coletivos quanto os individuais, iniciando negociações coletivas, resolvendo questões de greve, dentre outros.

A segunda função diz respeito à atuação judicial, que mencionado por Delgado (2009, p. 1231) “se faz pelos meios processuais existentes. O mais importante caminho é o da atuação direta em favor dos membros da categoria, ainda que não associados, como sujeito coletivo próprio, tal como se passa nos dissídios coletivos e casos de substituição processual (esta, alargada também pela Constituição – art. 8º, III). Não obstante, é também relevante a atuação judicial por representação no sentido estrito, pela qual a entidade age, sob mandato, em favor dos trabalhadores”.

Desse modo, deve os sindicatos atuar como parte no processo, em dissídios coletivos destinados a resolver os conflitos jurídicos ou de interesse, e nos dissídios individuais de pessoas que fazem parte da categoria, exercendo dessa forma a substituição processual, caso em que agirá em nome próprio em defesa de direito alheio, ou ainda na representação processual, em que agirá em nome do representante e na defesa do interesse deste.

A terceira função a ser estudada é o da função assistencial, que mencionada por Nascimento (2010, p. 1296) “diz que é a atribuição conferida pela lei ou pelos estatutos ao sindicato para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano”.

A CLT em diversos artigos determina uma variedade de atividades assistenciais, como a educação, saúde, colocação, lazer, fundação de cooperativas e serviços jurídicos, esse último amparado também pela lei 5.584/70 art 18.

A quarta função é a da representação, na qual, lesionada por Martins (2008, p. 718) diz que, “a função da representação é assegurada na alínea a do art. 513 da

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

CLT, em que se verifica a prerrogativa do sindicato de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida”.

Essa regra encontra-se mencionada na Carta Magna de 1988, no art 8º inciso III, in verbis:

“III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”; (BRASIL, Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970).

A citação acima mencionada nada mais é que, a obrigatoriedade do sindicato representar seus filiados na defesa dos interesses individuais e os coletivos, seja no âmbito judicial quanto no administrativo.

Por fim a função de arrecadação, mediante a qual “o sindicato impõe contribuições, a aprovada pela assembléia e a fixada por lei (CF, art 8º, IV), mensalidades sindicais e descontos assistenciais, aquelas fixadas nos estatutos e estes em convenções coletivas ou sentenças normativas” (NASCIMENTO 2010, p. 1297).

Os sindicatos possuem autorização para efetuar a cobrança da contribuição compulsória, independentemente da condição de os trabalhadores serem associados ou não. Dessa forma, se a liberdade de não-associação fosse completa, não haveria a possibilidade de contribuição compulsória.

4.3 NATUREZA JURIDICA

“Quanto à natureza jurídica, variam as posições conforme seu enquadramento no sistema político econômico, valendo destacar três posições: é um ente de direito privado; de direito publico, como um apêndice do Estado (ex. na Itália de Mussolini, na Europa do Leste) e ente autárquico de direito social.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Encontramos na doutrina brasileira posicionamento nos três sentidos” (LIMA, 1993, p. 155).

Todavia, a natureza jurídica dos sindicatos é de pessoa jurídica de direito privado destinadas a representar um grupo de pessoas na esfera das relações trabalhistas, possuindo, direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio e estatuto.

O que justificar aos sindicatos serem atribuída personalidade de direito privado, é fato de eles serem criados por particulares, para representar e defender seus interesses.

Vale destacar uma passagem de Amauri Mascaro Nascimento, no qual, ele menciona que durante o sistema constitucional de 1937 e mesmo depois, havia uma natureza privada com conotações públicas:

No Brasil, durante o sistema constitucional de 1937 e mesmo depois, o sindicato apresentou características que, embora o conversando como pessoa jurídica de direito privado, o cercava m de fortes conotações publicísticas, como é possível concluir pelas suas atribuições legais nesse período, o exercício de funções delegadas de Poder Público. Após a Constituição de 1988, os vínculos jurídicos com o Estado foram efetivamente rompidos, realçando a natureza privada dos sindicatos e a sua função de defesa dos interesses coletivos e individuais dos seus representados (NASCIMENTO, 2010, p. 1295).

Hoje, com certeza, podemos dizer que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, isto porque, não pode haver interferência ou intervenção no sindicato, além disso, adquirem personalidade jurídica por meio de registro se seus estatutos no órgão competente como menciona o art 8º, inciso I, da CF/88.

Não como se falar que sindicato tem natureza pública, pois o próprio caput do art. 8º da CF/88 dispõe que é livre a associação profissional ou sindical, que inclusive, o sindicato faz normas coletivas, como por exemplo, convenções e acordos coletivos, que possuem natureza privada e não pública. A associação é uma forma de exercício de direito privado (MARTINS 2008).

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

5. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

“A Constituição de 1891 não dispôs expressamente sobre as entidades sindicais, talvez inspiradas no modelo norte-americano. O § 8º, do art. 72, dispunha, apenas, que “a todos é lícito associarem-se, reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”. Verifica-se, portanto, uma idéia de garantia de associação sindical” (MARTINS, 2008, p. 686).

Nitidamente, fica caracterizado que os obreiros podem ou não se vincular a um sindicato. Além disso, reforça que não haverá interferência ou intervenção do Estado, a não ser que haja uma extrapolação dos limites estabelecidos pela lei.

O movimento sindical alcança dimensão nacional no Rio de Janeiro, mais precisamente em 1906 no 1º congresso operário brasileiro. Em 1907 surge o primeiro sindicato urbano no Brasil (MARTINS, 2008).

Em meados da revolução de 1930, o Decreto nº 19.770, de 19-3-31, estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e de empregadores, exigindo, todavia, seu reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, também criado na mesma revolução. A partir daí, foi instituído o sindicato único para cada profissão na mesma região. Esses sindicatos não poderiam exercer atividades políticas, e dependiam do reconhecimento do Ministério do Trabalho para adquirir a personalidade jurídica (IBID).

Após várias mudanças nas Constituições as previsões a respeito da organização sindical estão elencadas no CF/88 e na CLT e podem ter diversas formas estruturais. Atualmente, no Brasil, existe a disputa por duas formas de organização sindical, que são, a aprovação da pluralidade ou a manutenção da unicidade sindical, que serão estudadas em capítulo à parte.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

A melhor maneira de se compreender como funciona a organização sindical é fazendo uma análise do artigo estabelecido pela CF/88:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Dessa forma, podemos observar que existe uma liberdade “camuflada”, e que o Brasil já poderia ratificar a convenção 87 da OIT e poderiam existir quantos sindicatos os interessados desejassem, bastando sua vontade de reunião. Todavia, não é bem assim, e se faz necessário analisar que o artigo ora mencionado mais especificamente no seu inciso II dispõe que é proibida a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores, não podendo ser inferior à área de um município (MARTINS 2008).

“Uma inovação trazida pelo inciso I do art. 8º da lei Magna foi, sem dúvida, que o poder público não poderá interferir ou intervir na organização sindical. Intervir era tutelar o sindicato, substituindo seus dirigentes por meio de delegados, como se faziam anteriormente à Constituição de 1988 (MARTINS, 2008, p. 690)”.

Fica nítido que, a não intervenção estatal significa uma liberdade sindical para o sindicato estabelecer suas próprias normas, como por exemplo, suas eleições na escolha de seus dirigentes.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Outro dispositivo que estabelece a organização sindical é o art. 511 da CLT, que menciona e seguinte:

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

O artigo 511 da CLT estabelece que, a representação sindical é organizada em função da categoria, seja ela econômica, profissional ou diferenciada.

“Desse modo, existe na base do sistema um sindicato único, organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores” (DELGADO, 2009, p. 1226).

Nesse caso, a organização sindical é segundo os princípios constitucionais de 1988, um sistema confederativo caracterizado pela autonomia relativa perante o Estado, a representação por categoria e por profissão, a unicidade e a bilateralidade de agrupamento.

No entanto, há que se falar que nas convenções coletivas de trabalho, por exemplo, existem a figura do sindicato representativo da categoria profissional, que são os trabalhadores, e o sindicato representativo da categoria econômica que são os empregadores, estabelecido na art. 611, “caput” da CLT.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavaes75@gmail.com.

“Acima dos sindicatos erguem-se duas estruturas. Uma estrutura, a estes ligada, é de entidade sindicais, que a lei brasileira denomina entidades de segundo grau e que são as Federações e Confederações, aquelas criadas por determinado número de sindicato da categoria, estas, por um determinado número de Federação” (NASCIMENTO, 2010, p. 1315).

Sob outra perspectiva encontram-se as centrais sindicais, que são associação civil pertencente ao direito privado (MARTINS, 2008). As centrais sindicais não são proibidas por lei. Elas não integram a estrutura sindical brasileira ou o sistema confederativo. Não podem propor ADIN (IBID).

As centrais existem na prática, porém não há regulamentação que trate de sua atuação ou organização. As mais conhecidas centrais são a CUT (Central Única dos Trabalhadores), CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores), e USI (União Sindical Independente) (MARTINS 2008).

Demais disso, cabe reproduzir os ensinamentos de Sergio Pinto Martins (2008, p. 711):

São filiados às centrais sindicais: sindicatos, federações e confederações. Embora as centrais sindicais sejam totalmente desregulamentadas, teoricamente são de âmbito nacional. São as centrais sindicais órgãos de cúpula, intercategoriais, estando acima das confederações. Coordenam os demais órgãos.

Desse modo, a importância das centrais sindicais é notável, sendo, de maneira geral, componente decisivo da democracia contemporânea (DELEGADO, 2009).

No que diz respeito às Federações e as Confederações, encontram respaldo nos artigos 534 e 535 da CLT respectivamente:

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. § 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados. § 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais. § 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas. Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República. § 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura. § 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura. § 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações. § 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

A organização da federação é feita pela diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal, e tem como função celebrar, em alguns casos, convenções coletivas, instaurar dissídios coletivos e realizar acordos coletivos e o seu âmbito é estadual.

Já as Confederações são entidades sindicais de grau superior que funcionam no cenário nacional. Diante disso, conforme menciona os artigos acima citados, no campo do sistema confederativo de representação sindical a base é composta pelo sindicato, no meio compõem-se as federações e no topo da pirâmide as confederações. Desta feita, as centrais irão coordenar os demais órgãos (MARTINS 2008).

O aspecto principal com relação a atuação das federações e confederações, está em saber se o poder normativo, ou seja, o poder de fazer convenções coletivas, cabe somente aos sindicatos ou também as associações de grau superior.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

A solução está no art 611, § 2º da CLT que é o princípio da complementariedade que menciona o seguinte:

As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Assim, em face da nossa legislação, os sindicatos são os titulares para celebrarem convenção coletiva de trabalho, todavia, as Federações e confederações só poderão fazê-las em nome das categorias “inorganizadas em sindicato”, ou seja, quando não houver sindicato de atividade ou profissão, representando as pessoas ou empresas.

Diante de tudo isso, é evidente que a determinação da organização sindical de um país está intimamente ligada à observância dos parâmetros da liberdade sindical. Em outras palavras, a organização sindical de um país é definida de acordo com a postura que o Estado impõe perante o exercício do direito de sindicalização dos trabalhadores e empregadores.

Com isso, a liberdade sindical tem forma coletiva quando o sujeito é o sindicato. Contudo, a liberdade de se associar é o que garante a existência do sindicato e de seus associados para atuarem perante a categoria, sociedade e o Estado.

Concluo enfatizando, que o sindicato é um sistema frágil perante a sociedade, isto porque, a lei que o regulamenta é a mesma que o reprime, impedindo assim que, ele possa ter uma melhor organização que vise à democracia. Hoje, a principal função do sindicato é arrecadar contribuições e manter a posição de seus dirigentes se omitindo a representar uma determinada categoria e cumprir com suas obrigações e isso ocorre em virtude de saberem que há uma legislação pátria que os protege.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

5.1. PLURALIDADE VERSUS UNICIDADE (PLURALIDADE SINDICAL)

A pluralidade sindical está embasada no princípio da liberdade sindical insculpido no art. 5º da convenção n. 87 da OIT, pois é considerada fundamental para a implantação de sindicatos para várias categorias existentes bem como para a existência do contrato coletivo de trabalho.

Diferentemente de que ocorre na unicidade sindical, na pluralidade poderá existir mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial e até numa mesma categoria. A pluralidade sindical parte da premissa de que os trabalhadores devem assumir sua entidade representativa, sendo possível nesse sistema o “sindicato por empresa.

A pluralidade sindical tem o seu conceito na livre filiação dos sindicatos para atuação concorrente em qualquer local do território nacional. Sendo dessa forma, compatível com a liberdade sindical de organização e incompatível com a contribuição compulsória constitucional.

Existem algumas críticas quanto a adoção do sistema de pluralidade sindical, e Amauri Mascaro Nascimento menciona em sua obra:

A crítica maior à pluralidade sindical é a divisão do interesse coletivo com a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial para a representação do grupo, adelgaçando-se o poder de reivindicação. Surge também uma dificuldade técnica por ocasião das reivindicações gerais do grupo, e que exige atuação comum: a determinação de sindicato mais representativo e que negociará em nome de todo o grupo. Problemas consistentes na seletividade dos critérios para a escolha podem provocar cisões no grupo em detrimento dos interesses comuns (Nascimento, 2010, p.1270).

A citação menciona acima ressalta um ônus aos trabalhadores com relação à implantação do sistema de pluralismo sindical.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Porém, devido a uma má atuação dos sindicatos quanto a função de representação aos empregados se faz mais que necessário a adesão do pluralismo sindical, trazendo dessa forma mais opções aos obreiros na escolha do sindicato que o melhor represente.

Isto é, poderá o obreiro optar por um sindicato atuante, e dessa feita, os sindicatos “corruptos” que não representam os seus empregados das forma que deveria inclusive, forma essa estabelecida nos princípios da CF/88 logo iriam procurar se adequar de forma legítima, sabendo que isso não acontecesse arcariam com um grande ônus na sua atuação e representação , isto é, não haveria quem representar.

Com a convenção n. 87 da OIT o assunto pluralidade sindical volta a ser cenário de discussão, uma vez que há nela a previsão da liberdade de organização dos trabalhadores.

5.2 UNICIDADE SINDICAL

Antes de adentrarmos no tema se faz necessário conceituarmos o que é unicidade sindical. Para tanto, a unicidade sindical pode ser conceituado por José Claudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 82) como sendo “a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal”.

Levando em consideração o conceito menciona ressalte-se que a unicidade sindical está ligada à representação de uma única entidade em razão de imposição estatal, não devendo se esquecer que o povo é representado na pessoa do Estado.

Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1269), menciona o conceito de unicidade sindical dizendo que “há sistema jurídicos nos quais em uma mesma base

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

territorial a lei permite apenas um sindicato representativo do mesmo grupo”. Com relação à base territorial mínima esta é compreendida pelo território do município, dessa forma, nenhum sindicato por ter base territorial menor que um município.

A Constituição dispõe que o sindicato é único, não podendo ter base territorial, inferior a um município, ou seja, não é possível a criação de mais de um sindicato na referida base territorial (MARTINS, 2008). O sistema de unicidade sindical está em vigor desde a Constituição Federal de 1937. Em virtude disso, somente é possível uma entidade sindical por categoria profissional ou econômica para uma mesma base territorial.

“É necessário, porém, distinguir-se entre unicidade e unidade sindicais. A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal” (DELGADO, 2009, p. 1222).

Podemos dizer que, a unidade sindical é decorrente da livre manifestação dos interessados harmonizando com a liberdade das organizações sindical, enquanto que, a unicidade decorre de determinação legal, conforme estabelece a CF/88, mais especificamente no seu art. 8, inciso II.

“O modelo oposto ao da unicidade sindical é o da pluralidade sindical, que importa na possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical representativa do mesmo grupo em determinada base” (BRITO FILHO 2009, p.83).

Sendo assim, no modelo da pluralidade sindical os próprios trabalhadores possuem a prerrogativa de escolher a forma de representação, podendo haver mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial.

Sérgio Pinto Martins nos ensina em sua obra:

Está a estrutura sindical brasileira baseada ainda no regime corporativo de Mussolini, em que só é possível o reconhecimento de um único sindicato

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

em dada base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. Um único sindicato era mais fácil de ser controlado, tornado-se obediente. Nasce o sindicato por imposição do Estado, de cima para baixo. Ao foi criado espontaneamente. Os líderes sindicais não surgiram, mas eram nomeados (MARTINS, 2008, p.696).

A pluralidade sindical não foi protegida no regime jurídico brasileiro, pois as entidades sindicais apesar de não necessitar de autorização estatal possuem uma rigorosa e arcaica estrutura corporativista onde prevalece a unicidade sindical, onde é obrigatória a sindicalização por categoria em determinada base territorial, bem como a contribuição compulsória.

Deveria haver também reconhecimento das centrais sindicais no sistema legal, pois hoje estão fora do sistema confederativo definido na Constituição (art. 8º, IV). Na prática, as centrais fomentam greves, participam de negociações coletivas, mas não são reconhecidas constitucionalmente dentro do sistema confederativo (IBID, p.696).

A verdade que as centrais são mais mecanismo de respaldo político do que jurídico, pois são entidades da sociedade civil que representam politicamente parcelas do movimento sindical a elas vinculadas.

Por fim, o sindicato não pode ser visto apenas como um órgão que presta assistência, todavia como um defensor da categoria, como, aliás, estabelece o artigo 8º, inciso III da CF/88 (MARTINS, 2009).

5.3 UNICIDADE VERSUS PLURALIDADE

O tema unicidade versus pluralidade sindical é muito polêmico, e que merece um destaque muito importante nesse trabalho para que, possamos analisar e compreender melhor a temática e a partir daí esboçar qual a melhor forma de sindicalização a ser adotada em nosso sistema.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Como já vimos o termo unicidade sindical “corresponde à previsão normativa obrigatória da existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por em presa, seja por profissão, seja por categoria profissional” (DELGADO, 2009, p. 1221).

Por sua vez a pluralidade sindical traz como conceito a possibilidade de existir numa mesma base territorial mais de uma entidade sindical de uma mesma categoria. “A crítica maior à pluralidade sindical é a divisão do interesse coletivo com existência de mais de um sindicato na mesma base territorial para representação do grupo, adelgaçando-se o poder de reivindicação” (NASCIMENTO, 2010, p. 1270).

Um ponto de grande relevância no tema abordado é o fato que no Brasil o verdadeiro sindicalismo foi suprimido desde a era Getulio Vargas. Diante disso, temos uma situação paradoxal pelo fato de vivermos em um Estado Democrático de Direito que defende a liberdade de expressão em sua Lei Maior, porém ainda guarda resquícios ditatoriais.

Isso decorre em virtude de ainda ser adotada a unicidade sindical, impedindo que os trabalhadores possam de forma livre escolher o sindicato de sua categoria que o melhor lhe represente, e não ficar submisso a um único sindicato existente numa base territorial que age mais de acordo com seus próprios interesses aos interesses de seus representados.

“A organização Internacional do trabalho aprovou a Convenção n.87, ratificada por mais de 100 países, por meio da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus, o que enseja a pluralidade sindical, permitida na França, na Itália, na Espanha e em muitos outros países” (NASCIMENTO, 2010, p. 1270).

A pluralidade só faz sentido se contribuir para substituir a confrontação e conflitos abertos entre empregados e empregadores pela negociação e auto-composição dos interesses em conflito.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

A pluralidade sindical pode ampliar as negociações e diminuir os conflitos existentes, por torna os sindicatos mais representativos, aumentar o número de opções dos trabalhadores e empregadores em se filiar ao sindicato dentro de sua base territorial que melhor atenda suas reivindicações.

Não podemos mais seguir com o modelo de unicidade sindical, isto porque, está pondo em risco os direitos dos trabalhadores em decorrência de uma má atuação dos sindicatos representativos, que se omitem com relação aos seus deveres, ficando dessa forma, nítido que a concorrência é a melhor forma de se caminhar por um sindicalismo de resultados, que pressupõe mais negociação e menos conflitos.

A unicidade sindical é um grande inibidor de evolução sindical. Fazendo uma analogia com o pluripartidarismo no país, com certeza seria quase zero a chances de uma boa representação política se só tivéssemos um único partido para nos representar, ou seja, não haveria opções de escolha, tampouco, grandes melhoras sociais estando submisso a um único regime que talvez imperasse por longos anos sem grandes resultados.

Portanto, com o sindicato a situação que se processa é no final das análises a mesma coisa. É muito restrito o poder de representatividade sindical sobre as nossas necessidades laborais quando ele é único para cada categoria em cada município.

Outro ponto de suma importância diz respeito a arrecadação do dinheiro pago pelos filiados.e não-filiados. No regime de unicidade sindical não há como impor, por medidas regulatórias ou de auditoria, a necessária transparência. Dessa forma, somente com a competição entre os sindicatos pela atração de filiados pode permitir que a transparência venha emergir como instrumento de atração política para os representados.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Amauri Mascaro Nascimento menciona o seguinte pensamento:

Mais democrático é o sistema da unicidade sindical, que significa a união dos trabalhadores não como decorrência da imposição da lei, mas como resultado da sua livre opção, como na República Federal da Alemanha e em outros países. É possível também a pluralidade orgânica e a unidade de ação, esta última, sem nenhuma dúvida, necessária quando há movimentos gerais (NASCIMENTO, 2010, p. 1275).

A pluralidade sindical não é uma grande panacéia para acabar com todos os problemas do sistema sindical. Não temos tradição da pluralidade sindical, pois estamos engessados a mais de 60 anos pela unicidade sindical. Todavia, se faz mais que necessário uma ampla reforma trabalhista, devendo ser iniciada pela Constituição Federal para o reconhecimento da pluralidade sindical.

Olhar para os países que adotaram a OIT n.87 e observar os resultados que foram conquistados pode ser um grande passo rumo a evolução sindical, junto a isso fazer com o que os sindicatos representativos não esqueçam sua função que é de ordenar o processo de negociação entre as partes.

6. REFORMA SINDICAL NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES

A demanda pela reforma sindical pátria deriva da própria essência do Estado Democrático de Direito em si. A partir do momento em que esta é a base construtiva da nossa Carta Magna, não se pode admitir que resquícios de ultrapassados períodos ditatoriais continuem resistindo na atualidade.

No Brasil a reforma sindical segue no seguinte contexto:

Tramita no Congresso Nacional a proposta de emenda Constitucional (PEC) número 29, de 2003, que propõe a reforma sindical, a qual trará modificações significativas no que tange ao sindicalismo brasileiro, entre elas a substituição da unicidade sindical pela pluralidade sindical, o fim da contribuição sindical compulsória, sendo substituída pela contribuição negocial, e a criação do sindicato de empresas, os quais terão maior representatividade no âmbito laboral

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

(<http://faculdadepromove.br/bh/revistapensar/art/a47.pdf> acessado em 23/10/2012).

Em linhas gerais o que se pretende com a referida reforma sindical é “eliminar” do nosso ordenamento jurídico o art. 8º da Constituição Federal que estabelece a unicidade sindical.

“A questão de maior relevância na reforma sindical, diz respeito a adoção do pluralismo sindical, a qual garantirá a liberdade sindical, onde não somente um sindicato poderá abranger uma determinada base territorial, mas vários sindicatos terão que impor sua sobrevivência, tendo como pressuposto sua atuação combativa, em relação aos interesses do trabalhador” (IBID).

O ponto chave da discussão está em saber se o fracionamento irá enfraquecer as entidades sindicais ou a competitividade e concorrência poderá estimular a atuação dos sindicais no que diz respeito a sua representatividade perante o trabalhador.

É sabido que existem diversas opiniões sobre o assunto aqui abordado, vejamos algumas delas:

Há na parte sadia e dinâmica do sindicalismo brasileiro de que a atual estrutura sindical contém vícios e distorções e que mudanças urgentes são necessárias. Do contrario, os sindicatos não conseguirão enfrentar seus gargalos e sua imagem poderá ser detonada pela elite burguesa, que tenta estigmatizar o sindicalismo como expressão do egoísmo corporativista. Entre outros entraves, o Brasil é uma das poucas nações do mundo onde as centrais sindicais não são reconhecidas oficialmente, não tem poder de negociação, é também um dos poucos países de expressão em que o sindicalismo não possui qualquer garantia legal de representação no local de trabalho, onde impera a ditadura das empresas. (BORGES, 2005, p.1)

O imperialismo das empresas é evidente em virtude dos trabalhadores não poderem escolher o sindicato que o melhor represente, ou seja, alguns sindicatos são colaboradores desse imperialismo, sendo condizente com tal imposição das empresas.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

“Todavia a PEC 29/03 carece de aperfeiçoamento na redação proposta. Isto porque ao tratar das fontes de custeio do Sindicato, fala da contribuição confederativa, da de melhoria ou assistencial, além da associativa, dando a entender que a assembléia geral possa fiar, nos termos de seu estatuto, valores a serem descontados compulsoriamente de todos os empregados, sejam eles associados ou não”. (BASSO, 2003, p. 1)

“Ora, o que se critica no atual modelo, além da unicidade sindical, é exatamente a questão do imposto sindical, que atinge empregados filiados e não filiados aos sindicatos” (IBID).

Segundo o juiz de Trabalho e professor da UFF (Universidade Federal Fluminense) Ivan Alemão, a PEC 29/03 não faz uma clara defesa ao pluralismo sindical, como fez a carta de 34, apenas acaba com a antiga redação da CF/88 que exigia a unicidade sindical vedando a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial.

Contudo, a intenção da PEC 29/03 é de proporcionar melhorias nas condições dos trabalhadores que são representados por sindicatos que além de não atuarem com presteza, ainda submetem os empregados a contribuições abusivas sem ao menos apresentar alguma garantia aos obreiros.

As propostas são para a Pluralidade da representação sindical, onde pretende modificar a unicidade sindical, hoje existente que é pautada na exclusividade sindical, fazendo com que os obreiros possam optar pelo sindicato que lhe garanta melhores resultados, seja no âmbito judicial ou extrajudicial e que as pessoas possam ter alguma segurança jurídica diante da atual omissão dos atuais sindicatos.

Com relação a participação dos sindicatos na negociações se faz necessário a criação de uma comissão negociadora designada pela diretoria do sindicato. Nem todos os sindicatos poderão fazer a negociação, pois haveria uma unidade responsável pela negociação, uma vez que é indispensável identificar os atores da negociação que deverão ser habilitados para o exercício.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

O exercício do processo de negociação exige uma representatividade daquele que busca soluções, pois, dessa forma, poderão alcançar a atenção e a qualificação necessária ao exercício da negociação.

Apesar do grande esforço e das concessões feitas pelos diversos atores sociais para chegar a um consenso na proposta encaminhada ao Congresso Nacional, diversas polêmicas ainda persistem e devem se manifestar por ocasião da tramitação do projeto de Lei e da PEC, devendo permear o debate na sociedade brasileira.

Vale ressaltar o seguinte posicionamento, *em verbis*:

A grande certeza é que a reforma trará mudanças significativas para adaptar as relações de trabalho ao momento atual, pois estas se encontram obsoletas e clamam por alterações que reflitam os anseios dos trabalhadores e empregadores. A velha estrutura criada dentro da concepção getulistas, que tinham como escopo acabar com as lutas de classes, tirando o papel dos sindicatos de defesa dos interesses dos trabalhadores, para transformá-los em entidades de conciliação de classes com caráter assistencialista, está com os dias contados, pois, com o fim do imposto sindical e o fortalecimento dos sindicatos mediante o cumprimento dos critérios de representatividade comprovada. Prevendo a existência de um número mínimo de associados entre os trabalhadores representados, como critério de reconhecimento das entidades sindicais, só sobreviverão realmente aqueles sindicatos representativos. (MAGIOLI, 2005, p.1)

Como sabemos que hoje a maioria dos sindicatos tem sua existência calcada única e exclusivamente no imposto sindical, por falta de representatividade e poder de defesa dos trabalhadores, será um duro golpe nessas entidades, resultando talvez na extinção de muitas delas.

“Com a proposta de reforma sindical, a principal fonte de sustentação dos sindicatos será a mensalidade dos associados, deliberada através de assembléias, fazendo dessa forma, que os sindicatos sejam mais atuantes e tenham como principal e único objetivo a defesa dos trabalhadores” (IBID).

O que se busca na verdade, é uma melhor atuação dos sindicatos representativos, que cada vez mais estão omissos no dever de representar os

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

trabalhadores, todavia, o que se vê por parte dos sindicatos é apenas o interesse no imposto sindical.

“Com relação ao fim da unicidade sindical, com certeza o tema mais polêmico da clamada reforma, não fosse a possibilidade de manutenção da unicidade para os sindicatos já existentes, que poderão corroborar as atuais bases territoriais através da confirmação de 20% dos representados em assembléias, seria um duro golpe nas entidades sindicais sérias e que realmente lutam pelos interesses dos trabalhadores, pois, com o fim da unicidade sindical, haveria fragmentação e pulverização dessas entidades” (IBID).

Diante da grande omissão de representatividade sindical por parte da maioria dos sindicatos, os sindicatos que realmente são efetivos nos seus trabalhos acabam por pagar com o fim da unicidade sindical devido a fragmentação e pulverização. Porém, diante da sua efetividade nas representações não se pode imaginar que será o fim dessas entidades, pelo contrário, terão oportunidades de representar os obreiros com grande eficiência, muito em virtude de sempre prestar seus deveres com presteza.

A reforma visa também incorporar ao ordenamento jurídico brasileiro, vários institutos já consagrados no direito estrangeiro, dentre eles, a tipificação das condutas anti-sindicais, a caracterização do que se compreende por boa-fé, o delineamento da proteção à liberdade sindical etc (...).

Por fim, o que se sabe é que existem muitos sindicatos de cartório no Brasil, sem representatividade alguma, que só servem para dar status e enriquecer para os “pelegos”. Há muitas entidades sem qualquer democracia ou trabalho de base, virou feudo para dirigentes acomodados, oportunistas e corruptos, a serviço do patronato. Sob o risco de ser censurado pelo capital, o sindicalismo sadio deve enfrentar tais distorções, propondo medidas que permitam democratizar e fortalecer a organização de classe dos trabalhadores.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: wesley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

6.1 LIBERDADE SINDICAL

Por fim, chegamos a um dos tópicos de extrema importância, senão o mais importante do ilustre trabalho, que é sobre a liberdade sindical, onde iremos analisar sua importância no sentido de ser um meio capaz de propiciar condições de vida e trabalho dignas aos trabalhadores.

Desse modo, o que se quer é demonstrar é a possibilidade de atuação de um sindicato livre e, por conseguinte, capaz de garantir os direitos conquistados pela classe e ainda trabalhar com o intuito de obter condições mais favoráveis aos empregados, isto por serem a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

A própria Constituição Federal de 1988 traz em sua carta o princípio da liberdade sindical, mais especificamente no seu art. 8º. No âmbito internacional, nos deparamos com as normas da OIT que disciplinam a liberdade sindical em suas convenções.

Ocorre que, a liberdade sindical precisa ser vista como um meio de eficaz proteção aos trabalhadores, onde se faz necessário uma maior atenção com os direitos sociais, que podem ser defendidos e conquistados através de um sindicato livre de quaisquer influências, sejam elas do governo ou de empregadores, ou seja, demonstrar que a liberdade sindical é um mecanismo de grandíssima importância num Estado Democrático de Direito.

Sérgio Pinto Martins conceitua a liberdade sindical da seguinte forma:

Liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos (MARTINS, 2008, p.679).

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

O conceito acima mencionado apresenta de forma nítida a liberdade do empregado e empregador de organizar e constituir agremiação que desejem sem interferência estatal, ao ponto que, também é concedido o direito de entrar e sair dos sindicatos de acordo com sua vontade. Segundo Nascimento (2010), a liberdade sindical tem mais de um conceito.

Vale a pena mencionar algumas delas no qual considero mais relevantes para termos um maior aprofundamento sobre o tema estudado. Vejamos:

Na dimensão conceitual, liberdade sindical expressa níveis por meio dos quais se concretiza a liberdade coletiva, que é a dos grupos formalizados ou informatizados, a liberdade individual, que é das pessoas e o seu direito de filiar-se ou desfiliar-se de um sindicato, e o relacional, no sentido de ser uma liberdade exercida perante o Estado, o empregador e, até mesmo, outras entidades sindicais (NASCIMENTO, 2010, p. 1264). Vai mais além o significado de liberdade sindical. Refere-se, também, à liberdade interna de auto-organização sindical que leva à autonomia de sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato, eleição livre dos seus dirigentes e liberdade de redigir os estatutos que regerão a vida da organização (IBID, p.1264).

O sentido de liberdade deve ser entendido como a faculdade dada aqueles sujeitos em exercer suas ações. Os sujeitos envolvidos nas relações coletivas de trabalho não são individualmente determinados, sendo o sindicato o representante do interesse dos grupos, sejam eles profissionais ou econômicos aos quais se encontram vinculado.

Nascimento (2010) menciona também o direito de cada pessoa ingressar e sair a qualquer momento do sindicato sem discriminações injustificáveis, prevalecendo dessa forma o direito subjetivo individual que deve ser garantido pela ordem jurídica.

Por fim Amauri Mascaro Nascimento cita em sua obra:

Como se viu, liberdade sindical significa também a posição do Estado perante o sindicalismo, respeitando-se como manifestação dos grupos sociais, sem interferências maiores na sua atividade enquanto em

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

conformidade com o interesse comum. Nesse caso, a liberdade sindical é o livre exercício dos direitos sindicais (NASCIMENTO, 2010, p.1264).

O sindicato não deverá estar submetido ao governo e as pressões de forças que atuam ao seu lado nas relações sociais do Estado, das confederações e das federações sindicais e, ainda, do poder econômico das sociedades empresariais.

“A constituição da OIT trata a liberdade sindical, definindo, por exemplo, a liberdade de associação como essencial para o progresso” (BRITO FILHO, 2009, p.75). Todo empregador e empregado tem o direito de associar-se ou não a um sindicato, inclusive, caso ingresse, pode se retirar no momento que “ele” achar conveniente, ou seja, não será obrigatória sua permanência.

“A base do posicionamento, porém, é encontrada na convenção n.87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a “liberdade sindical e a proteção do Direito Sindical” (IBID, p. 75).

6.2 LIBERDADE SINDICAL COMO EXPRESSÃO DEMOCRÁTICA

Segundo Martins (2008), a liberdade sindical deve ser assegurada tanto pelo setor público quanto pelo privado sem qualquer distinção ou discriminação tanto pela profissão, sexo, raça, credo, cor, nacional ou opção política.

Inclusive a Constituição Federal de 1988 no seu artigo 37, inciso V admite a sindicalização dos servidores públicos, exceto militares. A nossa carta magna estabelece no seu art. 8º inciso VI a obrigatória participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

O princípio da liberdade sindical é um dos princípios reguladores de Direito do Trabalho, que possui a peculiaridade de abranger as relações de trabalho. Apesar de se encontrar a liberdade sindical no âmbito coletivo, ela, também, engloba direitos individuais, exemplo disto é a possibilidade de filiar ou não a um sindicato. (AQUINO, 2004, p.6)

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: wesley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

O artigo 8º inciso V da CF/88 estabelece que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Ocorre que, como foi consagrada a unicidade sindical, a liberdade de escolha dos trabalhadores fica restrita a um único sindicato existente na sua base territorial.

A liberdade sindical sofre limitações econômicas e políticas que podem ocasionar sérias restrições ao seu próprio exercício, cabendo a ordem jurídica regulá-la, também, de acordo com as vontades sociais. Assim, esta liberdade deve estar inserida dentro de limites inseridos pela ordem jurídica. (AQUINO, 2004, p.6)

Dessa forma, deve ocorrer fiscalização do governo tanto nas condutas dos participantes como no comportamento dos sindicatos, com o intuito de que os interesses, daqueles não dominem a defesa do bem público.

Contudo, “é imprescindível delimitar a categoria a ser representada pela entidade sindical, pois, é incompatível a organização da estrutura da entidade sindical em bases hermenêuticas”. (AQUINO, 2004, p.11)

A noção de categoria irá depender da opção do regime sindical, pois no sistema da unicidade sindical há uma necessidade de um enquadramento legal rígido da organização sindical. Contrariamente, do que ocorre nos sistemas plurais onde a livre sindicalização e a delimitação da organização sindical é feita pelo próprio sindicato, que tem o direito de escolher o modelo que mais lhe seja conveniente, deste modo a noção de categoria se torna irrelevante. (IBID).

A liberdade sindical, portanto, implica várias facetas. No que diz respeito à pessoa, há: a liberdade positiva de filiar-se ao sindicato; a liberdade negativa de não se filiar ao sindicato, comportando também a desfiliação, ocasião em que o indivíduo deixa de ser associado do sindicato (MARTINS, 2008, p.682).

Desse modo, está presente a liberdade sindical que concede ao obreiro a livre escolha de estar ou não vinculado a um sindicato.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Cabe salientar que no sistema plural de sindicatos surge o problema de saber qual a organização sindical tem maior representatividade quando há interesses que seja comum a totalidade da classe profissional organizada em sindicatos diversos (AQUINO, 2004, p.11)

Ora, a escolha deve ser fundada no sindicato quer melhor os representem, visto que, na pluralidade sindical, haverá sindicato realmente interessados em representar sua categoria da melhor forma possível em virtude da concorrência.

Na atualidade há uma tendência a escolher o sindicato que for mais representativo, isto se dá para que ocorra uma eficácia maior na proteção dos interesses dos trabalhadores e do pleno exercício da liberdade sindical (IBID).

Sérgio Pinto Martins nos ensina em sua obra, em verbis:

Não se pode dizer que a pluralidade sindical seja capaz de enfraquecer as organizações sindicais; ao contrario, os sindicatos representativos terão mais força, além de importar em maior participação democrática. Aqueles que prestarem os melhores serviços terão mais associados. A imposição pelo Estado da unicidade sindical é que não pode ser tolerada. Se os interessados constituir poucos sindicatos, como na antiga República Federal da Alemanha, ou muitos sindicatos, ficará ao livre alvedrio deles e não de outra pessoa. O fato de o sindicalismo ser livre não quer dizer que o sindicato cai ser fraco, pois, prestando bons serviços e conseguindo boas condições de trabalho para categoria, pode angariar mais sócios, aumentando sua receita (MARTINS, 2008, p. 682).

Desse modo, não é mais possível tolerar a representatividade dos trabalhadores a um único sindicato. Sindicato esse, que não os representa de maneira eficiente buscando solucionar os conflitos existentes, deixando-os dessa foram desamparados com relação aos seus direitos, se fazendo necessário imediatamente a pluralidade sindical para que a partir daí possamos encontrar o sindicato que realmente esteja comprometido em defender dos obreiros quanto aos seus interesses.

Devemos destacar nesse momento um ponto de extrema importância com relação à liberdade sindical, que seria, a liberdade sindical na OIT. Segundo Martins (2008) a Organização Internacional do trabalho foi criada em 1919, em Versailles, e é pessoa jurídica de direito público internacional.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

A OIT vem adotando a tutela do movimento sindical livre como fundamental a condições das relações de trabalho e da vida do trabalhador, ampliando a função sindical e impondo-lhe, também, a responsabilidade nas decisões e cunho político, desde que estejam de acordo com a liberdade da atuação dos sindicatos e em consonância com as normas legais e costumes dos diversos países e que não haja uma supressão da finalidade do movimento sindical. (AQUINO, 2004, p.11)

Dessa forma, o que se pleiteia com a adoção de proteção do movimento sindical livre, é que o trabalhador seja amparado substancialmente nas relações de trabalho, proporcionando melhores condições de trabalho. Além disso, ampliando a responsabilidade do sindicato que lhe representa principalmente no âmbito político sem que haja supressão de finalidade do movimento sindical.

A liberdade sindical é tratada pela OIT no preâmbulo do Tratado Internacional do Trabalho onde enuncia que “entre o meio susceptíveis de melhorar as condições de trabalho e garantir a paz encontram-se a afirmação do princípio da liberdade da associação sindical”, mas é, sobretudo, na convenção n.87, adotada em 1947, que estabelece importantes aspectos sobre o pleno exercício dessa liberdade (IBID).

A interpretação da norma leva ao entendimento de que está resguardada a liberdade de escolha e a constituição de associações de acordo com a conveniência dos filiados. Sendo assim, o direito a pluralidade sindical vem sendo tuteado como uma forma de exercício da liberdade sindical, observando-se que a OIT procura resguarda esse direito sem infringir a ordem jurídica adotada por cada Estado membro.

Em sua obra Amauri Mascaro Nascimento destaca algumas garantias básicas que caracterizam a liberdade sindical:

No sentido da Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, quatro garantias básicas caracterizam a liberdade sindical: o direito de fundar sindicatos, o direito de administrar sindicatos, o direito de atuação dos sindicatos e o direito de filiação ou desfiliação de um sindicato, e a Convenção n. 98, do mesmo órgão, completa esse quadro, ao declarar que os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em seu emprego (NASCIMENTO, 2010, p.1265).

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: wesley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

A Convenção n. 98, além de complementar a Convenção n. 87, trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, esta ratificada pelo Brasil em 1952. As principais contribuições desta Convenção estão nos seus artigos 1º e 2º.

O primeiro destina-se a proteger o trabalhador contra atos de seu empregador que visem impedir a sua liberdade sindical individual. O segundo pretende a proteção das organizações sindicais, de empregados e empregadores contra outras entidades de pessoas.

O que estas convenções pretendem é uma melhoria das condições de vida do trabalhador, tendo o direito de se reunir e apresentarem propostas buscando a dignidade de vida.

A nossa Carta Magna no seu art. 8º, inciso I, menciona que:

A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)

Dessa forma, assegura a autonomia dos sindicatos perante o Estado, garantindo que os ideais democráticos se materializem na satisfação das vontades e necessidades populares. Esta sim é a expressão do espírito das leis manifestado pelas escolhas do povo.

A CF/88 veda 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 (IBID, 2010, p.1265).

Somente haverá liberdade sindical quando estiverem tutelados os elementos da livre sindicalização, autonomia sindical e a pluralidade de sindicatos. O Estado Democrático de Direito não se fará completo na ausência de tais elementos.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

Segundo Nascimento (2010), é contraditória ao manter o princípio da unicidade sindical ou a proibição de mais de um sindicato da igual categoria na mesma base territorial, herdando dessa forma vícios da CLT, essa baseada nos princípios do corporativismo.

Brito Filho (2009), declara em sua obra que estamos diante de um sistema sindical híbrido, pois de um lado não oferece ampla liberdade sindical e, de outro, existe sem interferências do Estado.

O sistema pode ser híbrido na teoria, contudo, na prática prevalece a unicidade sindical, diante da impossibilidade do trabalhador não poder se vincular no sindicato que melhor lhe assista, e sim, ficar submetido ao sindicato daquela base territorial, sem qualquer garantia de uma eficiente representatividade, em virtude dos sindicatos saberem que só há “eles” naquela localidade, e agindo na forma de “pelegos”.

“A liberdade sindical não impõe qualquer determinação de vontade à pessoa de se associar ou não ao sindicato, favorecendo seu desenvolvimento espontâneo. É o sistema que mais se adapta às regras da OIT” (MARTINS, 2008, p. 683).

Porém, a partir do momento que não há a pluralidade sindical onde os obreiros ficam sujeitos a unicidade sindical, fica nítida que não existe um grande avanço a adaptações as regras da OIT e também essa liberdade sindical é “disfarçada”.

Ainda segundo Martins (2008. p.683), “a Constituição de 1988 consagrou, ainda, o pluralismo político, no inciso V, do art. 1º. Entretanto, a idéia de pluralismo político é muito mais ampla, pois envolve até mesmo a idéia de pluralismo sindical”.

Por fim, Sérgio Pinto Martins ressalta que:

O fato de a pluralidade sindical criar sindicatos fracos não impede que agremiações fracas se unam aos sindicatos mais fortes, criando apenas um

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

sindicato, que terá muito maior êxito nas discussões com os empregadores. No regime de um único sindicato, não se pode dizer que haja liberdade sindical, pois inexistente liberdade de filiação, dado o fato de que há um único sindicato e a pessoa não pode pretender criar ou se filiar a outro (IBID).

Sendo assim, o direito a pluralidade sindical vem sendo tutelado como uma forma de exercício da liberdade sindical, todavia, observa-se que a OIT procura resguardar esse direito sem, contudo, burlar a ordem jurídica adotada por cada Estado-Membro.

Nos mecanismos de proteção à atividade sindical, o principal bem jurídico tutelado é a liberdade sindical, exatamente porque ela aparece, num primeiro momento como premissa e depois como o resultado concreto e efetivo da proteção do sindicato.

Infelizmente o Brasil ainda não adotou a Convenção da OIT, que tramita no Congresso Nacional desde 1984, aguardando o projeto de Decreto Legislativo para a sua aprovação.

7. CONCLUSÃO

A presente pesquisa mostrou que é notório o entendimento de que as questões sindicais e os problemas na legislação repercutem na economia, o que contribui na formação de uma imagem negativa do Brasil, que não desempenha corretamente a sua responsabilidade econômica e social.

O modelo sindical do Brasil está dotado de aspectos negativos desde a sua origem histórica, portanto, há necessidade de mudanças radicais, mas que estejam voltadas para concretização da justiça, dos direitos humanos.

De fato, percebeu-se que o atual sistema sindical garantiu, em todo o seu contexto histórico, a organização e representação dos trabalhadores e o que não

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

estava de acordo com a vontade dos trabalhadores, parte hipossuficiente nessa relação, era levado ao crivo da justiça.

Ao analisar o contexto histórico observa-se que o modelo sindical atual foi fundado a partir do governo de Getúlio Vargas e se desenvolveu em toda a década de 30, controlado totalmente pelo Estado, estando estes organizados pela formação das categorias funcionais e sendo criado, ainda o Imposto Sindical Compulsório e a formação das Federações e Confederações.

Demais disso, observou-se que a normatização da organização sindical está elencada na Constituição Federal do Brasil e na Consolidação das Leis Trabalhistas, ficou ainda demonstrando que há duas formas de organização sindical, ou seja, a Pluralidade e a Unicidade Sindical.

A teoria da pluralidade resulta na livre filiação das categorias de se organizarem em sindicatos em qualquer ponto do território nacional, sendo dessa forma compatível com a liberdade sindical e com a contribuição acessória. O pluralismo sindical não é capaz de enfraquecer as organizações sindicais, já que os sindicatos que prestarem melhores serviços serão os que terão mais associados. O sindicato bom será aquele que prestar os melhores serviços e não recebendo contribuição pré-estabelecida pelo Estado.

Enquanto que a Unicidade sindical é a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal.

Por fim, a liberdade sindical traz na sua concepção uma liberdade múltipla, que comporta em sua natureza diversas dimensões, podendo ser caracterizada tanto como liberdade individual como coletiva exercida tanto em sentido positivo como negativo.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

É evidente que se faz necessário uma reforma sindical no Brasil de forma urgente modificando assim a CF/88, visto que, essa reforma conceda melhores condições de representação sindical aos obreiros, trazendo-lhe segurança jurídica plena.

A corrente majoritária e a tendência mundial, conclui que a imposição do Estado pelo sistema de unicidade não pode ser mais tolerada. Necessitando de uma reforma urgente, para a transição de um novo modelo o pluralismo sindical, porém, deverá evitar mudanças bruscas, para não ocorrer o barateamento da mão-de-obra e a desorganização dos interesses nacional, atendendo dessa forma unilateralmente ao capital internacional.

Desta maneira, é clara a necessidade de uma reforma na Constituição no âmbito da organização sindical, independentemente de vontade política, para que seja implantado um real sistema de liberdade, desvinculando os sindicatos do corporativismo, notadamente, dos enclaves da unicidade imposta por lei, para que possa fixar autônoma e democraticamente suas condições de trabalho, através de formas inovadoras de negociação.

REFERÊNCIAS

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. – 3 ed. – São Paulo: Ltr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. – 8 ed – São Paulo: Ltr, 2009.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista**. – 9 ed. rev. e ampl. – São Paulo: Ltr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. – 24 ed. – 2. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** – 25 ed. – São Paulo: Saraiva, 2010.

RUDIGER, Dorothee Susanne. **Tendências do Direito do Trabalho para o século XXI: Globalização, descentralização produtiva e novo contratualismo-** São Paulo: Ltr, 1999.

SILVA, Leila Roberta da; CRUZ, Luciana Teixeira da. **Reforma Sindical.** Disponível em: <<http://faculdadepromove.br/bh/revistapensar/art/a47.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2012.

SILVA, Flávia Regina Oliveira da. Teoria da Unicidade X Teoria da Pluralidade no Brasil. **Revista Âmbito Jurídico.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10647>. Acesso em: 23 out. 2012.

CONCEIÇÃO, Sedení da Rosa. **O Modelo de Organização Sindical no Brasil – Unicidade X Pluralidade Sindical.** Novo Hamburgo: Net, 2008. Disponível em: <<http://ged.feevale.br/bibvirtual/Monografia/MonografiaSedeniConceicao.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2012.

PASSOS, Edésio. **Reforma Sindical: Unicidade versus Pluralidade.** Disponível em: <http://www.sintunesp.org.br/sindtrab/Refsind_unicplur.htm>. Acesso em: 23 out. 2012.

WIKIPÉDIA. **Revolução Industrial.** Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Industrial>. Acesso em: 25 de out 2012.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm#art2045>. Acesso em: 25 out. 2012.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 27 nov. 2012.

BRASIL. **Lei nº 5.584, de 26 de Junho de 1970.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm>. Acesso em: 29 nov. 2012.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavares75@gmail.com.

BRASIL. **DECRETO-LEI n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 dez. 2012.

SILVA, Rodrigo Alves da. Organização sindical brasileira. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 63, 1 mar. 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/3829/organizacao-sindical-brasileira#ixzz2UoNWLMVw>>. Acesso em: 04 dez. 2012.

BORGES, Altamiro. **As polêmicas da reforma sindical**. Revista Espaço Acadêmico. n. 46. Março de 2005. Ano 04. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/046/46ms_borges.htm>. Acesso em: 10 dez. 2012.

AQUINO, Leonardo Gomes de. **A Liberdade Sindical**. Minas Gerais: Net, 2004. Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/arquivos_biblioteca/conteudo/1162a_liberdade_sindical.pdf>. Acesso em: 14 de jan. 2013.

BASSO, Guilherme Mastrichi. **Comentários sobre a Proposta de Emenda Constitucional nº 29/03**. Brasília: Net, 2003. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub71.html>>. Acesso em: 15 jan. 2013.

MAGIOLI, Felipe Salman. **Reforma Sindical: Polêmicas e Controvérsias**. Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_5244/artigo_sobre_reforma_sindical>. Acesso em: 15 jan. 2013.

ALEMÃO, Ivan. **Análise crítica da proposta de reforma sindical - PEC 29/03**. Publicado na Justiça do Trabalho nº 235, p. 15. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/136.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2013.

VIEGAS, Weverson. Liberdade sindical. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 65, 1 maio 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/4063/liberdade-sindical/2>>. Acesso em: 15 fev. 2013.

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: weslley.advogado@yahoo.com.br

² Professora Mestre Orientadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: nanatavaes75@gmail.com.