

Organização sindical brasileira: um sistema de liberdades e restrições

Brazilian trade union organization: a system of freedoms and restrictions

Eneida Lima de Almeida

Membro do Cemusa (Centro de Estudos de la Mujer, Salamanca, Espanha)

e membro integrado do Instituto Jurídico Portucalense;

Doutora em Direito pela Universidade de Salamanca

Outubro 2013

RESUMO: O sindicato no Brasil dos dias atuais, embora tenha passado por muitas transformações desde os tempos de sua fundação, ainda conserva numerosas características que o marcaram no início. Quando estritamente controlado pelo Estado, foi-lhe atribuído poderes e regalias de autoridade pública. Sob este contexto, instituíram-se princípios, como por exemplo, o da unicidade sindical, que continua vigente em nosso sistema. Sob esta perspectiva, podemos perceber que o modelo adotado de organização é o híbrido, composto de liberdades e restrições, sendo por isso criticado nas questões de liberdade sindical. Também, diante das nossas normas atuais, jamais, a reunião em sindicato se dará totalmente livre. O agrupamento de pessoas, trabalhadores e empregadores, no sistema sindical brasileiro, leva em conta traços comuns da profissão e atividade produtiva, adotando-se, portando, o critério da homogeneidade. Outro ponto discutido neste trabalho se refere ao regime de sindicalização. No Brasil a regra geral é por categoria profissional, ou seja, o enquadramento se dá pela atividade preponderante do empregador e não pelo preciso tipo de labor que desempenha o trabalhador. Eis, portanto, alguns dos assuntos discutidos neste estudo sobre a organização sindical brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Brasil; Sindicato; Categoria; Organização; Liberdades; Restrições.

ABSTRACT: The union in Brazil of today, although it has undergone many changes since the days of its founding, still has numerous features that scored at the beginning. When strictly controlled by the State, was awarded powers and privileges of public authority. Under this context is established principles, for example, the uniqueness of the association, which is still in force in our system. Under this perspective, we can see that the model adopted the hybrid organization is composed of freedoms and restrictions, so it is criticized on issues of freedom of association. Also, in front of our current standards, ever the union meeting will be totally free. The grouping of people, workers and employers in union system in Brazil, takes into account the common traits of the profession and productive activity, adopting, therefore, the criterion of homogeneity. Another point discussed in this paper refers to the system of unionization. In Brazil, the general rule is by professional category, ie, the framework is given by the main activity of the employer and not by the specific type of work that the employee performs. Therefore, some of the issues discussed in this study about the Brazilian union organization.

KEY WORDS: Brazil; Union; Category; Organization; Freedoms; Restrictions.

SUMÁRIO:

1. Concisa retrospectiva histórica normativa do sindicalismo no Brasil

1.1. Sindicalismo pré e pós 1930: delineamento de uma instituição, estabelecimento e desenvolvimento.

2. Situação e estrutura dos sindicatos no Brasil após 1988

2.1. Fundação

2.2. Custeio das entidades

2.3. Principais funções atribuídas às organizações sindicais

3. Conclusão

Bibliografia

1. Concisa retrospectiva histórica normativa do sindicalismo no Brasil

1.1 Sindicalismo pré e pós 1930: delineamento de uma instituição, estabelecimento e desenvolvimento

Até o final do século XIX, com a Constituição Federal de 1891, nenhum documento rezava expressamente sobre as entidades sindicais. Em seu artigo 72, §8º apenas dispunha que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”. As normas infraconstitucionais tampouco se manifestavam sobre a questão. Entretanto, já existiam sindicatos. Recebiam, é verdade, denominação diferente dos dias presentes, sendo a atual generalizada somente no limiar do século XX. Eram as chamadas ligas e uniões operárias¹, cujos objetivos e funções não se assemelhavam aos dos sindicatos de agora. Suas ideias estavam em fase de germinação e pouco a pouco foram madurando. Isto tudo aconteceu por volta de 1903, quando surgiram as primeiras instituições, e estavam ligadas às atividades da agropecuária, tendo grande influência dos trabalhadores europeus que vieram trabalhar no Brasil.

Pois bem, nesta fase inicial do sindicalismo brasileiro, tivemos somente duas ordens normativas: o decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903, e, quatro anos mais tarde, o de nº 1.637. O primeiro reconheceu juridicamente os sindicatos e, embora não os tenha concebido nos moldes tradicionais – tal como está constituído hoje, foi, sem dúvida, um marco importante para o seu desenvolvimento. Por quê? Por várias razões, e a principal pode-se taxar: a possibilidade aberta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais (era, na época, a parte mais significativa da força de trabalho no país) se organizarem em sindicato para estudar, custear e defender os interesses da categoria. Revelado está, portanto, quando começou a se estruturar o sindicalismo brasileiro.

Com o decreto nº 1.637, de 05 de junho de 1907, nasceu o primeiro sindicato urbano e, na opinião de Magano, corresponde à “verdadeira moldura de uma lei sindical²”, visto que estabeleceu a sindicalização por categoria (ato repetido pelo decreto nº 19.770 de 1931, que logo mais será comentado), garantiu a pluralidade sindical, criou as sociedades corporativas, firmou a livre constituição dos sindicatos, bastando para tanto: a efetuação do depósito dos estatutos, a ata de instalação e a lista da diretoria no registro de hipotecas do distrito. Ademais, garantiu-se a liberdade sindical no aspecto de que ninguém era obrigado a entrar para um sindicato sob pretexto algum, e os profissionais que fossem sindicatários poderiam se retirar a qualquer tempo.

¹ Exemplos: Liga Operária (1870), Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), União Operária (1880), Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), Liga dos Operários em Couro (1901), União dos Empregados no Comércio (1903), União dos Trabalhadores Gráficos (1904), Liga de Resistência das Costureiras (1906) e União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecidos (1907).

² OCTÁVIO BUENO MAGANO, *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2ª ed., 1990. p. 44. *apud.*, JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. *Direito Sindical- Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2009, p. 59.

Na segunda fase, instaurou-se um modelo de organização do sistema justralhista brasileiro estritamente controlado pelo Estado. O governo, para manter o controle e viabilizar esse sistema recém inaugurado, precisou produzir muito em termos de normatização. Em 1930 foi promulgada a chamada "Lei dos Dois Terços" que, voltada para a nacionalização do trabalho, delimitou a contratação de estrangeiros nas empresas brasileiras. Neste mesmo ano, o decreto nº 19.443, em 26 de novembro, instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e atribuiu aos sindicatos funções delegadas de poder público. Também foi instituído o Departamento Nacional do Trabalho pelo decreto nº 19.671-A, em 04 de fevereiro de 1931.

Um ano depois, pelo decreto nº 21.396, de 21 de março de 1932, criaram-se as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas), em que só podiam reclamar os empregados integrantes do sindicalismo oficial. Sem embargo, dentre as normas promulgadas na época, talvez uma das mais relevantes, ou a mais importante na área sindical, foi o decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931- Lei dos Sindicatos. Surgiu durante a Revolução de 1930 e implantou um tipo de organização sindical cujos traços, em sua maioria, permanecem até hoje. Nestes moldes, ganhou feição de órgão colaborador com o Estado, posto que lhe foram atribuídos poderes e regalias de autoridade pública, isto é, prerrogativas inerentes da pessoa do Estado.

Nesta época, as principais introduções feitas no sistema sindical brasileiro foram: a impossibilidade de coexistir qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial, especialmente em razão da regra do mono sindicalismo; a prerrogativa de celebrar convenções ou contratos coletivos do trabalho; instituição da sindicalização por categoria³; estruturação do nosso sistema confederativo, ou seja, a possibilidade de criação de federações e confederações, que estavam sujeitas à fiscalização do Ministério do Trabalho; vedação de qualquer participação em atividade política e propaganda de ideologias tidas por sectárias, de cunho religioso ou social; proibição de filiação a entidades internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho; impedimento de sindicalização dos funcionários públicos e empregados domésticos; atribuição aos sindicatos de funções meramente assistenciais; estipulação de número mínimo de trinta sócios para fundação de sindicato.

Mas não foi só. Como menciona Mascaro Nascimento, outras modificações foram sentidas no sistema sindical do Brasil com a promulgação deste decreto: "antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, depois, a sua publicização foi manifesta; antes, os sindicatos eram livremente criados pelos interessados com administração e estatutos próprios; depois, sob a custódia do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo; antes, os seus estatutos eram autoelaborados, depois, padronizados; antes, os sindicatos tinham autonomia, depois,

³ Segundo Brito Filho, isto já era fato sob a égide do Decreto nº 1.637/07. JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO BRITO FILHO. *Op. cit.*, p. 60.

tornaram-se dependentes do reconhecimento do Estado, que deles exigia a representação de relatórios da sua atividade”⁴.

Com o decreto nº 21.761, em 1932, institui-se “o direito de contratação coletiva do trabalho, apesar da ampla regulamentação jurídica, contraditória com a ideia de autoelaboração das normas e condições de trabalho pelos próprios interlocutores sociais (...)”⁵. No entanto, podemos enquadrá-la no rol das “leis para inglês ver”, visto que na conjuntura político-social da época não havia lugar maior e de liberdade para a negociação coletiva. Em linhas parecidas, temos a Constituição Federal de 1934, cuja semelhança se dá no momento em que o direito só ficou no papel. Explicando melhor, o artigo 120, parágrafo único estabelecia: “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. O que na realidade, não era bem assim.

De tal dispositivo, o que podemos concluir? De imediato, infere-se que houve uma ruptura com o modelo sindical anterior. Porém, nós não chegamos a sentir os efeitos desse novo modelo adotado, porque quando faltavam apenas quatro dias para a entrada em vigor do texto constitucional foi baixado o decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934, que manteve os mesmos princípios anteriores. É certo, vale lembrar, este decreto não estabelecia a unicidade sindical, ao contrário, previa a pluralidade. O que ocorreu, porém, é que na prática, a materialização da pluralidade ficou impedida por causa das regras estabelecidas⁶, isto é, ordenaram tantas exigências a serem observadas na elaboração dos estatutos sindicais e impuseram tantas condições essenciais para o seu funcionamento e deliberações de assembleia que restou inviabilizada a verdadeira liberdade sindical.

A propósito e inteirando o assunto, Martinez comenta que o professor José Carlos Arouca lembrou que a pluralidade limitada “não se aplicava [...] nem aos empregados, nem aos profissionais liberais e trabalhadores autônomos. Para os primeiros, a constituição da entidade sindical dependia do apoio de cinco empresas, pelo menos e, para os demais, o consórcio de dez associados, no mínimo”⁷. Ressalte-se ainda que curiosamente - e trazendo-nos perplexidade, o Decreto em comento, embora contrariasse nitidamente a Constituição Federal de 1934, não teve declarada a sua inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Mas se o tivesse feito, de qualquer forma, não adiantaria muito, porque foi implantado pelo Presidente da República, Getúlio Vargas, um regime de força chamado de “Estado Novo”, e nova Carta Constitucional foi promulgada, cujo conteúdo laboral, a propósito, sofre forte inspiração da “Carta de Lavoro” italiana⁸.

⁴ AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2008, 5ª ed. p. 122.

⁵ AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 124.

⁶ O capítulo II deste decreto, o qual tratava da fundação de um sindicato, exigia-se, por exemplo, um mínimo de um terço dos empregados que exerciam a mesma profissão na respectiva base territorial e ainda que tivessem carteira profissional. Também foram estipuladas as funções dos sindicatos e exigiu dos mesmos a obrigatoriedade do pedido de reconhecimento. Estas regras, entre outras, portanto, dificultavam a criação de novos sindicatos.

⁷ JOSÉ CARLOS AROUCA. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003, p. 119, *apud.*, MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, pp. 626-627.

⁸ Sobre a problemática do sistema sindical em Itália, *vid.* GIOVANNI TARELLO. *Teorías e ideologías en el derecho sindical: la experiencia italiana después de la Constitución*. Granada: Comares, 2002.

Em 1937, promulgou-se nova *Lex Fundamentalis*, a qual declarou a liberdade sindical, entretanto, tal declaração consistiu da mesma forma que as legislações anteriores: uma inverdade, direito posto e visto meramente no papel. Para corroborar o que estamos dizendo, bastam apenas dois simples exemplos. O primeiro diz respeito a algumas regras estabelecidas para que os sindicatos fossem legalmente reconhecidos. Dentre estas normas está o fato de o Estado reconhecer apenas um sindicato, o qual passava a representar legalmente os seus participantes. Com outras palavras, é dizer, foi adotado o princípio do sindicato único na mesma base territorial, o que não permitia a fundação de mais agremiações de base. O segundo exemplo se refere à prerrogativa conferida aos sindicatos reconhecidos pelo Estado de impor, de modo obrigatório, contribuições sindicais aos seus representados.

Ainda mais, a fim de completar a Lei Magna que ora comentamos, dando maior consistência ao seu modelo de organização sindical, foi promulgado o decreto-lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939. Por este, o artigo 17 estabelecia que “ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbe o funcionamento do sindicato, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administrar a associação e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento”. Pelo disposto no artigo 45, a cassação da carta de reconhecimento também poderia ser imposta à associação sindical, especialmente em duas situações: “que não obedecer às normas emanadas das autoridades corporativas competentes ou às diretrizes da política econômica ditadas pelo Presidente da República, ou criar obstáculos a sua execução”; bem como “deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta lei”.

Na década de 40, disciplinando a organização sindical, tivemos, em 1943, a promulgação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)⁹, do decreto-lei nº 7.038 de 1944 e da Constituição Federal de 1946, a qual não trouxe grandes alterações à organização sindical anterior. De peso, apenas restabeleceu o direito de greve (salvo nos serviços públicos e atividades essenciais, de acordo com seu artigo 157, §7º), que tinha sido negado na Constituição de 1937. A CLT pouco ou nada concorreu para mudar o sistema anterior. Em verdade, apenas reuniu a legislação existente, isto é, o decreto-lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939, o decreto-lei nº 2.381, de 09 de julho de 1940 e o decreto-lei nº 2.377, de 08 de julho de 1940, os quais tratam respectivamente sobre organização, enquadramento e contribuições sindicais.

Nos anos de 1950, 1960 e 1970, em que pese o encerramento da “Era Getúlio Vargas” (1930-1945), não ocorreram alterações que afetassem a essência do modelo justralhista construído até então. A Constituição Federal de 1967, promulgada sob o Regime Militar¹⁰,

⁹ Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943.

¹⁰ “As décadas de 60 e 70 são marcadas pelas inúmeras intervenções do Regime Militar no movimento sindical. Segundo José Carlos Arouca, de pronto, nada menos do que 409 intervenções em sindicatos que, chegariam a 1.202 em 1979. Cerca de 50 mil prisões e 50 cassações de mandatos parlamentares, 40 já na primeira lista, atingindo 18 parlamentares do Partido Trabalhista Brasileiro, 03 do Partido Social Progressista, 3 do Partido Social Democrático e 3 do Partido Democrático Cristão”. JOSÉ CARLOS AROUCA. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998, p. 34, *apud.*, JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE; FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, Tomo II, 4ª ed., p. 1553.

como era de se esperar, tampouco trouxe grandes novidades. Dentre as escassas mudanças, podemos citar duas mais relevantes: a primeira está no §1º do artigo 159, o qual prevê que “entre as funções delegadas (...), compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas”, posto que antes impunha a obrigação apenas para arrecadar; a segunda, prevista no §2º deste mesmo artigo, instituiu a obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais. No ano seguinte, 1968, o Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro, permitiu ao Presidente da República a possibilidade de suspender alguns direitos políticos, como por exemplo, o direito de votar e ser votado nas eleições sindicais (regra que só foi revogada dez anos depois).

Para finalizar esta retrospectiva histórica do sindicato brasileiro do ponto de vista normativo e entrar no sistema vigente, em subtítulo que segue, mencionaremos a revogação da Portaria nº 3.337/78 (que vedava a criação de centrais sindicais) pela de nº 3.100/85, e a Portaria de nº 3.117/85, a qual abriu prazo para que os sindicatos tratassem sobre eleições sindicais. Assim, diante do que foi exposto até o momento, o que se percebe de prontidão, e que podemos dizer de forma resumida e com propriedade, é que a maior parte destes dois marcos da história legislativa sindical brasileira, sobretudo a fase pós-1930, foi marcada por uma forte intervenção do Estado, cujos vestígios, curiosamente, ainda encontramos enraizados nos dias democráticos atuais.

2. Situação e estrutura dos sindicatos no Brasil após 1988

Como discorrido em linhas passadas, neste subcapítulo será estudada a organização atual dos 15.007¹¹ sindicatos brasileiros. Não nos ateremos a conceitos, denominação, natureza jurídica, teorias e classificação, salvo quando imprescindível para compreender o nosso vigente sistema. Da mesma forma, em razão da linha a que se propõe este estudo, os fatos sociais, políticos e econômicos serão raramente mencionados. Assim, antes de passarmos para a análise dos aspectos que compõe esta segunda subparte, vale lembrar que o Brasil adota sistema sindical híbrido, isto é, há tanto liberdades, como também restrições, as quais serão examinadas logo adiante.

2.1. Fundação

Nossa legislação infraconstitucional, a CLT, até 1988 (ano da promulgação da Constituição Federal) impedia a livre criação dos sindicatos, posto que seu nascimento dependia da

¹¹ Sindicatos com registo ativo até o dia 29 de abril de 2.013. Para ver dados atualizados consultar o site do Ministério do Trabalho e Emprego.
Disponível em: <<http://www2.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em: 09 out. 2013.

autorização do Ministro do Trabalho. Hodiernamente, não se fala mais nisso, e sim em “democracia sindical”, como doutrinado por Cabero Morán¹². No entanto, em que pese o consagração da liberdade sindical pelo Estatuto Supremo vigente (que não é tanta liberdade assim, bem verdade), para a criação válida de um sindicato é necessário observar algumas restrições existentes. Quais?

Dantes, cabe salientar que não gozarão das prerrogativas das entidades sindicais aquelas que não fazem parte do sistema confederativo (sindicato, federação e confederação). Isso significa, necessário informar, que as centrais sindicais não possuem personalidade sindical e, por consequência, não gozam, por exemplo, de titularidade para a assinatura válida de instrumentos coletivos negociados e instauração de dissídios coletivos. Portanto, no Brasil não tratamos sindicatos e centrais sindicais como sinônimos. Estas últimas foram proibidas, inclusive, por muito tempo. Embora a Constituição Federal de 1988 não as tenha vedado - diversamente das anteriores-, somente recentemente foram legalizadas por meio da lei nº 11.648, de 31 de março, de 2008.

Restrição das mais relevantes diz respeito à unicidade sindical¹³. Em outras palavras, o modelo brasileiro vigente adota o sistema de sindicato único, é dizer, sem concorrentes, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas, em determinada base física, por imposição estatal. Esse sistema vigora no Brasil desde 1930, como já foi mostrado na parte histórica desde trabalho, e a Carta Maior de 1988, embora tenha iniciado a democratização¹⁴ do nosso sistema, não a concluiu. Daí um dos porquês de não sermos signatários¹⁵ da Convenção nº 87 da OIT. Mas não é só por isso. Vários são os pontos incompatíveis entre esta Convenção e a Constituição Federal de 1988. Nas lições de Mascaro Nascimento “nossa Constituição, seguindo a tradição que vem desde o Estado Novo, autoriza a cobrança compulsória, pelos sindicatos, da contribuição sindical de todos os trabalhadores,

¹² A qual, segundo as palavras do autor, atua como garantia e limite simultaneamente do direito de fundar sindicatos. ENRIQUE CABERO MORÁN. *La Democracia Interna en los Sindicatos*. Madrid: CES, 1997, p. 97.

¹³ A respeito Godinho revela a necessidade de distinguir entre unicidade e unidade sindical. Para ele, “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”. MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2008, p. 71.

¹⁴ Sobre a etapa pré-democrática do sindicalismo espanhol, Ibarreche nos relata sobre “la existencia de una generalizada ambigüedad legislativa cuyas causas han de ser rastreadas tanto en la falta de conexión entre los diversos grupos normativos que conforman el Derecho sindical –disposiciones relativas al sindicato, a la libertad y acción sindicales, a la negociación colectiva y a los conflictos colectivos-, como en la pervivencia de normas procedentes del régimen político franquista, em forzada coexistencia con disposiciones promulgadas después de 1976, cuya inspiración obedecía, en algunos casos, a principios ideológicos bastantes diferentes”. RAFAEL SASTRE IBARRECHE. *Derecho sindical y transición política*. Madrid: Tecnos, 1987, pp. 22-23.

Igualmente sobre a transição política que passou a história do sindicato em Espanha, Palomeque informa-nos que “la muerte del general Franco, en noviembre de 1975, abre las puertas de la historia contemporánea española a la monarquía de Juan Carlos I y, con ella, a un proceso constituyente de carácter democrático y consiguiente liquidación del Estado franquista. La opción entre continuismo, reformismo y ruptura, cuyos términos barajaba de modo alternativo la sociedad española como la eventual salida histórica al régimen precedente, se habría de resolver decididamente, ante la presión de las fuerzas democráticas del país, en favor de la transformación del orden institucional a partir de la propia letra del sistema”. Para mais detalhes *vid.* Capítulo I, III, em MANUEL CARLOS LÓPEZ PALOMEQUE. *Derecho Sindical Español*. Madrid: Tecnos, 5ª ed., 1994, p.61 y siguientes.

¹⁵ A título de informação, conta-nos Mascaro Nascimento que “no Governo Eurico Gaspar Dutra, o Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional projeto de ratificação da Convenção nº 87 da OIT. A Câmara dos Deputados aprovou. O Senado Federal, não. Outras iniciativas no mesmo sentido foram dificultadas, inclusive por parcelas do próprio movimento sindical, contrárias à extinção da contribuição sindical e favoráveis à preservação do princípio do sindicato único (...)”. AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 154.

sócios ou não do sindicato. A Convenção nº 87 assegura a liberdade individual de ingressar ou não em um sindicato. Cobrar, compulsoriamente, uma contribuição de quem não é sócio não é compatível com essa garantia da Convenção nº 87¹⁶.

A propósito, entre outras, encontramos na doutrina de Ivani Bramante defesa ferrenha da ratificação desta Convenção pelo nosso país, e são suas as palavras de que "é preciso remover todos os obstáculos e ratificar a Convenção nº 87 da OIT, garantir a plena liberdade sindical para que os trabalhadores e empregadores gozem do direito de escolher o tipo ideal para a organização sindical, o tipo de sindicato que mais lhes convém. A democracia industrial é condição *sine qua non* para alavancar as adaptações necessárias nas relações trabalho-capital. A liberdade sindical ampla que se contrapõe à unicidade, imposta por lei é sensivelmente superior, haja vista que os trabalhadores possuem alternativas diversas para a filiação, tanto no plano de organização sindical por categorias, por profissões, por empresas; quanto no plano geográfico, municipal, estadual, interestadual, etc."¹⁷.

Enfim, aproveitando o tema das Convenções da OIT, vale tomar nota das principais ratificadas pelo Brasil que tratam do "mundo" do sindicalismo em ordem não cronológica. Uma delas é a Convenção de nº 98, de 1949¹⁸, (dispõe sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva), posteriormente alterada pela de nº 154, de 1981¹⁹. Outra importante é a de nº 135²⁰, de 1971, relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores nas empresas e, a nº 151, de 1981²¹, sobre sindicalização no setor público, recentemente incorporada às normas internacionais da OIT que o Brasil é signatário. Igualmente e de especial relevância, sobretudo por conta do tema de nosso estudo, finalizamos o parágrafo com a Convenção nº 141, de 1975²², sobre a organização dos trabalhadores rurais.

Voltando ao assunto das limitações à livre criação do sindicato, a segunda restrição versa sobre a base territorial de atuação, isto é, o espaço, a extensão, na qual a entidade sindical poderá exercer a sua representação. Imperativo informar, neste assunto, que o artigo 517 da CLT permite a criação de sindicatos distritais, municipais, intermunicipais, estaduais, interestaduais e excepcionalmente nacionais, cuja base será delimitada pelos trabalhadores ou empregadores interessados. Porém, em tempo anterior à Constituição Federal vigente, a delimitação da base territorial de um sindicato era competência do Ministro do Trabalho,

¹⁶ *Idem*. Discutindo estas mesmas incompatibilidades *vid.* ARNALDO LOPES SÜSSEKIND. «Da ineficácia da eventual ratificação da Convenção OIT 87. A convenção sobre liberdade sindical e a Constituição brasileira». *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano IV, nº 4, 1996.

¹⁷ IVANI CONTINI BRAMANTE. «Unicidade sindical: entrave à liberdade sindical. Perspectiva após a emenda constitucional nº 45/2004», in AA. VV. (IVANI CONTINI BRAMANTE; ADRIANA CALVO. Orgs.) *Aspectos polêmicos e atuais do Direito do Trabalho. Homenagem ao professor Renato Rua de Almeida*. São Paulo: LTr, 2007, p. 103.

¹⁸ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953.

¹⁹ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992, do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994.

²⁰ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14 de dezembro de 1989, do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991.

²¹ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 819, de 08 de outubro de 2009, do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 206, de 07 de abril de 2010.

²² Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 5, de 1 de abril de 1993, do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 1.703, de 17 de dezembro de 1995.

Indústria e Comércio. A limitação está no sentido da base territorial de atuação não poder ser inferior a de um município, como estabelece a Carta Magna, no artigo 8º, inciso 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”.

Vamos exemplificar: a cidade de Salvador, na Bahia, não pode ter dois sindicatos de empregados rurais. Caso exista um com área de atuação em todo o Estado da Bahia, a partir do momento que é criada a cidade soteropolitana, o sindicato estadual perderá parte da sua base territorial. Se não houver estadual, mas um representando os empregados do campo salvadorenses e outro na cidade de Feira de Santana, problema não haverá, porque estará sendo respeitada a regra da área mínima de um município por sindicato. Portanto, alguns dos fenômenos que depreendem da leitura deste parágrafo, os quais, logo em seguida serão comentados com mais profundidade, referem-se ao fato de que é perfeitamente lícita a fusão, incorporação e dissociação das entidades sindicais.

A respeito destas questões que trataremos brevemente, deve-se informar, em primeiro lugar, sobre a imprevisibilidade legal²³ que paira sobre elas. No entanto, esta falta de previsão normativa não chega a inviabilizá-las. Assim, quanto a este último modo de “criação sindical”, a dissociação, “só pode ocorrer - também chamada de desmembramento - nos sindicatos que agrupam categorias similares ou conexas. Nas categorias formadas sobre o prisma da homogeneidade da identidade, não é possível a sua divisão²⁴, posto que os iguais não se podem dividir havendo a previsão da unicidade sindical”²⁵, como o nosso modelo. Segundo Mascaro Nascimento “esses desdobramentos é o que se faz e que responde pelo alto número de sindicatos que existem no Brasil e assim continuará sendo, porque cada vez mais é maior o número de entidades sindicais que se desdobram em outras (...)”²⁶.

Por isso, ainda conforme o autor retro citado, “a dissociação de sindicatos do direito brasileiro, de categorias e de bases territoriais, funciona como uma alternativa para a pluralidade sindical e, se for reelaborado em alguns pontos, talvez possa compatibilizar, o que até agora não se conseguiu, a unicidade brasileira com a liberdade sindical preconizada pela OIT, porque se houve ampla possibilidade de desdobramentos, e não só de categorias ecléticas, o princípio da liberdade sindical poderia ser atendido. As dissociações autorizadas pela lei (CLT, art. 571), referem-se a atividades ou profissões concentradas não pelo critério da especificidade, mas da similaridade ou conexidade”²⁷.

²³ A Portaria nº 186, de 10 de abril de 2.008, do Ministério do Trabalho e Emprego, denomina-as genericamente de “alterações estatutárias”.

²⁴ Corroborando o que se acaba de afirmar, transcreve-se parcialmente a seguinte ementa: “Sindicato. Desmembramento de categoria disciplinada legalmente como única. Impossibilidade. Contraria o princípio da unicidade sindical, previsto no artigo 8º, II da Constituição Federal de 1988, a criação de sindicato que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei como única, como se dá com a categoria profissional dos bancários”. (TST - 4ª Turma; Processo n. RR 438046/1999; julgamento em 14.05.2.003; Relator Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires; DJ 6.6.2003).

²⁵ JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO BRITO FILHO. *Direito Sindical...cit.*, p. 118.

²⁶ AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Compêndio...cit.*, p. 147.

²⁷ *Idem.*

Reitera, pois, que “maior seria a liberdade sindical se a lei permitisse a dissociação não só de categorias ecléticas, mas também de específica, porém isso equivaleria à pluralidade sindical que traria vantagens em termos de autonomia, mas dificuldades como a da definição na categoria do sindicato mais representativo, daí o empecilho que o dificulta ou impede²⁸”. Sob esta perspectiva, Godinho, por sua vez, considera a dissociação de categorias de modo mais negativo. Para ele, “um dos problemas mais graves percebidos no sindicalismo do país em seguida à Constituição de 1988 é o contínuo processo de pulverização das entidades sindicais. Essa intensa e contraditória desagregação das entidades representativas dos trabalhadores, que as enfraquece como instrumentos de consecução dos objetivos civilizatórios do Direito Coletivo e do próprio Direito do Trabalho²⁹”.

No que diz respeito à fusão, “que subentende a união de entidades sindicais, e a incorporação, que importa em uma entidade ser incorporada, absorvida por outra, também são permitidas, ainda que isto não esteja previsto, de forma expressa, no ordenamento jurídico, para as organizações sindicais³⁰”, como dito linhas atrás. Assim, com outras palavras, diz-se que no primeiro caso será fundado um novo sindicato da junção de dois ou mais antes existentes. Sua base territorial e a categoria, reversamente, da hipótese do desmembramento, serão ampliadas. Quanto à incorporação, certo é que uma das entidades subsistirá, passando somente a ter outra configuração. Dessa maneira, tanto em um caso como no outro, e até mesmo, do desmembramento, será necessário que tais alterações por registro sejam informadas ao órgão competente.

Por fim, a última condicionante se refere à sindicalização por categoria. Por outras palavras, queremos dizer que, *ex vi legis*, o agrupamento de pessoas, trabalhadores e empregadores, no sistema sindical brasileiro, levará em conta traços comuns da profissão e atividade produtiva, adotando-se, portando, o critério da homogeneidade. Assim sendo, jamais, diante das nossas normas atuais, a reunião em sindicato se dará totalmente livre, apenas por critérios de total conveniência, dentro da heterogeneidade. Portanto, se trabalhadores que exercem suas atividades em bancos, na educação, em serviços de saúde ou na agropecuária da cidade de Santos, por exemplo, quiserem se reunir coletivamente em um sindicato para que este represente e defenda seus interesses, certamente se depararão com a impossibilidade para tal.

Ainda, a propósito, a regra geral no Brasil é a sindicalização por categoria profissional³¹, é dizer, o enquadramento se dá pela atividade preponderante do empregador e não pelo preciso tipo de labor que desempenha o trabalhador. Elucidando: caso o empregado de fazenda cafeeira trabalhe como administrador no escritório da respectiva unidade empresarial, mas não em atividades rurais, ainda assim, será agregado ao correspondente

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2008, p. 80.

³⁰ JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO BRITO FILHO. *Direito Sindical...cit.*, p. 120.

³¹ Como ressalta Godinho, frisando o que determina nossa legislação laboral, “a categoria profissional, como ponto de junção institucional dos trabalhadores em torno do sindicato, é constituída, segundo a CLT, pela “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” (art. 511, § 2º, CLT)”. MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Direito Coletivo...cit.*, p., 79.

sindicato de empregados rurais³². Preocupando-se, não com a questão da contribuição sindical, mas sim com a aplicação da norma coletiva, pergunta-se: e se a empresa realizar diversas atividades econômicas sem preponderância, diante das normas brasileiras, como será resolvida a questão do enquadramento sindical?

Resposta para esta interrogação não está na legislação constitucional e tampouco na infraconstitucional. A CLT em nenhum artigo fala expressamente em duplo ou múltiplo enquadramento a fim de saber que norma coletiva será aplicada nestes casos. O seu artigo 518, §1º nos traz uma luz somente no que diz respeito à contribuição sindical. Portanto, é a jurisprudência que neste momento mais nos orienta: “se o empregador exerce diversas atividades, sem que seja possível determinar qual é a preponderante, o seu enquadramento sindical se dará em todas as atividades desenvolvidas. Assim entendeu a 6ª turma do TRT-MG, ao negar provimento ao recurso da reclamada, que pretendia a reforma da sentença, para que fossem aplicadas ao reclamante as normas coletivas firmadas com o sindicato que representa as empresas da construção civil, e não as de asseio e conservação, como decidido em 1º Grau³³”.

Também não podemos esquecer que, por exceção, adotamos o critério da sindicalização por categoria diferenciada. Neste caso, o critério de agregação é o próprio labor e ofício do empregado, independentemente da empresa que trabalha ou do ramo da produção em que desenvolve a sua atividade. Aclarando: pouco importa se o vendedor trabalha no ramo comercial ou industrial, todos os vendedores serão filiados ao mesmo sindicato. Em outros termos, o artigo 511, §3º da CLT estabelece que “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”. Deste modo, “o presente critério de enquadramento faz com que a entidade representativa da categoria diferenciada seja tida como sindicato horizontal (e não vertical), já que abrange empregados exercentes do mesmo ofício em empresas distintas situadas na base territorial da entidade³⁴”.

Cabe adiantar, a propósito, que os próximos capítulos deste trabalho, nos quais se tratará da análise dos acordos e convenções coletivos, se farão com base no primeiro tipo de sindicalização acima mencionado, é dizer, com base nos critérios de agregação da categoria profissional dos trabalhadores rurais, cujos termos do artigo 2º da lei nº 5.889, de 08 de

³² Nas palavras de Godinho, “é que seu enquadramento é dado pela atividade central do empregador e não exatamente em virtude de seu mister profissional específico. Esse critério de enquadramento faz com que a entidade representativa da categoria profissional seja tida como sindicato vertical (e não horizontal), já que ele abrange, em regra, a ampla maioria dos empregados da respectiva empresa, na respectiva base territorial da entidade”. *Idem*.

³³ Disponível em: <<http://www.tactus.com.br/?p=979>>. Acesso em: 11 out. 2013. No mesmo sentido: “Enquadramento sindical- Diversidade de atividades - Inexistência de atividade preponderante- Norma coletiva aplicável- Quando a empresa realizar diversas atividades, sem que nenhuma delas sobressaia como preponderante, a norma coletiva aplicável a seus empregados deve corresponder a cada uma das atividades desenvolvidas, independentemente de participação nos referidos instrumentos. Inteligência do art. 581, § 1º da CLT. Deve o empregador, ao assumir o risco do empreendimento, cuidar para que seus empregados, de forma justa e equivalente, recebam os benefícios que lhes foram assegurados nos instrumentos de cada categoria. Revista conhecida e não provida”. (TST- RR 398063 - 5º T. - Rel. Min. Conv. Guedes de Amorim - DJU 09.02.2001 - p. 621).

³⁴ MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Direito Coletivo...cit.*, p. 80.

junho de 1973, “considera-se como empregado rural toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, preste serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”. A efeito ilustrativo, o ACT³⁵ mato-grossense firma que presente instrumento será aplicável no âmbito das empresas acordantes, abrangendo as categorias dos trabalhadores rurais que participem do processo do cultivo da terra, plantio, colheita, armazenagem, secagem, transporte do produto primário, (...) caseiro, cozinheiro (a), reparador de obras da fazenda, tratorista, operador de máquinas (...), desde que participe de qualquer etapa do processo produtivo até o embarque final da produção, na propriedade rural.

Em definitiva, superadas estas “restrições”, é livre a criação do sindicato, sendo que sua existência legal somente se inicia por meio de registro, adquirindo, então, personalidade jurídica. A Carta Magna vigente, ao contrário da anterior, não aponta o órgão perante o qual o registro deve ser feito. A legislação infraconstitucional tampouco o faz. No entanto, por força de jurisprudência, órgão competente para este registro é o Ministério do Trabalho e Emprego³⁶. A súmula nº 677 do STF dispõe que “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”. O TST coaduna com esta posição quando afirma ser o MTE quem “tem condições para verificar se já existe sindicato na mesma categoria e base territorial - o que não acontece com os Cartórios de Registro de Pessoas Jurídicas - perante o Ministério deve ser feito o registro da entidade sindical (...)”³⁷

2.2. Custeio das entidades

Continuando o nosso breve estudo sobre a organização sindical brasileira, depois de criada uma entidade de primeiro grau, merece atenção saber: como tal será financiada? Resposta certa e simples para esta indagação é dizer que as principais fontes de receita das entidades sindicais são as contribuições realizadas tanto pelos associados quanto pelos não associados. Mas que tipos de contribuições são estas? O ordenamento justralhista do Brasil menciona quatro tipos principais, os quais veremos nas linhas que seguem.

A primeira, denominada de contribuição sindical, é a mais controvertida. Instituída pela primeira vez na Constituição Federal de 1937 e mantida pela atual, veem neste tipo de contribuição resquício do corporativismo estatal, recebendo muitas críticas por seu autoritarismo. É também a mais importante receita do sindicato. Talvez, por esta razão, a legislação laboral infraconstitucional a disciplina meticulosamente, reservando vários artigos para este assunto. A CLT, em seus artigos 578 a 610, como bem elenca Mascaro, “dispõe sobre: as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência - para o

³⁵ MT000531/2009.

³⁶ Atualmente este órgão regula o ato de registro por meio da Portaria n. 186, de 10 de abril de 2008.

³⁷ (TST - RO- DC 69.947/93, Rel. Min. Ney Doyle, DJ de 2.9.94).

empregado, o salário de um dia de trabalho por ano; para o autônomo, um percentual sobre um valor de referência; e para os empregadores, um percentual proporcional ao capital social; os critérios para o recolhimento aos cofres sindicais; a distribuição dos percentuais, do seu total, que são das confederações, federações, sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego, etc³⁸”.

É uma contribuição obrigatória para os trabalhadores e empregadores, pouco importando se estes são associados ou não, isto é, todos aqueles que integram uma determinada categoria, mesmo que não sejam sócios de nenhum sindicato, deverão compulsoriamente pagar uma cota. Assim, o trabalhador rural, mesmo que não esteja associado a nenhuma entidade, terá a obrigação de “ajudar” a financiar o sistema sindical de sua categoria. Tal contribuição, de acordo com o artigo 589 da CLT³⁹, é dividida entre o Estado, sindicato, federação, confederação e centrais sindicais, custeando, portanto, todo o sistema confederativo (60% do valor total são devidos aos sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações, 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário” e 10% para as centrais sindicais).

A segunda contribuição, a confederativa, destina-se ao custeio do sistema confederativo (sindicato, federação e confederação) da representação sindical respectiva. Foi instituída pela Carta Magna de 1988 e seu artigo 8º, inciso IV, prescreve: “a assembleia 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”. A respeito dela surgiram várias dúvidas⁴⁰ quanto, como a anterior, ser cobrada de modo compulsório de todos os integrantes da categoria, independentemente de serem associados ou não a algum sindicato. Hoje, já está consolidada posição jurisprudencial sobre o tema, que tem compreendido ser indevida a cobrança dos trabalhadores não sindicalizados.

Oportunamente, a súmula nº 666, do STF dispõe que “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados do respectivo sindicato”. Outrossim, o precedente normativo nº 119 do TST estabelece: “A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.”

³⁸AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Compêndio...cit.* pp. 346-347.

³⁹ Alterado pela Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008.

⁴⁰ Neste sentido, Monteiro de Barros: “Confesso que a minha perplexidade diante do inciso IV do art. 8º da Constituição e a resistência em admitir a bitributação (...)”. ALICE MONTEIRO DE BARROS. «Contribuições sindicais», *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano IV, nº 4, 1996, p. 29.

Terceira, temos a contribuição assistencial (igualmente denominada de contribuição de solidariedade, desconto assistencial ou taxa de fortalecimento) que é pactuada entre os sindicatos patronais e profissionais. Será aplicada em serviços de interesse do sindicato, da categoria representada e no patrimônio da entidade ou, ainda, poderá ter outro fim, desde que seja aprovado em Assembleia Geral. Seja de que maneira for, este tipo de contribuição, como a confederativa, só poderá ser cobrada pelo sindicato dos trabalhadores que estiverem a ele filiados, sob pena de ser considerada abusiva⁴¹ e sujeita a restituição. Corroborando, a jurisprudência nesta direção tem se manifestado: "As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados⁴²".

Por fim, a mensalidade do associado, ou contribuição associativa, que é cobrada apenas dos associados, nos valores estabelecidos pela Assembleia Geral. Encontra respaldo jurídico na liberdade coletiva das entidades sindicais e, a respeito, o artigo 548 da CLT fixa que o patrimônio das associações sindicais, dentre outras coisas, também é constituído pelas contribuições dos associados, na forma estabelecida pelas assembleias gerais ou pelos estatutos. Tais se destinam à manutenção dos serviços prestados exclusivamente aos associados. Portanto, só poderá haver o desconto na folha de pagamento dos trabalhadores sindicalizados. Para os não filiados, desde que prévia e expressa autorização escrita do empregado, poderá ser efetuado desconto em sua folha de pagamento que, convenhamos, será difícil de ocorrer diante de tantas outras contribuições devidas.

2.3. Principais funções atribuídas às organizações sindicais

Pois bem, analisando a atual organização sindical brasileira, vimos seu sistema híbrido de liberdades e restrições e o modo pelo qual ele é mantido. Agora, com base no objetivo que propomos e para terminar este subcapítulo, resta examinar as funções de tais entidades.

Há certa uniformidade na doutrina tradicional brasileira sobre este assunto no que diz respeito às chamadas funções "próprias": assistencial, negocial e representação. No entanto, discrepância paira quando o assunto em questão versa sobre as funções econômicas e

⁴¹ "A imposição, por parte do sindicato profissional, de contribuição assistencial em caráter permanente é abusiva e ilegal. Este é o entendimento consolidado do TRT da 2ª Região (SP), que foi aplicado no julgamento do dissídio coletivo de trabalhadores e de empresas da indústria têxtil do estado. Entidades da categoria fecharam acordo que foi apresentado para homologação do Tribunal. Pela cláusula 56, as empresas deveriam repassar para as entidades contribuições mensais descontadas do salário de cada empregado, entre 1,5% e 5%. Para o relator, configura-se abusiva a imposição de contribuição assistencial com descontos mensais e sucessivos sobre os salários, como se a contribuição fosse um tributo devido à entidade de classe". Disponível em: <http://www.censtraljuridica.com/materia/224/diversos/trtsp_proibe_desconto_mensal_de_contribuicao_para_sindicato.html>. Acesso em: 12 set. 2013.

⁴² (OJ-SDC-17 CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSO A NÃO ASSOCIADOS).

políticas⁴³ do sindicato. Seja como for, examinaremos estas cinco, não olvidando de mencionar, a título de informação, que alguns autores estudam outras, como por exemplo, a cooperativa e a ética. Esta, como afirma Brito Filho, “é importante observar que, pela subjetividade inerente ao tema, é perigosa a sua regulamentação, ao menos de forma rigorosa⁴⁴”. Mas agir eticamente, não é necessário discussão, é o mínimo que se pode esperar, mesmo que se saiba do interesse antagônico que há entre os atores que fazem parte deste plano coletivo.

Para uma parte dos doutrinadores, a principal função do sindicato é a negocial que, nas palavras do professor Mascaro, “permite compor conflitos de interesses e instituir, consensualmente, normas de trabalho. Faz do sindicato o titular de um poder normativo de exercício bilateral com o empregador, o de constituir regras, direitos e obrigações, por acordos e convenções coletivas e, com isso, justificar-se plenamente⁴⁵”. Para Godinho, porém, “a principal função (prerrogativa) dos sindicatos é a de representação no sentido amplo, de suas bases trabalhistas. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para entender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo⁴⁶”.

Discussões a parte, a função negocial, também chamada de regulamentar, é prerrogativa exclusiva das agremiações de base, conforme prevê nossa Lei Maior no artigo 8º, inciso VI: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. A legislação laboral infraconstitucional, como não podia deixar de ser, acompanha os ditames superiores, e o artigo 513 da CLT determina que: “são prerrogativas do sindicato celebrar convenções coletivas do trabalho”. As federações e confederações nem sempre terão legitimidade para ser um dos sujeitos da negociação coletiva. Somente disporão desta legitimidade para celebrar acordos e convenções coletivas, cabe destacar, nos casos em que a categoria for inorganizada em sindicato. Com mais detalhes, comentaremos a respeito, logo mais.

Outra função importante é a representativa, igualmente manifesta em texto constitucional. O artigo 5º, inciso XXI, reza que “as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente”. Também o artigo 8º, inciso III da Constituição Federal prevê que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive questões judiciais e administrativas”. Na CLT, o artigo 513, alínea a, estabelece que dentre as prerrogativas dos

⁴³ Para Carlos Palomeque, este já é um tema assentado. Em suas palavras “Los objetivos del sindicato hace tempo que dejaron de consistir en la «lucha por el reconocimiento» de la asociación y no se circunscriben ya, tan sólo, a la actividad económica de mejora de las condiciones de trabajo de sus afiliados. El objetivo del sindicato es, cada vez en mayor medida –sin relegar en modo alguno, obviamente, su óptica reivindicativa tradicional-, el sistema político en su conjunto, en el que pretende afirmar decididamente su protagonismo. El sindicato acede así a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general, tradicionalmente confiados al quehacer de otros sujetos de la democracia política- los partidos de modo señalado-...”. MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ. «El sindicato como sujeto político», em AA. VV. *Estudios de Derecho del Trabajo: en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón (ofrecidos por los Catedráticos y Profesores Agregados de la Universidad)*. Madrid: Tecnos, 1980, pp. 554-555.

⁴⁴ JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO BRITO FILHO. *Op. cit.*, p. 141.

⁴⁵ AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 343.

⁴⁶ MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Op. cit.*, p. 84.

sindicatos está a de “representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida”. Por outras palavras, e de forma resumida é dizer, ocorrerá em vários planos, atuando judicialmente e extrajudicialmente, defendendo interesses individuais e coletivos, em favor, às vezes, de toda a categoria e, em outras, somente dos seus associados.

No tocante à assistencial, é notório, que esta foi em muitos momentos o papel principal dos sindicatos, porém hoje, como vimos linhas retro, já não o é mais. No entanto, continua existindo, pois fornece aos seus membros várias formas de prestação de serviços médicos, educacionais, hospitalares, etc. Sobre a antiga proeminência desta função, Brito Filho alerta-nos que tal é um “importante elemento de apoio dos trabalhadores. Apenas não deve ser a principal, dentro da finalidade do sindicato de defender os interesses do grupo que representa, pois esta é cumprida de outras formas, por meio da gestão que as organizações sindicais fazem junto aos empregadores e ao Estado (...)”⁴⁷. Sem embargo, alguns tipos de assistência, segundo os dispositivos da CLT, são tidos, inclusive, como deveres dos sindicatos. O parágrafo único do artigo 514, por exemplo, determina, entre outras coisas, que os sindicatos dos empregados terão o dever de “fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais”.

Para finalizar, tratemos das funções econômicas e políticas. Antes, vale ressaltar que se este trabalho estivesse sendo realizado antes da Constituição Federal de 1988, diríamos, sem vacilar, que ambas estariam proibidas. Veja-se a respeito o artigo 521, d, e o artigo 564 da CLT, vedando, respectivamente, as atividades políticas e econômicas das entidades sindicais. O primeiro dispositivo celetista previa algumas condições para o funcionamento do sindicato e, entre elas, estava a proibição de quaisquer atividades de caráter político-partidário. O segundo preceito laboral era preciso ao afirmar que “às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica”. Contudo, tal assertiva, hodiernamente, faz-se errônea, posto que estes preceitos proibitivos não foram recepcionados pela Carta Suprema vigente.

A função econômica, igualmente designada de fonte de custeio, corresponde “aos meios utilizados pelo sindicato para obter a receita necessária para o desenvolvimento de suas atividades”⁴⁸. Diante, pois, dos princípios vigentes de liberdade e autonomia sindical que o Brasil aderiu, não há o que se falar em proibição desta função. Sobretudo, como observa Mascaro, “essas funções são necessárias para mudar o sistema de financiamento dos sindicatos brasileiros”⁴⁹. Na mesma linha estão as lições de Godinho que, ao expressar-se em relação ao tema, comenta que “a circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor promover suas funções sindicais combina-se mais propriamente, inclusive, com

⁴⁷ JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. *Op. cit.*, p. 143.

⁴⁸ *Op. cit.*, p. 137.

⁴⁹ AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 343. No mesmo sentido *vid.* SOUZA, Zoraide Amaral. *A associação sindical no sistema das liberdades públicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996, p. 202-203, *apud*. JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. *Op. cit.*, p. 138.

a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado. Ao reverso, a noção de sindicato como braço do Estado, pessoa jurídica de direito público ou exercente de atividades estatais, é que se choca com a autonomia econômica da entidade sindical⁵⁰. Enfim, tudo isso é certo, mas o que não pode acontecer, obviamente, é tratar com proeminência as atividades econômicas, esquecendo o que de sua natureza lhe compete.

Quanto à função política, imperioso atentar que “o fato de não ser recomendável a vinculação de sindicatos a partidos políticos e sua subordinação a linhas político-partidárias, pelo desgaste que isso pode trazer à própria instituição sindical, não se confunde com a ideia de proibição normativa de exercício eventual de ações políticas⁵¹”. Estas, como dito linhas atrás, tampouco são proibidas pela Constituição Federal vigente. A OIT, a esse respeito, no item 05 da Resolução sobre Independência do Movimento Sindical, de 26 de junho de 1952, prevê a possibilidade que as ações políticas possam ocorrer, no entanto, adverte que a atuação política não deve ser de natureza que implique suas funções primordiais de representação, assistência e negocial.

Sob esta perspectiva, Brito Filho recorda esta tendência política em plano mundial⁵² e assevera que “gestões que façam o sindicato, no plano político, em busca da melhoria das condições de vida e de trabalho de seus representados, são perfeitamente legítimas e em nada contrariam sua finalidade ou o ordenamento jurídico⁵³”. Em sua reflexão, ele continua afirmando que, “dessa forma, até a aproximação, em determinados momentos, do sindicato com um partido político não é vedada, contanto que isto ocorra em busca do cumprimento da finalidade do sindicato e desde que não exista um comprometimento dela (a finalidade)⁵⁴”.

3. Conclusão

Diante do que foi exposto até o momento, o que se percebe de prontidão e que podemos dizer de forma resumida e com propriedade, é que a maior parte dos dois marcos da história legislativa sindical brasileira, sobretudo a fase pós-1930, foi marcada por uma forte intervenção do Estado, cujos vestígios, curiosamente, ainda encontramos enraizados nos dias democráticos atuais.

Nesta perspectiva, como comentamos anteriormente, uma das mais relevantes diz respeito à unicidade sindical. Quando houve a previsão de pluralidade, o que ocorreu, porém, na prática, foi o impedimento da materialização da pluralidade por causa das regras

⁵⁰ MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Op. cit.*, pp. 85-86.

⁵¹ *Op. cit.*, p. 86.

⁵² Em sentido contrário, “na Colômbia, a lei declara: “aos sindicatos é proibida qualquer ingerência, direta ou indireta, na política militante do país”. Na Venezuela, a lei declara: “as organizações sindicais do trabalho que forem patrões e trabalhadores não poderão federar-se como associações ou partidos políticos nacionais ou estrangeiros, nem filiar-se a eles”. AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 342.

⁵³ JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO. *Op. cit.*, p. 140.

⁵⁴ *Idem.*

estabelecidas, isto é, ordenaram tantas exigências a serem observadas na elaboração dos estatutos sindicais e impuseram tantas condições essenciais para o seu funcionamento e deliberações de assembleia que restou inviabilizada a verdadeira liberdade sindical.

Hoje, em que pese a expressa vedação de fundar mais de uma entidade sindical representando determinada categoria numa mesma base territorial, a cada ano surge mais de 250 associações, um verdadeiro paradoxo quando o número de trabalhadores sindicalizados decresce. Sindicatos que não “existe”, chamados sindicatos de fachada, porque nunca participaram de uma negociação coletiva, podem ser uma das razões desta discrepância.

A contribuição compulsória para os trabalhadores e empregadores, ou seja, para todos aqueles que integram uma determinada categoria, mesmo que não sejam sócios de nenhum sindicato, mas que devem compulsoriamente pagar uma cota, igualmente é um dos pontos mais criticados e merecedores de atenção na atual conjuntura, e que nos leva a dizer que a reforma sindical neste momento talvez seja mais importante que reforma trabalhista.

Bibliografia

- AROUCA, JOSÉ CARLOS. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.
- BARROS, ALICE MONTEIRO DE. «Contribuições sindicais», *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano IV, nº 4, 1996.
- BRAMANTE, IVANI CONTINI. «Unicidade sindical: entrave à liberdade sindical. Perspectiva após a emenda constitucional nº 45/2004», in AA. VV. (BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana. Orgs.) *Aspectos polêmicos e atuais do Direito do Trabalho. Homenagem ao professor Renato Rua de Almeida*. São Paulo: LTr, 2007.
- BRITO FILHO, JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE. *Direito Sindical- Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2009.
- CAVALCANTE, JOUBERTO DE QUADROS PESSOA; JORGE NETO, FRANCISCO FERREIRA. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, Tomo II, 4ª ed.
- DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2008.
- IBARRECHE, RAFAEL SASTRE. *Derecho sindical y transición política*. Madrid: Tecnos, 1987.
- MAGANO, OCTÁVIO BUENO.
- MARTINEZ, LUCIANO. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010
- MORÁN, ENRIQUE CABERO. *La Democracia Interna en los Sindicatos*. Madrid: CES, 1997.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2008, 5ª ed.

LÓPEZ, MANUEL CARLOS PALOMEQUE. *Derecho Sindical Español*. Madrid: Tecnos, 5ª ed., 1994.

— «El sindicato como sujeto político», em AA. VV. *Estudios de Derecho del Trabajo: en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón (ofrecidos por los Catedráticos y Profesores Agregados de la Universidad)*. Madrid: Tecnos, 1980, pp. 554-555.

SÜSSEKIND, ARNALDO LOPES. «Da ineficácia da eventual ratificação da Convenção OIT 87. A convenção sobre liberdade sindical e a Constituição brasileira». *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano IV, nº 4, 1996.

TARELLO, GIOVANNI. *Teorías e ideologías en el derecho sindical: la experiencia italiana después de la Constitución*. Granada: Comares, 2002.