

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP
FACULDADE DE DIREITO

MIGUEL CARVALHO DOS SANTOS

**ASPECTOS POLÊMICOS DA FRAGMENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL:
DESMEMBRAMENTO E DISSOCIAÇÃO**

Especialização em Direito e Processo do Trabalho

São Paulo

2015

MIGUEL CARVALHO DOS SANTOS

**ASPECTOS POLÊMICOS DA FRAGMENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL:
DESMEMBRAMENTO E DISSOCIAÇÃO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do Diploma de ESPECIALISTA em Direito e Processo do Trabalho, sob a orientação do Prof. MS. Rodrigo Chagas Soares

São Paulo

2015

Nome: SANTOS, Miguel Carvalho

Título: Aspectos polêmicos da fragmentação sindical no Brasil: Desmembramento e Dissociação

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo para obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho

Aprovado em:

Banca Examinadora:

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr.: _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Dedico a presente Monografia à minha Esposa, Pâmela, a quem tanto admiro e cada dia mais me faz acreditar na beleza da simplicidade das coisas e à minha pequena filha Mirella, cuja alegria e disposição sempre me contagiam e entusiasmam, que embora tenha chegado a pouco tempo mudou minha vida e o sentido de viver para sempre.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por tudo quanto tem providenciado em minha vida, estando comigo - embora sem merecimento - a cada passo que me é mister.

À minha Família que com carinho me tem auxiliado, dedicando com amor sua atenção, respeito e consideração.

Ao Professor RODRIGO CHAGAS SOARES pelo incentivo, questionamentos e enriquecedor aprendizado nos inúmeros debates levados a efeito durante a especialização.

RESUMO

SANTOS, Miguel Carvalho. **Aspectos polêmicos da fragmentação sindical no Brasil: Desmembramento e Dissociação**. 2015. Monografia (Especialização) – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

O presente trabalho aborda os pontos culminantes que versam sobre a fragmentação sindical, sua amplitude e efeitos face à legislação atual brasileira que muito restringe o Direito Sindical. Tem por objetivo expor os entraves e as polêmicas que dificultam a reforma sindical no Brasil, tão necessária para garantir de modo inconcusso a Liberdade Sindical no país.

Palavras-chave: Fragmentação Sindical. Desmembramento. Dissociação. Liberdade Sindical. Legislação Federal e restrições à Liberdade Sindical.

ABSTRACT

SANTOS, Miguel Carvalho. **Controversial aspects of trade union fragmentation in Brazil: Dismemberment and Dissociation**. 2015. Monografia (Especialização) – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

This paper discusses the high points that deal with trade union fragmentation, its scale and effects against the current Brazilian law that greatly restricts the unionism right. It aims to expose the obstacles and controversies that hinder the unionism reform in Brazil, as necessary to ensure definitely freedom of the unionism in the country.

Keywords: Fragmentation Union. Dismemberment. Dissociation. Freedom. Federal legislation and restrictions on freedom of the unionism.

LISTA DE SIGLAS

CC	Código de Processo Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
SRT	Secretaria de Relações do Trabalho
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	A CONSOLIDAÇÃO DO SINDICALISMO NO BRASIL.....	12
3	A LIBERDADE SINDICAL E A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	17
	3.1 LIBERDADE SINDICAL COLETIVA.....	20
	3.2 LIBERDADE SINDICAL INDIVIDUAL.....	29
4	IDENTIFICAÇÃO DA CATEGORIA E ENQUADRAMENTO SINDICAL..	31
5	FRAGMENTAÇÃO SINDICAL E SEUS EFEITOS.....	37
	5.1 DISSOCIAÇÃO DE CATEGORIAS.....	39
	5.2 DESMEMBRAMENTO TERRITORIAL.....	47
	5.3 FUSÃO OU INCORPORAÇÃO SINDICAL.....	52
6	PRINCIPAIS ASPECTOS DO REGISTRO SINDICAL.....	54
7	CONCLUSÃO.....	60
8	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62

1. INTRODUÇÃO

O Fracionamento Sindical é um fenômeno essencialmente vinculado à dinâmica do atual e contraditório modelo sindicalista brasileiro, cujas regras estão fundamentadas em preceitos constitucionais conflituosos.

De um lado a Constituição Federal de 1988 conserva preceitos oriundos do corporativismo estatal, que consagra o controle autoritário do Estado e, concomitantemente, para o mesmo tema, adota preceitos calcados no sindicalismo contemporâneo, que prestigia a ampla e irrestrita Liberdade Sindical, apregoada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A aplicação conflitante de ambas as normas, baseadas em conceitos distintos em razão de sua natureza, resultam na pulverização dos sindicatos e, por conseguinte, na crise do sindicalismo por ausência de efetiva representatividade do interesse coletivo.

Para melhor compreensão do tema, no segundo capítulo apresentaremos a origem do sindicalismo no Brasil, sua evolução, conquistas e retrocessos no ordenamento pátrio vigente, como também em alguns países, expondo de forma objetiva as fases que marcaram sua trajetória e que, indubitavelmente, auxiliaram em sua consolidação como ramo do Direito, o Direito Sindical.

No terceiro capítulo evidencia-se o antagonismo do Princípio da Liberdade Sindical consagrado na Convenção n. 87 da OIT e o modelo sindicalista brasileiro previsto na Constituição Federal de 1988 que, embora contemple parcialmente referido princípio, ainda herda características incisivas do intervencionismo oriundo da Era Vargas marcada pelo Estado corporativista e autoritário.

Dá-se destaque no referido capítulo ao modelo de Unicidade Sindical adotado pela atual Carta Magna e em contrapartida as garantias validadas pela Liberdade Sindical, em caráter coletivo e individual, fundamentada na autonomia orgânica e funcional dos entes sindicais.

Já no quarto capítulo abordaremos um dos pontos essenciais do presente estudo, a origem do conceito de Categorias, de cunho profissional, diferenciado ou econômico e, por consequência, a forma que ocorre a identificação dos trabalhadores e empregadores às referidas categorias e sua respectiva subsunção através do enquadramento sindical.

No quinto capítulo enfrentaremos o tema proposto, indicando os motivos que ensejam o fracionamento dos sindicatos, e a forma pela qual eles ocorrem, destacando os conceitos de dissociação das categorias e do desmembramento territorial, sob a ótica constitucional e do diploma consolidado trabalhista.

O posicionamento do Poder Judiciário quanto ao tema também é exposto no referido capítulo, a fim de que se possa contemplar o entendimento dos Tribunais quanto à possibilidade da fragmentação sindical no atual modelo brasileiro e a permissividade

concedida pelo ordenamento jurídico vigente que incentiva a prática da pulverização dos entes sindicais.

Teremos aí, oportunidade de fazer menção à fusão e incorporação dos sindicatos, cuja origem não se relaciona com o fracionamento sindical, mas sim pelo seu congraçamento, fazendo com que categorias de atividades idênticas, similares ou conexas venham a unir-se visando seu fortalecimento e maior representatividade.

Em complemento ao fracionamento sindical, no sexto capítulo de forma objetiva apresentaremos as regras de caráter formal que regulam e viabilizam o surgimento do ente sindical, o modo para aquisição de sua personalidade jurídica e sindical, e o tratamento do tema na visão do Poder Judiciário.

Consignado no capítulo em comento, também está a crítica ao atual modelo sindicalista brasileiro e como a legislação pátria tem contribuído para a crise do sindicalismo dado o evidente enfraquecimento da representatividade, em razão de se querer sustentar regras e preceitos contraditórios e conflitantes no campo prático de atuação.

O sétimo e último capítulo apresenta o encerramento do estudo referente ao tema proposto, indicando os pontos relevantes do trabalho e as perspectivas futuras quanto ao rumo do sindicalismo no Brasil.

2. A CONSOLIDAÇÃO DO SINDICALISMO NO BRASIL

A origem do sindicalismo está intrinsecamente ligada ao associativismo, modelo originário da união dos trabalhadores, que por meio de sua união visavam a proteção e garantia de seus direitos.

Dentro deste contexto surge como fundamento basilar dessa associação a autonomia do interesse coletivo, que precisava ainda consolidar-se frente aos empregadores e, principalmente, perante o Estado num primeiro momento entendeu que tal organização era atentatória à sua autoridade e supremacia.

Neste sentido, leciona Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 57):

Para defesa coletiva de seus interesses, os trabalhadores se organizam sob diferentes formas, dentre as quais a mais importante é a sindical. No entanto, nem sempre foi assim. A conquista desse direito atravessou uma trajetória prolongada, repleta de obstáculos, até chegar ao estágio atual, atravessando um passado e uma história de conquistas.

Dessa forma, pode-se concluir que a identificação dos interesses coletivos e a organização dos trabalhadores, através da associação, para fazer prevalecer tais direitos é o que resultou no Sindicalismo propriamente dito.

Todavia, o Sindicalismo para consolidar-se atravessou fases distintas, que auxiliaram em sua evolução e na sua modulação como Direito autônomo, o Direito Sindical.

Sendo assim, via de regra, os doutrinadores identificam três fases que marcaram a evolução do Sindicalismo, quais sejam: a vedação, a tolerância e o reconhecimento por parte do Estado.

Quanto às fases em comento assevera José Cláudio Monteiro de Brito Filho (1996, p. 17) que:

O Estado, a princípio, pretendeu proibir as associações de trabalhadores, não tendo logrado êxito, pois estes persistiram em seu intento. Mudou, então, o Estado seu posicionamento, começando por simplesmente aceitar, de forma tácita, as associações de trabalhadores e, depois por reconhecê-las, tornando a reunião dos trabalhadores em associação, com o objetivo de defesa de seus interesses, um direito.

Corroborando com o exposto esclarece ainda Amauri Mascaro Nascimento que (2015, p.63):

A fase de afirmação das associações de trabalhadores iniciou-se quando o Estado resolveu revogar as leis penais que puniam a associação dos trabalhadores e, numa segunda etapa, decidiu aprovar leis que autorizavam o direito de associação sindical.

A vedação do Estado quanto à criação das associações sindicais não inibiu satisfatoriamente seu surgimento, restando como alternativa passar a tolerar sua criação, regularizando seu funcionamento pela legislação e, conseqüentemente, mantendo-as sob seu controle.

Esclarece José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 73) que o modelo de reconhecimento do direito de associação sob o controle do Estado caracteriza-se pela conduta desde de, ao meso tempo em que aceita o sindicato, sujeitá-lo a regras rígidas, que podem ser impostas através do ordenamento ou, simplesmente, ditadas sem base legal que as sustente.

Neste diapasão surge primeiramente na Europa a legalização do movimento sindical, como é o caso da Inglaterra com surgimento das “*Trades Unions*” criadas pelo *Trade Unions Act* em 1871. Na Alemanha, o Código Industrial Prussiano datado de 1869 admitindo a associação profissional. Na França em 1884 a Lei de *Waldeck-Rousseau* permitiu a organização profissional livremente, inclusive sem autorização do governo desde que voltada à defesa dos interesses da categoria. E na Itália em 1889 com o *Codice Penale Zanardelli* que validou a greve e o *locaute* desde que isentos de violência.

Já nos Estados Unidos o sindicalismo foi reconhecido pelo *Shermann Act* em 1890, o qual foi revogado pelo *Clayton Act* em 1914 e o *Norris-La Guardia Act* em 1932.

No Brasil, José Carlos Arouca (2014, p. 92) assevera que:

A Constituição monárquica de 1824, em seu art. 179, XXV, abolira as corporações de ofícios, assegurando que “nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e à saúde dos cidadãos”. A Constituição Republicana, de 1891, no § 8º do art. 72, legitimou o associacionismo, dispondo que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”.

[...]

No ano de 1922, foi fundado o Partido Comunista do Brasil, e logo sua ação concentrou-se nos meios sindicais, combatendo as associações beneficentes. Três anos depois, a grande maioria dos sindicatos operários já era dirigida por comunistas ou simpatizantes. Em 1929, por sua iniciativa, foi constituída a Confederação Geral do Trabalho do Brasil – CGTB.

Com o fim de esclarecer quanto às primeiras organizações de trabalhadores no Brasil, alude Azis Simão (1966, p. 162) que:

As primeiras organizações operárias no Brasil foram por certo as ligas operárias que reuniam quase sempre indistintamente os operários de diversos ofícios e indústrias e tinham como objetivo, fora uma ou outra de caráter beneficente, a defesa dos interesses imediatos e comuns, a todas as classes, isto é, a melhoria dos salários e diminuição de horas, e pouca coisa realizaram, porque lhes faltava a força necessária mercê do

amorfismo que as caracterizava. Mais tarde, apareceram as sociedades de resistência, que já eram núcleos mais homogêneos surgidos dos primeiros centros ou ligas. São uniões de ofício que ao se desenvolverem fundam pelo país sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade.

A fase de tolerância evidenciava-se por disciplinar e controlar a atividade sindical, por este motivo cumpre destacar no Brasil: o **Decreto n. 979, de 1903** (primeira lei sindical do país que dispunha sobre a organização dos sindicatos rurais), o **Decreto Legislativo n. 1.637, de 1907** (dispunha sobre a criação dos sindicatos urbanos), o **Decreto n. 19.770, de 1931**, também conhecido como Lei Sindical de Vargas (de caráter corporativista, tinha por fim regularizar a submeter a atividade sindical à aprovação do Estado), o **Decreto n. 24.694, de 1934**, (regulariza a pluralidade sindical, já assegurada pela Constituição de 1934, concedendo ainda autonomia aos entes sindicais sem prejuízo das limitações), **Decreto-lei n. 1.402, de 1939** (subjuga a atividade sindical à aprovação e controle do Estado).

Mesmo com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 pouco se perdeu da Lei Sindical de Vargas de 1939, conservando-se assim em seu teor o caráter autoritário e repressivo que marcou a Era Vargas.

A Constituição de 1946 promulgada quando da redemocratização deu novo aspecto à organização sindical, mencionando em seu art. 159 que: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”. Ainda assim, o direito de greve permaneceu negado.

Em 1964, o Brasil sofre novo golpe militar e durante a vigência da Constituição de 1967 e a Emenda n. 1, de 1969 a organização sindical pouco sofreu alteração, cabendo destacar que a greve passou ser formalmente proibida nos serviços públicos e nas atividades essenciais.

Somente com a promulgação da Constituição de 1988 a autonomia, a liberdade e a unicidade sindical foram consagradas amplamente na legislação pátria, embora o intervencionismo Estatal na atividade sindical não tenha sido em sua plenitude elidido.

Advoga Amauri Mascaro Nascimento quanto ao intervencionismo das Constituições Brasileiras na atividade sindical afirmando que:

Entendemos que a evolução do constitucionalismo sindical no Brasil ainda não logrou alcançar patamares compatíveis com os princípios que lhe permitiriam incluir-se entre os sistemas modernos. Há uma tradição de intervencionismo constitucional na organização sindical brasileira desde 1934, mitigado, mas não evitado, com a Constituição de 1988. Desde 1931, a organização sindical brasileira sofreu o forte impacto do dirigismo estatal.

[...]

As Constituições não evoluíram muito desde 1934. A de 1934, no art. 120, parágrafo único, dispunha: “A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. Reconheceu a negociação coletiva.

A greve percorreu uma trajetória: omissão da Constituição de 1934, proibição e, 1937, autorização como direito em 1946, proibição nos serviços públicos e essenciais em 1967, e ampliação em 1988.

A Carta de 1937, do Estado Novo, inspirando-se na *Carta Del Lavoro* da Itália (1927), declarou: “A associação profissional ou sindical é livre. Somente o sindicato reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público” (art. 138). Dispôs, também, que a “greve e o *lockout* são declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (art. 139).

A Constituição de 1946 contrabalançou o mérito de restabelecer o direito de greve, com o defeito de manter as funções sindicais, como as delegadas pelo poder público. Proclamou: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público” (art. 159). Reconheceu o direito de greve (art. 158, XXI), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais (art. 157, § 7º).

Os mecanismos de controle na atividade sindical tais como: controle de aprovação, controle de destituição, controle de intervenção, controle de anulação e controle orçamentário foram mantidos pelas Constituições supracitadas, conforme leciona Amauri (2015, p. 156), os quais deixaram de ser exercidos após a promulgação da Constituição de 1988, que veda expressamente a interferência do Poder Público na organização sindical (art. 8º, I).

Quanto à Constituição de 1988 considera José Carlos Arouca (2014, p. 102) que:

A Constituição brasileira, no art. 8º, equipara associação profissional e sindical, com impropriedade manifesta, pois cuida na veredade da organização sindical em suas duas modalidades, de trabalhadores ou profissionais e de empregadores ou patronais.

As primeiras compreendem trabalhadores assalariados e, portanto, empregados e trabalhadores autônomos, que trabalham por conta própria, inclusive como avulsos, e também os profissionais liberais. As segundas dizem respeito a empresas, qualquer que seja sua constituição e natureza, mesmo sem fins lucrativos.

Significativo que a associação sindical tenha tratamento diferenciado da associação comum, essa disciplinada no art. 5º, incisos XVII a XXI.

Feitas as considerações quanto à Vedação da atividade sindical e, posteriormente sua Tolerância pelo Estado, que sob sua égide impunha as limitações e controle do sindicalismo através do Corporativismo, cabe por fim ressaltar a última fase que é a do Reconhecimento assegurado pela Liberdade Sindical.

A consolidação do sindicalismo atinge seu auge quando o Estado, então totalitário e opressor, passa não só a tolerar a atividade sindical, mas a ela concede liberdade para se estruturar, garantindo aos interessados legitimidade para se organizar conforme melhor lhe aprouverem.

Quanto ao reconhecimento com liberdade sindical ensina José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 74):

De outra parte, como modelo oposto, temos o do reconhecimento com liberdade sindical.

Nele, o que conta é a postura do Estado de, reconhecendo o direito de sindicalização, deixar que trabalhadores e empregadores, principalmente os primeiros, determinem sua forma de organização e os meios que devem adotar para a consecução de seus objetivos, que é crescer dentro da relação capital-trabalho.

Isto pode ser feito das mais variadas formas, com o Estado abstendo-se de influir nas relações coletivas de trabalho ou, por outro lado, até regulamentando parte desta, desde que isto se faça sem a criação de qualquer tipo de controle de atuação dos grupos e das empresas.

Observa-se que tal não significa permitir que organizações sindicais e empresas simplesmente parem acima do ordenamento jurídico e dos outros grupos, mas garantir que os interessados possam se organizar com liberdade, bem como possam, entre si e, claro, sem ferir direitos de terceiros ou violar o interesse público, solucionar os seus conflitos.

Os aspectos históricos que nortearam a união dos trabalhadores em associação, visando a defesa e manutenção de seus interesses perante empregadores e o próprio Estado, foram fundamentais para evolução e consolidação do sindicalismo como atividade essencial para exteriorização da autonomia do interesse coletivo. Surge aí, o Direito Sindical cujas conquistas ao longo da história desapontam para o princípio basilar que o caracteriza em sua própria essência, a Liberdade Sindical.

3. A LIBERDADE SINDICAL E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

O Princípio basilar que sustenta o Direito Sindical é o da Liberdade Sindical, que se desmembra em Coletiva, caracterizada pela autonomia orgânica e funcional do ente sindical (associação, organização, administração, exercício das funções), e Individual evidenciada na livre vontade individual do trabalhador ou empregador para com o sindicato (filiação, não filiação e desfiliação). Por este motivo não se pode falar em supremacia da autonomia do interesse coletivo, sem que lhe seja assegurada, por reconhecimento do Estado, plena liberdade na tutela dos interesses daqueles que devidamente organizados visam a melhoria constante de sua condição social. Por este motivo, referido Princípio é corolário donde emergem os demais princípios que regem o sindicalismo.

É medida que se impõe ao se falar de Liberdade Sindical mencionar a Convenção n. 87 da OIT, que consagra referido Princípio em sua plenitude privilegiando a supremacia do interesse coletivo e formalizando as diretrizes gerais que viabilizam sua implementação na sociedade.

Conveniente ressaltar a Convenção n. 98 da OIT que em complemento à supracitada versa sobre a o direito de organização e de negociação coletiva.

Quanto às referidas Convenções afirma José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, ps. 81 e 82):

Estas duas Convenções instituem as bases para se conceber o verdadeiro regime de liberdade sindical e constituem, com as Convenções n. 29 e 105 (proibição do trabalho forçado), 100 e 111 (igualdade de remuneração e proibição de discriminação) e 138 e 182 (relativas ao trabalho infantil), o conjunto de normas fundamentais em matéria de direitos humanos dos trabalhadores.

Devem ser considerados, ainda, outros textos da OIT a respeito do tema, como, por exemplo, as Convenções ns. 135 (representantes dos trabalhadores na empresa), 141 (organização de trabalhadores rurais), 151 (sindicalização na administração pública) e 154 (negociação coletiva), as Recomendações ns. 91 (contratos coletivos), 92 (conciliação e arbitragem voluntária), 143 (representantes dos trabalhadores), 149 (organizações de trabalhadores rurais), 159 (relações de trabalho na administração pública) e 163 (negociação coletiva), além das Resoluções: sobre a independência do movimento sindical (de 26 de junho de 1952) e sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis (de 25 de junho de 1970).

Cumprir frisar que embora o Brasil seja signatário da Convenção n. 87 assim como da Convenção n. 98 somente ratificou a última. Sendo importante destacar que há divergência na doutrina quanto à possibilidade de ratificação pelo Brasil da Convenção n. 87, tendo em vista a incompatibilidade de seu teor com as disposições constitucionais vigentes.

Sendo assim, cabe registro do posicionamento doutrinário quanto à ratificação da Convenção n. 87, a fim de que sejam compreendidos os elementos argumentativos quanto à plena Liberdade Sindical e sua limitação quanto à aplicação no ordenamento jurídico pátrio.

Para José Carlos Arouca (2014, os. 84 e 85) a ratificação seria possível, em especial por já haver na Constituição de 1988 elementos que se adéquam aos princípios previstos na Convenção n. 87, a saber:

A Convenção n. 87 da OIT consagra os seguintes princípios:

- a) Liberdade de constituição de associações, independentemente de prévia autorização;
- b) Liberdade de filiação, condicionada, unicamente, à aceitação das normas estatutárias;
- c) Liberdade de elaboração de estatuto e regulamentos, bem assim dos programas administrativos e de ação;
- d) Eleição livre, para a escolha de seus representantes;
- e) Proibição ao estado de intervir, limitando ou dificultando o exercício das garantias de autonomia ou de, administrativamente, suspender ou dissolver as organizações;
- f) Liberdade de tais organizações constituírem federações e confederações e de filiarem-se a elas, ainda de essas entidades; por sua vez, filiarem-se à organizações internacionais;
- g) Aquisição de personalidade jurídica sem obstáculos ou restrições das garantias de autonomia;
- h) Proibição de a lei prejudicar ou ser aplicada de modo a prejudicar as mesmas garantias;
- i) Extensão desses princípios mediante lei ordinária, às forças armadas e à polícia;
- j) Adoção, pelo Estado, de medidas que assegurem aos trabalhadores e aos empregadores, o livre exercício do direito sindical.

Pelo menos dois desses princípios não se ajustariam à Constituição brasileira, a contribuição prévia prevista em lei, que outra não é senão a contribuição sindical, imposta pelo Estado (art. 8º, inciso IV, *in fine*), e o regime da unicidade sindical (*idem*, inciso II). Todavia, a OIT tem admitido a contribuição de solidariedade, compulsória, que obriga o trabalhador mesmo não associado a sindicato, quando beneficiado pelo contrato coletivo, e também o sindicado mais representativo, que significa a prevalência da unicidade num regime de pluralidade.

Tudo que se contém da Convenção n. 87, excetuada apenas a possibilidade de fundar múltiplas associações para um mesmo grupo em idêntica região geográfica, é permitido pelo nosso ordenamento jurídico. Possível seria a ratificação da Convenção mediante lei ordinária, dispondo sobre o reconhecimento do sindicado mais representativo, pois a Constituição, no art. 5º, XVII, já admite a pluralidade de associações, logo, também sindicais.

Já para José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, ps. 82 e 83), a ratificação seria inviável considerando que a Constituição de 1988 adotou um sistema híbrido, que concede Liberdade Sindical, mas está ainda atrelada ao corporativismo estatal, adotado desde a Era Vargas, senão vejamos:

O Brasil tem suas normas sobre sindicalização, ainda hoje e em boa parte, cunhadas com base no corporativismo, adotado a partir da década de 30, não possuindo regime de plena liberdade sindical.

[...]

Com efeito, muito embora o texto constitucional de 1988 tenha abrandado de forma significativa, a rigidez do período anterior, manteve, em relação a alguns aspectos de sindicalização, normas incompatíveis com modelo que consagre a liberdade sindical.

Se verificarmos a Constituição Federal, principalmente o art. 8º, veremos que, ao lado das liberdades coletivas de associação e de administração, garantidas em regime de liberdade, forma mantidas restrições às liberdades coletivas de organização (unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical) e de exercício das funções (representação exclusiva da categoria pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho), além de se restringir a liberdade sindical individual, pelas restrições à liberdade coletiva retro.

[...]

O modelo, pois, é por nós definido como híbrido porque, de um lado, não oferece ampla liberdade sindical, e, de outro, existe sem interferências do Estado.

O posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento (2015, ps. 157, 163 e 164) quanto à Liberdade Sindical à luz da Constituição de 1988 também o é no sentido de haver avanços, mas restrições diante da manutenção da intervenção Estatal, afirmando que:

A Constituição de 1988 manteve defeitos, advindos do corporativismo, introduziu conceitos indeterminados e sobrepôs uma nova ordem legal à CLT, nem sempre clara, permitindo divergências de interpretação.

Não há como situá-la no plano da liberdade sindical: veda mais de um sindicato, da mesma categoria, na mesma base territorial. Seria um marco no sentido da autonomia coletiva se não cometesse esse pecado. A autonomia coletiva pressupõe o espaço de liberdade que a Constituição de 1988 não permite totalmente.

Reconheça-se, no entanto, que trouxe avanços.

[...]

Os sindicatos têm plena liberdade perante o Estado. O sistema brasileiro é *neocorporativista* na medida em que mescla elementos que identificam um sindicalismo de liberdade sindical com mecanismos residuais do

corporativismo e com os sindicatos como pessoas jurídicas de direito privado atuando em um modelo de unicidade sindical.

E não se sabe o que é melhor para o Brasil porque a pluralidade sindical pressupõe sindicatos de direito privado, competitivos, contratos coletivos sem efeitos *erga omnes* e aplicação dos convênios coletivos apenas aos sócios do sindicado com extinção do sistema de categorias.

Forçoso é concluir que, não obstante a Constituição de 1988 tenha adotado parcialmente elementos que caracterizam a Liberdade Sindical não o fez em sua plenitude, porquanto nela ainda existem características que se contrapõe ao modelo de absoluta Liberdade proposto na Convenção n. 87 da OIT.

Sendo assim, cumpre segregar a Liberdade Sindical de acordo com seu alcance, isto é, há necessidade de se considerar a autonomia da vontade do trabalhador ou empregador na sua individualidade perante o ente sindical (Liberdade Sindical Individual), assim como há necessidade de se considerar a autonomia coletiva do trabalhador ou empregador, não mais como indivíduos, mas como grupo, cuja união é definida pela identificação do interesse comum coletivo.

3.1 LIBERDADE SINDICAL COLETIVA

Resumidamente podemos considerar dentro do contexto da Liberdade Sindical Coletiva o conjunto de garantias que asseguram a autonomia funcional e orgânica do ente sindical, isto é, a Liberdade de Associação, de Organização, de Administração e de Exercício das Funções.

A *Liberdade de Associação* consiste na garantia de organização e associação entre trabalhadores ou empregadores que resulte na criação do ente sindical, sem que haja necessidade de autorização prévia por parte do Estado. É o que está previsto na Convenção n. 87 da OIT, conforme a pouco mencionado, e também na Constituição Federal de 1988, a saber:

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.

Neste ponto assevera José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 85) que “por isto, podemos concluir que a primeira faceta da liberdade sindical coletiva existe, pois o que a torna real é o direito de associação sindical, dependente, apenas, da vontade dos interessados, sem que o Estado possa, de forma discricionária, decidir por esta criação ou não”.

A *Liberdade de Organização* visa garantir plena autonomia ao ente sindical para sua efetiva estruturação, a qual essencialmente está vinculada à sua representatividade.

Neste aspecto a Constituição de 1988 manteve o posicionamento de caráter intervencionista proveniente da década de 30, porquanto consagrou a Unicidade Sindical, a Representação por Categoria e o Sistema Confederativo, senão vejamos:

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

[...]

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

[...]

IV – 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 Unicidade Sindical caracteriza-se por viabilizar a existência de um único ente sindical para representar determinado grupo numa prévia região geográfica, tudo por imposição Estatal, que por ato discricionário ou por determinação legal.

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 191) ao lecionar quanto à Unicidade Sindical afirma que:

O melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha. Porém, nem sempre é assim. *Unicidade sindical* é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. A proibição pode, como vimos, ser total ou restringir-se apenas a alguns níveis, como, por exemplo, o de empresa. Nesse caso, há unicidade sindical quando, na mesma empresa, é vedado mais de um sindicato para representar os seus empregados. A unicidade poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato da categoria. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão.

O modelo que se contrapõe ao da Unicidade Sindical é o da *Pluralidade Sindical*, porquanto nele é permitida a coexistência de sindicatos representativos da mesma categoria numa mesma base territorial.

Afirma José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 87) que “neste modelo pode existir mais de uma organização sindical representativa dos integrantes de determinado grupo, criando-se e mantendo as organizações sindicais em decorrência da vontade dos interessados, sem que o Estado possa interferir. Coexiste neste modelo, com a pluralidade sindical em si, que é quando, de fato, tem-se mais de um sindicato representando o mesmo grupo, na mesma base, a unidade sindical, onde existe única entidade sindical representando

determinado grupo em determinada base, mas, agora, não por imposição do Estado e, sim, em razão da vontade livre dos interessados, trabalhadores e empregadores”.

Quanto ao tema em tela é necessário que se faça menção ao modelo de *Unidade Sindical*, porquanto nele evidencia-se uma variável da Unicidade Sindical, já que mais de um Sindicato representativo de uma mesma categoria, atuantes numa mesma base, optam espontaneamente em unir-se para constituir um único sindicato.

Esclarece ainda Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 192) quanto à Unidade Sindical que:

Unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade. A República Federal da Alemanha é exemplo. É também o sistema da Inglaterra e da Suécia.

Identificados os modelos de organização é oportuno salientar que não há uniformidade doutrinária quanto ao melhor modelo ao ser aplicado no Brasil, é o que se depreende nas citações feitas por José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, ps. 89 e 90):

Defensor da unicidade, Evaristo de Moraes Filho afirma que em “regime de pluralidade absoluta, como, pleiteiam seus adeptos, viveríamos num verdadeiro inferno de confusão social, com prejuízo da própria profissão, fracionada e dividida entre associações dissidentes e até mesmo opostas em seus pontos de vista, cada uma controlada, talvez, por outros organismos mais fortes: uma igreja, um partido político, o patronato, o próprio Estado...”¹. Entende o autor, que, até a existência do sindicato único não implicaria em atentar-se contra a livre sindicalização, pois que não seria obrigatória a filiação. Diz ele: “Como em todas as legislações é a profissão o limite básico do sindicato, o que mais exige o legislador é fixar um sindicato para cada profissão, somente isso. Não significa tal medida a obrigatoriedade de levar alguém a fazer parte do sindicato, importa tão somente em reconhecer que nos dias de hoje não pode mais a questão sindical ser encarada com espírito jusprivatista do liberalismo clássico”².

[...]

Mozart Victor Russomano, embora reconheça as dificuldades do pluralismo, afirma que o que o “seduz na tese da pluralidade é que, graças a ela, se pode chegar a um sistema sindicalista organizado em termos realmente democráticos, com base na liberdade integral”³.

¹ *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2. Ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978. P. 156.

² *Ibidem*, p. 154.

³ *Princípios gerais de direito sindical*. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 77.

Para Amauri Mascaro Nascimento, “O princípio básico em que se fundamenta o pluralismo é o democrático. A liberdade sindical não pode coexistir com a proibição da livre organização dos grupos segundo suas deliberações. A auto-organização sindical passa pela possibilidade dessa divisão, e problemático seria compatibilizá-la com o monopólio sindical”⁴.

E essa é a questão que deve ser observada sempre: ainda que no pluralismo possam surgir dificuldades na representação e em outros aspectos, nada supera a liberdade que o modelo apresenta, sendo ele que conduz à unidade – que entendemos como o ideal a almejar – e não o seu contrário, a unicidade.

A Unicidade Sindical evidencia total violação à Liberdade de Organização do ente sindical, limitando-a ao monopólio e enfraquecendo a representatividade da categoria, além de conceder privilégios ao seu detentor.

Não obstante a violação da Liberdade de Organização pela Unicidade, faz-se necessário reconhecer que a limitação quanto à base territorial também extrapola a Liberdade Sindical Coletiva.

Isso porque, limita o alcance de atuação do Sindicato, embora tal restrição nada mais seja do que elemento decorrente da Unicidade sindical, porquanto não havendo mais de um sindicato para representar determinada categoria, justo é delimitar o local em que referida categoria está alocado.

É o que está previsto no inciso II do art. 8º da CF, acima já descrito.

Entretanto, é forçoso reconhecer um avanço quanto ao tema, uma vez que havia previsão de que o Ministro do Trabalho haveria de impor a base territorial de cada ente sindical, disposição expressa no art. 517, § 1º, da CLT, o qual foi derogado quando do advento da Constituinte de 1988 por não ter sido recepcionado.

Deste modo, retirou-se do poder do Estado a capacidade de restringir a base territorial do ente sindical, embora tenha o legislador constituinte no mesmo ato condicionado-a ao tamanho mínimo de um município.

Advoga José Carlos Arouca (2014, 9. 120 e 121) neste particular afirmando que:

Base territorial significa a área geográfica que tem organização sindical.

Na disciplinação autoritária traçada pela CLT, a revelar a mais completa submissão dos sindicatos ao Estado, o Ministro do Trabalho outorgava e delimitava a base territorial (art. 517, § 1º). Talvez, por isso a unicidade foi determinada tendo em conta uma dada base territorial como especificou o art. 516. Esta podia alcançar um ou mais municípios, um ou mais Estados, mas só excepcionalmente poderia ser de âmbito nacional, mediante autorização do Ministro em razão das peculiaridades da

⁴ *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989. P. 240.

categoria. Podia ser, também, distrital, modalidade que não encontrou receptividade no Brasil.

A Constituição de 1988, no inciso II do art. 8º, estabeleceu que a base territorial tem como limite mínimo a área de um Município, vedando, por consequência, tanto o sindicato distrital como também o formado no âmbito da empresa, mas permitindo a livre constituição de organizações em nível nacional.

Mas significativo foi prever que a base territorial será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados. Com isso, ficou sepultado o controle oficial da delimitação da área de ação dos sindicatos.

O Brasil tem dimensões de continente e distâncias consideráveis a separar os centros de concentração de trabalhadores. Por isso, apesar de tudo, o sindicato nacional só se mostra apropriado quando o grupo profissional ou econômico ativa-se deslocando-se por todo o território, como é o caso dos aeronautas, do pessoal empregado na construção de estradas, ferrovias.

Por derradeiro quanto ao tema em tela, não se pode olvidar a imposição da Constituição Federal de 1988 do modelo de representatividade por categoria, violando e restringindo mais uma vez a Liberdade Sindical Coletiva, quanto à Livre organização dos entes sindicais, por condicionar a atividade exercida pelo trabalhador e empregador a uma mesma categoria segundo a definição outorgada pelo Estado.

Opina Amauri Mascaro Nascimento (2015, ps. 201, 203 e 204) quanto ao sistema de representatividade por categoria e a definição de Categoria em si afirmando que:

Nossa opinião é que o sindicalismo de categorias tende a perder espaço para outros critérios de representação sindical, principalmente quando a categoria é compreendida como um *a priori* que aprisiona os grupos, sem outras opções, como se a categoria fosse a única forma de agrupar pessoas que têm um interesse comum. Há três principais formas de grupos representados pelos sindicatos, a *categoria*, a *profissão*, a *empresa*, diferentes, superpostos ou não, com maior destaque para um deles em um país, menor em um outro. No Brasil, o grupo básico representado pelo sindicato é a categoria; no Chile e nos Estados Unidos, a empresa. Em todos os países é, também, a profissão.

[...]

A CLT (1943) absorveu o modelo corporativista italiano. Não definiu categoria. Refere-se, no entanto, à categoria: é – segundo a CLT – um vínculo social básico, caracterizado quanto aos trabalhadores, pela similitude de condições oriundas da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas; quanto aos empregadores, esse vínculo resulta da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (art. 511, §§ 1º a 4º).

Vê-se, logo, que esses conceitos são insuficientes para uma exata compreensão do fenômeno a que se referem. Na prática, fala-se em categoria como um grupo organizado ou inorganizado em sindicato, de trabalhadores ou de empregadores, da mesma atividade, trabalho ou setor da economia: a indústria, o comércio, a prestação de serviços, a propriedade rural, e suas inúmeras subdivisões; por estarem nesse exercício, seus integrantes passam a ter interesses comuns, de natureza econômica ou profissional.

Sindicato por categoria, portanto, é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente.

Já se deixa ver que o sistema representativo por categoria da forma que foi estabelecido na década de 1940 é insuficiente para atender a dinâmica das relações de trabalho e emprego do mundo contemporâneo.

O quadro de categorias criado na Era Vargas visava o controle dos entes sindicais pelo Estado, era necessário haver um enquadramento pertinente da atividade econômica produtiva para poder limitar o campo de atuação dos Sindicatos na época, medida esta que hoje se tornou inviável não só pelas inúmeras atividades econômicas não catalogadas como também a impossibilidade de criação de sindicatos únicos para cada categoria.

Insta ressaltar que a CLT versou somente quanto à dissociação de categorias, nada opondo quanto ao desmembramento territorial, ou seja, desmembrado determinado território nada obstará a criação de um novo sindicato pertinente à categoria da atividade produtiva nele vinculada.

Neste diapasão leciona José Carlos Arouca (2014, p.121) esclarecendo que:

No regime de sindicato único, isso não quer dizer monopólio de representação. Enganam-se os desavisados que, por comodismo, acreditam que a base possa significar direito adquirido. A CLT só tratou especificamente da dissociação de categorias, esquecendo-se do desmembramento territorial. Esse, contudo, é perfeitamente possível. Assim, a área territorial concentrada é passível de ser dividida, desde que se respeite a limitação mínima correspondente à extensão de um município. Exemplificativamente, um sindicato estadual poderá perder um ou mais municípios, desde que assim deliberem livre e democraticamente os interessados, no caso, os trabalhadores ou os empregadores dos municípios que se desgarrarão do original. O mesmo pode-se dizer de sindicatos intermunicipais, interestaduais ou nacionais.

O processo de desmembramento corresponde ao de dissociação de grupos. Supõe necessariamente uma deliberação coletiva tomada em assembleia. Logo, a convocação deve partir dos mentores da medida com ampla divulgação, de modo a atingir todos os interessados. Por conseguinte, se o propósito consiste em fundar um sindicato municipal, dissociado de outro, digamos intermunicipal, a assembleia contará com a

participação apenas dos trabalhadores ou empregadores que se ativam no município. A partir da deliberação tomada, seguir-se-á o registro da nova entidade.

Note-se que para que um Sindicato fosse criado deveria haver uma categoria econômica ou profissional a que ele deveria se enquadrar, do contrário não haveria como legitimar sua existência, mesmo havendo desmembramento territorial.

Retomando o magistério de Amauri Mascaro Nascimento, em *Compêndio de Direito Sindical* (2015, p. 208), o mesmo ensina-nos afirmando que “o sindicato não é mais decorrência de uma categoria. O modelo brasileiro, que era, nesse ponto, fechado, tornou-se aberto. A única exigência constitucional é o registro no órgão competente e a única restrição é a observância do princípio do sindicato único; nenhuma das duas permite concluir que o enquadramento sindical continua em vigor.”

Esclarece, ainda, Nascimento na obra referida obra (idem), que: “o registro a que se refere a Constituição é de sindicatos e não de categorias. Compete ao Sindicato, ao constituir-se, definir, nos estatutos, a sua base territorial e o tipo de representação. A proibição da existência de mais de um sindicato da categoria na mesma base territorial exige algum tipo de controle, no caso judicial por meio das ações de impugnação. Estar ou não prevista no quadro oficial das categorias – o antigo enquadramento sindical – não é condição para a criação de um sindicato, que pode, agora, ser fundado mesmo sem estar a categoria previamente definida, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no referido quadro. O estatuto do sindicato é o documento que indica a categoria por ele representada e a sua base territorial.”

Sendo assim, a categoria econômica ou profissional haverá de ser definida pela atividade econômica de fato exercida e não por aquela exposta no quadro oficial do Ministério do Trabalho e Emprego.

Importante frisar que o enquadramento sindical se dará de acordo com a atividade preponderante da empresa, conforme previsão do art. 581, § 2º da CLT. Entretanto, nada obsta que uma mesma empresa venha a exercer mais de uma atividade econômica, podendo por esse motivo enquadrar-se em mais de um sindicato, ocorrendo o fenômeno do múltiplo enquadramento (art. 581, § 1º da CLT).

Dessa forma, diante de tudo quanto exposto é cristalino que a Unicidade Sindical, a limitação da base geográfica e o sistema representativo de categoria configuram-se explícitas violações à autonomia orgânica e funcional dos entes sindicais e acabam por violar e restringir de forma incisiva o Princípio da Liberdade Sindical, no âmbito coletivo.

Já quanto à *Liberdade de Administração* verifica-se que foi retirado do Estado o poder de intervir na administração interna dos entes sindicais, seja com relação aos seus dirigentes e sua a forma de sua atuação, como também na modulação de sua estrutura interna. Sendo oportuno registrar que a vedação quanto à ingerência recai também sobre Terceiros.

Neste particular corrobora José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 97) expondo que:

Já não pode, então haver ingerência do Estado na vida do sindicato, no plano administrativo, embora, como seja óbvio, não se está dizendo que as entidades sindicais não estão sujeitas a qualquer controle estatal.

Estão apenas da mesma forma que os demais entes e pessoas. Retirou-se, desta feita, o poder que tinha o Estado, desde a década de 1930, de se imiscuir no dia a dia dos sindicatos, controlando-os e, quando achava necessário (o Estado), intervindo.

Deixam de prevalecer regras como a do art. 553, § 2º, da CLT, que permitia ao ministro do Trabalho afastar dirigentes sindicais ou a do art. 554, do mesmo diploma legal, qual, destituída a administração da organização sindical, nomeava o ministro do Trabalho um delegado para dirigir a entidade e proceder à eleição de novos dirigentes, regras que eram típicas do poder de intervenção que era garantido ao Estado.

Não subsistem, também, regras como as do art. 531, §§ 3º e 4º, ainda da CLT, que permitiam ao ministro do Trabalho designar o presidente da sessão eleitoral, nas eleições do sindicato, bem como regular o processo eleitoral e que caracterizavam o poder do Estado de interferir na vida do sindicato.

A liberdade concedida, porém, é maior que isto. Ficaram as entidades sindicais, a partir de 5 de outubro de 1988, data da promulgação da atual Constituição Federal, com liberdade para definir seu regramento interno, podendo: definir o teor de seus estatutos sociais; fixar seus órgãos de administração e fiscalização; definir suas fontes de receita e forma de emprego delas etc.

[...]

Para encerrar, deve ficar salientado que a impossibilidade de interferência e de intervenção, não é, apenas, do Estado, mas, ainda, de terceiros.

Por fim, quanto à *Liberdade de Exercício das Funções* notam-se novas limitações por parte da Constituição Federal de 1988 ao impor a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas e a manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho, que entendemos serem as principais a serem abordadas.

Em que pese a CF de 1988 ter conferido somente ao sindicato a prerrogativa exclusiva de participação nas negociações coletivas (Art. 8º, inciso VI), reconheceu a possibilidade de um empregado entender-se diretamente com seus empregadores nas empresas com mais de duzentos empregados (Art. 11).

Neste sentido Rodrigo Chagas Soares (2015, 9. 37) assevera que:

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) privilegia a forma centralizada de negociação remetendo à obrigatoriedade de participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho. Privilegiar, porém, não significa

dar exclusividade. A própria Constituição Federal (BRASIL, 1988) prevê a existência de representante de empresa que promoverá o entendimento direto com o empregador. Trata-se, pois, de uma forma descentralizada de negociação, autorizada pela norma constitucional ainda que de forma supletiva, conforme se demonstrará ao longo deste trabalho. Legitimam-se os representantes de trabalhadores para dar guarida aos direitos fundamentais dos próprios empregados daquela empresa, especialmente quando há falta de representatividade sindical. A previsão da negociação descentralizada encontra amparo, ainda, em legislação infraconstitucional e internacional, também abordadas nesta obra.

Não obstante a limitação em comento, o legislador constituinte optou por manter o poder normativo da justiça do trabalho, quando então seriam instaurados perante à referida justiça especializada os dissídios coletivos oriundos dos conflitos de negociação coletiva ou arbitragem, a fim de que fossem por ela estabelecidas normas e condições de trabalho condizentes com a realidade dos litigantes.

Entretanto, com a Emenda Constitucional n. 45/2004 a Justiça do Trabalho teve seu poder de atuação limitado, porquanto passou a ser exigência para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica perante o judiciário o comum acordo entre as partes, passando a poder somente a decidir o conflito mantendo as regras mínimas de proteção ao trabalho e provendo a manutenção do que fora convencionado anteriormente.

Em crítica à EC n. 45/2004 afirma Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 1275) que:

[...] a Emenda reduziu e, muito, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que agora, está limitado ao pedido, causa de pedir e às condições estabelecidas pelas normas coletivas anteriores. Além desse limite, enquanto vigorar a nova redação constitucional, o Judiciário não poderá criar condições de trabalho. Sua função máxima se limita o efeito **ultra-ativo**, isto é, de prorrogar as condições anteriores. A bilateralidade para o ajuizamento da ação pode ser posterior, isto é, argüido como forma de defesa.

Dessa forma, conclui-se que a redação originária da Constituição de 1988 que fortalecia a interferência do Estado pelo Judiciário Trabalhista no tocante à formalização de normas e condições de trabalhos aos envolvidos em dissídio coletivo, vimos que a redação dada pela EC n. 45/2004 sofrendo influência direta da Recomendação 90 da OIT, houve por bem limitar o poder normativo da Justiça do Trabalho, condicionando-o a julgar os dissídios de natureza econômica se houver comum acordo entre os envolvidos, mantendo no mínimo o que foi acordado anteriormente.

Por fim, diante do exposto cabe registrar que dentro do contexto da Liberdade Sindical Coletiva, nele compreendidas a Liberdade de Associação, de Organização, de Administração e de Exercício das Funções, não há liberdade irrestrita e de forma absoluta, porquanto o Estado ainda acaba por intervir na autonomia funcional e orgânica dos entes sindicais, evidenciando o intervencionismo e caráter corporativista que tradicionalmente acompanham o texto constitucional desde a Era Vargas.

3.2 LIBERDADE SINDICAL INDIVIDUAL

A Liberdade Sindical Individual fora contemplada pela Constituição de 1988, embora com restrições, tendo em vista o intervencionismo do Estado na Liberdade Sindical Coletiva.

É o que se depreende das lições de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, ps. 98 e 99):

Já afirmamos que a liberdade sindical individual consiste em três aspectos ou liberdades: de filiação, de não filiação e de desfiliação. Ela, observe-se, ao contrário da liberdade sindical coletiva, não leva em consideração o grupo, mas sim as pessoas, individualmente consideradas.

[...]

Para que exista liberdade sindical individual, então, é necessário que trabalhadores e empregadores possam, sem restrições, adotar qualquer das condutas indicadas.

No Brasil, a regra é do art. 8º, V, constitucional, prescrevendo o inciso que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

Isto porque, é evidente, ainda restaram algumas restrições que, pelo menos de forma indireta, acabam por interferir nesta liberdade.

Observe-se em primeiro lugar que, com a unicidade sindical, a liberdade de escolha de trabalhadores e empregadores, na hora de optar pelo aspecto positivo desta liberdade, a filiação, é totalmente reduzida, pois se limita ao ingresso no único sindicato existente.

[...]

Em segundo lugar, a manutenção, pelo texto constitucional, da possibilidade de cobrança de contribuição compulsória, pela parte final do inciso IV, do art. 8º e do art. 149, sustenta a contribuição sindical prevista nos arts. 578 e 610 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, por ser devida no setor privado em relação a trabalhadores e empregadores, independentemente da condição de associados ou não, configura outra restrição.

É que, para a liberdade de não filiação ser completa, seria necessário existir a liberdade de não contribuição que, no caso da contribuição sindical, não foi garantida.

Mesmo diante das restrições indiretas sofridas pela Liberdade Sindical Individual forçoso é reconhecer o avanço do texto constitucional neste particular, porquanto elide o favoritismo aos sindicalizados e atos discriminatórios e restritivos a liberdade dos indivíduos em si.

Todavia, lamenta-se apenas que a liberdade sindical individual esteja condicionada indiretamente às violações da liberdade sindical coletiva, por ainda estar patente o intervencionismo do Estado na autonomia dos entes sindicais.

4. IDENTIFICAÇÃO DA CATEGORIA E ENQUADRAMENTO SINDICAL

A identificação da categoria a ser representada é a primeira etapa para o surgimento do Sindicato, cuja criação é livre e independente da autorização do Estado, o qual, segundo previsão da Constituição de 1988 (art. 8º, I), não pode intervir e nem interferir em sua organização interna ou externa.

Categoria é o critério de agregação, herdado do corporativismo, para organizar empregados, profissionais específicos e empregadores com interesses comum, provenientes da atividade profissional ou econômica em que exercem suas funções cotidianamente, com o objetivo de tutelar e promover o que lhes é mister para seu bem estar social e laboral.

Esclarece Maurício Godinho Delgado (2015, p. 95) quanto à categoria que:

O sistema sindical do País, excluídas as centrais sindicais, tem na *categoria* seu critério de estruturação. No tocante, a empregados, *categoria profissional* e *categoria diferenciada*; no que tange a empregadores, *categoria econômica*.

Neste sentido, corroborando com o exposto, leciona Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 258), no tocante à Categoria sindical asseverando que:

Categoria é uma idéia que tem como origem o corporativismo.

A CLT tentou defini-la ao dispor (art. 511, § 1º) que “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui vínculo social básico que se denomina categoria econômica” e que (art. 511, § 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, compõem a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”. Acrescenta, ainda, a CLT que (art. 511, § 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”.

O texto suscita diversas indagações.

Ao indicar a solidariedade de interesses econômicos (empresas) como o vínculo social básico que se denomina categoria remete a análise para o plano sociológico. Ao referir-se à similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho, em comum, em situação de emprego (trabalhadores), também o faz para o nível sociológico.

Acertou a CLT?

É difícil responder que sim porque raramente, por todos esses anos, essas questões foram discutidas nesses termos. O que se depreende da lei é que há três tipos de categorias: a categoria econômica, a categoria profissional

e as categorias diferenciadas. Categoria econômica é um agrupamento de empresas de um mesmo setor de atividades. Categoria profissional é a que agrupa trabalhadores que exercem a sua atividade para empresas de um mesmo setor. Categorias diferenciadas são as que agrupam trabalhadores não pelo tipo de empresas para as quais trabalham, mas que exercem uma mesma profissão independente do setor em que sua empresa atua.

Retornando ao magistério de Maurício Godinho Delgado (2014, p. 1392) afirma o autor que “há quatro padrões de agregação de trabalhadores a seus respectivos sindicatos. Esses padrões, esclareça-se, não são, necessariamente, *todos eles*, excludentes entre si; alguns deles, pelo menos, podem se combinar em uma certa realidade sociojurídica”, destacando-os como: Sindicatos por Ofício ou Profissão, por Categoria Profissional, por Empresa e por Ramo Empresarial de Atividades.

Filiamo-nos à classificação das categorias apontadas por Amauri Mascaro Nascimento, dada a subsunção mais perfeita aos dispositivos constantes no diploma trabalhista consolidado.

Dessa forma, então, enquanto a categoria profissional e a categoria diferenciada constituem o agrupamento dos trabalhadores que exercem suas funções dentro de determinado ramo da atividade econômica ou em razão da profissão exercida, cuja identificação do interesse coletivo se dá de forma solidária em razão dessa mesma atividade, consolida-se categoria econômica em função da atividade preponderante do empregador, considerando o ponto de vista econômico e objetivo de sua produção, conforme ensina o douto Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 202).

Sendo que, nada obsta quanto à possibilidade de haver multiplicidade de categorias em razão da prática de duas ou mais atividades econômicas exercidas pelo empregador, hipótese na qual cada setor produtivo deverá enquadrar-se à sua respectiva categoria.

Sendo assim, pode-se concluir que a existência do Sindicato está vinculada à existência da categoria, em especial a econômica, para qual haverá, também, uma determinada categoria profissional a ela vinculada.

Trata-se, portanto do sindicalismo vertical, onde para cada categoria econômica devidamente definida haverá uma categoria profissional a ela correspondente e, por conseguinte, haverá Sindicatos para representar e defender no plano material os interesses da coletividade a eles confiados, isto é, um Sindicato patronal e um Sindicato dos trabalhadores.

Colaborando com o acima exposto advoga Maurício Godinho Delgado (2015, p. 96) destacando que:

À luz do que já foi explicitado, o ponto de agregação na categoria profissional é a *similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas*. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não

pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o *empregado* da fazenda leiteira labora como arquivista no escritório da respectiva unidade empresarial, mas não em efetivas atividades rurais, será, ainda assim, vinculado ao correspondente sindicato de empregados rurais. 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.

Por oportuno, ressalta-se a previsão no § 2º, do art. 511, da CLT, das atividades similares (atividades semelhantes como a realizada por Bares, Restaurantes e Hotéis) e das atividades conexas (atividades complementares à principal que se destinam ao mesmo fim como no caso da construção civil onde existem, além da atividade de engenharia, as de alvenaria, pintura, elétrica, hidráulica), que constituem o que a doutrina denomina como categorias ecléticas, que podem estar vinculadas a uma categoria profissional mais ampla e representativa, para que suas reivindicações tenham maior amparo e força para firmar seu posicionamento diante da categoria econômica a ela correspondente.

Ainda, dentro do contexto das categorias, encontra-se aquela que no § 3º, do art. 511, da CLT, está definida como categoria profissional diferenciada.

Também conhecida como categoria por profissão, a categoria profissional diferenciada caracteriza-se por representar determinadas profissões específicas, cuja organização se dá por regulamentos, estatutos ou leis próprios da atividade exercida, que para ela foram destinados.

É o chamado sindicalismo horizontal, que atinge todos os trabalhadores dada a especificidade de sua profissão, independente do ramo da atividade econômica em que estão inseridos como trabalhadores, cuja representação cabe ao Sindicato pertinente à profissão exercida, ao qual estão todos automaticamente vinculados.

Todavia, insta destacar que para a categoria diferenciada não há sindicato patronal correspondente, porquanto seu empregador já está enquadrado dentro da respectiva atividade econômica. Logo, o empregador que mantém em seu quadro de empregados, trabalhadores vinculados à categoria diferenciada deverá entender-se diretamente com o sindicato representativo de cada profissão específica.

Ilustrando o exposto citamos novamente Maurício Godinho Delgado (2015, ps. 96 e 97) que de forma objetiva afirma que:

O sistema celetista prevê ainda, por exceção, os sindicatos obreiros organizados em função de certa *categoria diferenciada*, isto é, certo ofício ou profissão. Quer dizer que, em tais casos excepcionais, o critério de agregação sindical passa a ser o próprio labor do empregado, o tipo de

profissão distintiva que o insere no mercado de trabalho e perante o correspondente empregador (motoristas, professores, etc.).

A categoria diferenciada forma-se, segundo a CLT, pelos *empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares* (art. 511, § 3º). Há um quadro anexo à CLT, referido por seu art. 577, que estipula um rol de categorias diferenciadas. Tal estipulação tem, hoje, caráter meramente exemplificativo, em vista da revogação (*não recepção*) das regras celetistas que autorizavam a antiga sistemática de enquadramento e controle sindicais pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Não obstante, tem-se compreendido não ser inteiramente arbitrária a criação de novas *categorias diferenciadas*. É que a Constituição recepcionou o conceito de *categoria* (art. 8º, II); em decorrência, torna-se necessária a existência de uma significativa identidade de ofício profissional entre os trabalhadores para viabilizar a estruturação do sindicato por categoria diferenciada. Essa identidade pode decorrer da presença de lei específica regulando o funcionamento da profissão, por exemplo (caso dos vigilantes: Lei n. 7.102/83).

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 entidade.

Feitas as considerações quanto ao conceito de categoria, é oportuno frisar que sendo a mesma identificada o enquadramento dos empregadores e trabalhadores a ela correspondente se dá de forma direta, independente de escolha. Sendo que, ao sindicato detentor da representação da categoria caberá prover e tutelar os interesses coletivos dos seus representados indistintamente, sejam eles sócios ou não sócios.

Logo, o enquadramento dos empregadores ou trabalhadores ocorre de forma natural após a identificação da respectiva categoria, tendo em vista o critério de homogeneidade, conforme previsão do § 4º do art. 511 da CLT.

Para melhor elucidação recorreremos ao magistério de Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 260), que de forma didática esclarece que:

As empresas que exercem a mesma atividade econômica segundo o *heteroagrupamento* promovido no passado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou o *autoagrupamento* que caracteriza a época atual, ou que, no caso de categoria eclética, exercem atividades econômicas idênticas, similares e conexas sindicalmente reunidas, são representadas pelo sindicato da categoria econômica, quer sejam ou não sócias do sindicato, porque é próprio do nosso sistema o enquadramento automático decorrente do simples fato do exercício da mesma atividade em dada base territorial.

Os trabalhadores dessas empresas, se tiverem sindicato da categoria profissional correspondente, serão por ele representados; os profissionais que tenham um sindicato por profissão serão representados, por se tratar de categoria diferenciada, pelo respectivo sindicato por profissão e não pela entidade sindical que represente todos os demais empregados.

A primeira regra, portanto, é a do enquadramento dos empregados no respectivo sindicato que corresponde à atividade preponderante da empresa, independentemente da profissão ou função exercida na empresa.

A segunda regra é a da exclusão, dessa categoria, dos profissionais que são sindicalizados em função do tipo de profissão e que integram outra categoria com sindicato específico, a categoria diferenciada da qual haverá um sindicato por profissão atuando na base territorial.

Não há filiação espontânea de trabalhadores ou empresas em entidades sindicais de primeiro grau à sua escolha. O nosso sistema é o da filiação automática, dependente unicamente ou do tipo de atividade, em se tratando de empresa, ou do sindicato representativo dos trabalhadores, segundo a atividade preponderante da empresa, no lado profissional. A rigor, nem se poderá em nosso sistema falar em filiação, a não ser de sócios dos sindicatos. É que é desnecessário qualquer ato ou iniciativa do interessado. Estando uma empresa numa atividade ou o trabalhador num emprego, os reflexos, para fins de enquadramento sindical, serão naturais e decorrentes, de pleno direito, do setor econômico da empresa.

Como se pode notar, o enquadramento da categoria é outro elemento que viola o Princípio da Liberdade Sindical, porquanto nem empregadores e nem trabalhadores tem o livre arbítrio de escolher o sindicato que melhor atenda aos seus interesses, por estarem vinculados ao único sindicato da base territorial em que estão alocados.

Ainda, sob o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2015, ps. 204 e 205), faz-se necessário citar sua concepção quanto à categoria nos dias atuais, afirmando o renomado doutrinador que:

A categoria, no direito sindical moderno, continua sendo um importante grupo representado por organizações sindicais, porque nela se virtualiza o interesse coletivo, a existência de vínculos de solidariedade, em razão da similitude das condições de exercício de uma atividade ou profissão.

O que mudou? Transformou-se a concepção de categoria, de corporativa e hermética para democrática, num contexto de liberdade sindical. Aquela concepção via, na categoria, a célula integrante de um sistema rígido instituído e controlado pelo Estado, padronizada em compartimentos jurídicos fechados e imodificáveis pela vontade dos que a integravam, forma exclusiva de base de representação por um único sindicato, exercente de funções delegadas pelo poder público. Esta a vê como um grupo espontâneo, autoinstitucionalizado, com plena liberdade e fungibilidade, ao lado de outros, constituído sem interferência do Estado, de modo natural, resultante da vontade dos próprios interessados.

[...]

A organização sindical brasileira não acompanha as transformações do movimento sindical no mundo. Concentra-se na representação sindical por categoria. Os demais sistemas sindicais já se afastaram do padrão de categoria ontológica cujas origens, em nosso ordenamento jurídico, remontam ao Decreto-lei n. 1.402, de 1939, e a 1940, quando foi elaborado pelo então Ministério do Trabalho, o mapa geral das categorias. A época foi de reorganização, de mudança de um sistema para o corporativismo estatal com o *enquadramento sindical*.

Conclui-se que o sindicalismo contemporâneo no Brasil, embora esteja atrelado significativamente a alguns conceitos oriundos do corporativismo, encontra caminho para solidificar-se dentre do conceito de Liberdade Sindical, aparentemente acolhido pela Constituição de 1988, em especial, tratando-se do conceito de categoria e o seu enquadramento, que como visto denotam outra funcionalidade no direito sindical moderno, viabilizando a criação de novas categorias para melhor atender aos seus interessados e, ao mesmo tempo, saturando o modelo de Unicidade Sindical, também adotado pela Lei Maior, que tinha por objetivo, num primeiro momento, controlar a atividade sindical, mas, que hoje, representa o seu total descontrole.

5. FRAGMENTAÇÃO SINDICAL E SEUS EFEITOS

No teor dos capítulos anteriores ficou consignada a evolução histórica do sindicalismo no Brasil e no mundo, sua consolidação no ordenamento jurídico brasileiro, a intervenção estatal na organização e estruturação da atividade sindical resultantes do corporativismo exacerbado da Era Vargas, a adoção restritiva ao Princípio da Liberdade Sindical e ao modelo de Unicidade Sindical na Constituição de 1988, já na redemocratização do Estado brasileiro e, forma pela qual surgem as categorias de empregados e empregadores e seu respectivo enquadramento ao ramo da atividade econômica exercida.

Agora, passamos a adentrar no tema principal do presente estudo, onde, então, passaremos a abordar o fenômeno do fracionamento sindical, onde o incentivo e a pulverização das categorias encontram respaldo no modelo de Unicidade Sindical adotado, equivocadamente pela Constituição de 1988 conjuminado, de forma contraditória, ao Princípio da Liberdade Sindical, aparentemente, também, recepcionado pela atual Carta Magna.

O modelo de Unicidade Sindical adotado pela Constituição de 1988 (art. 8º, II) contrapõe-se literal e fundamentalmente ao Princípio de Liberdade Sindical (art. 8º, *caput*, I, III, IV, V, VIII e parágrafo único), isso porque, enquanto o primeiro tem por finalidade elidir o pluralismo sindical e controlar sua área de atuação, o último visa além do pluralismo sindical e, porque não dizer, conseqüentemente, a unidade sindical, a livre e plena autonomia do interesse coletivo para se organizar e estabelecer seus objetivos a serem tutelados.

A organização sindical atual está calcada no critério de *Categorias*, onde o *Enquadramento* dos empregados e empregadores ao respectivo sindicato se dá automaticamente, segundo a profissão ou ramo da atividade econômica exercida, este é exatamente o ponto que favorece o fracionamento sindical.

Por quê?

Ora, se critério de Categoria comporta concentração de atividades econômicas idênticas, similares ou conexas, também denominadas categorias ecléticas, como já estudamos, nada obsta que determinada atividade desassocie-se e venha a formar uma atividade específica e mais, se a distribuição da representação sindical pode alcançar âmbito nacional, estadual, interestadual ou intermunicipal, nada impede a mesma venha a desmembrar-se, limitando-se a atuar em uma área de menor abrangência, formando uma base territorial antes dentro de um estado a um único município, por exemplo.

Trata-se da Dissociação de Categorias e do Desmembramento Territorial, que serão abordos especificamente nos próximos tópicos.

Convém salientar, que ambas as hipóteses encontram fundamento legal e, por este motivo, são aceitas no modelo sindical brasileiro, além de serem apoiadas pela jurisprudência do STF e julgamentos do TST.

Sendo assim, é forçoso concluir que o fenômeno do fracionamento sindical está relacionado essencialmente à formação das categorias profissionais e econômicas, com fulcro no modelo de Unicidade e no Princípio da Liberdade Sindical, que permite a livre criação dos sindicatos, tudo em conformidade com a Constituição Federal de 1988.

Por oportuno, cumpre esclarecer que não há na doutrina, na jurisprudência e nos julgados posicionamento uniforme quanto à nomenclatura utilizada para classificar as modalidades de fracionamento sindical, razão esta que nos enseja adotar a sistemática exposta, ou seja, Dissociação para o fracionamento da Categoria e Desmembramento quando ocorrer fragmentação territorial, por entendermos ser a mais adequada considerando os dispositivos Constitucionais e a previsão do art. 571 da CLT, que aborda somente a primeira modalidade de fracionamento.

Corroborando com o que fora exposto neste capítulo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 97) afirma que:

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 enfraquece como instrumentos de consecução dos objetivos civilizatórios do Direito Coletivo e do próprio Direito do Trabalho, envolve o tema jurídico concernente à *dissociação de categorias*.

Efetivamente, no contexto da extinção do controle administrativo sobre os sindicatos, no Brasil, e do lógico fim da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego, em face da Constituição de 1988 (art. 8º, I e II), tem se espalhado, no âmbito do sindicalismo, conforme já explicitado neste livro, uma interpretação restritiva de categoria profissional, com o conseqüente fracionamento de sindicatos obreiros anteriormente importantes (por exemplo, sindicato de tecelões sendo pulverizados em inúmeros sindicatos, como de cerzideiras, de pespontadeiras, de overloquistas, etc.). É inegável o fracionamento do sindicalismo no País, em decorrência desse processo de desdobramento e fragmentação das categorias profissionais.

Ainda no mesmo sentido, corrobora leciona José Claudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 123) afirmando que:

A liberdade de associação, examinada no capítulo anterior, não deve ser vista sob um único prisma, de forma isolada. É que, muito embora seu principal aspecto esteja relacionado à criação das entidades sindicais, dentro dela estão compreendidos outros aspectos, como a possibilidade de união de entidades; seu desmembramento, chegando até à sua extinção, tudo dizendo respeito à liberdade de associação em suas diversas formas.

Assim é que, em relação às entidades sindicais, pode ocorrer a extinção, a fusão, a incorporação e a dissociação.

Dessa forma, forçoso concluir que temos que o Fracionamento Sindical como gênero, onde a Dissociação e o Desmembramento Territorial são espécies, sendo o inverso destes a Fusão dos Sindicatos através da incorporação.

5.1 DISSOCIAÇÃO DE CATEGORIAS

Uma das espécies do Fracionamento Sindical é a *Dissociação de Categorias*, conforme previsão expressa do art. 571 da CLT, que se caracteriza pelo desdobramento de uma categoria eclética para uma categoria específica, a fim de tutelar e promover de forma mais efetiva os interesses da coletividade que a compõe.

Atividades similares ou conexas, geralmente estão associadas a categorias gerais de maior preponderância e abrangência, tão somente para fortalecer seus requerimentos perante as categorias econômicas a que estão vinculadas.

Já tivemos oportunidade de esclarecer Similar é atividade que se assemelha, ou seja, atividade cuja execução é parecida, como é o caso de Bares, Restaurantes e Hotéis, enquanto a atividade conexa é a aquela que tem natureza complementar à atividade principal, como ocorre na construção civil onde além da engenharia, há também a alvenaria, hidráulica, pintura, elétrica, etc.

No tocante ao ponto em comento Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 265) afirma que:

Poderá, no caso de sindicato representativo de categorias idênticas, similares ou conexas, desdobrar-se a categoria. O desmembramento é autorizado pela CLT, art. 571, segundo o qual qualquer das atividades ou profissões concentradas poderá dissociar-se, formando um sindicato específico, desde que apresente condições de vida associativa regular e de ação sindical eficiente. Desse modo, nada impede que de uma categoria integrada originariamente por diversas atividades ou profissões, conexas ou similares, desassocie-se uma atividade similar ou conexa, criando, por desdobramento, uma categoria específica e com sindicato próprio.

Numerosos têm sido os desdobramentos de categorias após a Constituição de 1988, já permitidos antes mesmo da nova lei, e o Ministério do Trabalho e Emprego faz, para a inclusão do novo sindicato no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, o mesmo procedimento previsto para a fundação de um sindicato originário, com as mesmas exigências contidas na Portaria n. 343 de 2000, aplicável tanto para os casos de sindicatos originários como por desmembramento de categoria.

Ainda no contexto da Dissociação de Categoria, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 98) ao abordar a categoria utilizando-se da expressão “*Especialização versus Agregação*” para expor a polêmica questão da pulverização sindical assevera que:

O fundamento jurídico de tal pulverização reside em certa interpretação restritiva de categoria profissional, tendente a enxergar identificações menores e menos relevantes na vida laborativa dos empregados e, a partir delas, concretizar novas e mais reduzidas agregações sindicais. Com suporte na diretriz da liberdade e autonomia dos sindicatos, o fundamento restritivo termina por ganhar apoio na jurisprudência, tornando irreprimível a tendência pulverizadora das entidades representativas obreiras.

Entretanto, é óbvio que, do ponto de vista jurídico, dever-se-ia interpretar a noção de categoria profissional não de modo restritivo (como tendente, hoje, no Brasil); cabe realizar interpretação ampliativa da mesma noção, de modo a reforçar a atuação dos sindicatos. Esta interpretação ampliativa, como já enfatizado, seria mais consentânea com o próprio Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a história e o conceito de associações sindicais remetem-se ao apelo da união, da unidade, da agregação – e não seu inverso.

De fato, a ideia de similitude de condições de vida e labor, em função de vínculo dos obreiros a atividades econômicas empresariais similares ou conexas (ideia que forma o núcleo do conceito de categoria), permite o alargamento dos sindicatos – e não necessariamente seu definimento, como verificado na última década.

Ainda cabe fazer referência ao posicionamento de José Carlos Arouca (2014, ps. 105 e 106), quanto ao tema da Dissociação de Categorias, que ensina-nos afirmando que:

Dissociação. Possível, em princípio, a dissociação de categorias concentradas para a constituição de um sindicato de representação específica como permite o artigo da representação 571 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

O dispositivo se mantém exceto a menção à Comissão do Enquadramento Sindical já extinta. De todo modo, a dissociação subordina-se a quatro condições: a) deliberação democrática de assembleia dos interessados, ou seja, daqueles que vão deixar o sindicato de origem e transferir-se para outro a ser criado; b) validação da deliberação desde que o número de apoiadores da medida seja superior ao dos associados do sindicato preexistente; c) possibilidade de vida associativa regular, que se supõe, quando a deliberação for democrática; d) ação sindical eficiente que se revelará depois.

Não é, contudo, o que vem ocorrendo, diante de interpretação equivocada do Ministério do Trabalho a propósito da liberdade sindical pois concede o registro mesmo quando reduzido número de participantes de uma

assembleia vazia aprova a dissociação. E assim procede até para transferir a representação de um para outro sindicato.

Convém destacar, no tocante à última citação, que o autor frisou a necessidade de realização de assembleia para deliberação da dissociação pretendida.

Concordamos com o posicionamento do autor, tendo em vista que a assembleia deverá ser realizada pelos interessados na dissociação, porquanto, se depender dos membros da categoria que será objeto da dissociação, a viabilidade do desdobramento será comprometida, por ser certo que nenhum sindicato quer perder parte da sua representação.

O argumento é reforçado quando se verifica que o interesse pela dissociação é daqueles que integram a categoria similar ou conexas integradas a uma categoria mais ampla e, na qual, não veem mais possibilidade de convivência para a tutela dos seus interesses específicos.

Nas categorias ecléticas, os interesses específicos de parte do grupo podem ficar diluídos ao meio da defesa pelo sindicato dos interesses mais amplos, o que justifica a dissociação. Lembremo-nos que, segundo o disposto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988, cabe aos trabalhadores ou empregadores interessados definir a base territorial do sindicato, sendo que a própria CLT no art. 571, confere liberdade de dissociação, o que reafirma a conclusão exposta.

Os aspectos acima bastam para se concluir que exigir maioria absoluta para a criação de uma entidade sindical que pretenda se desmembrar equivaleria a negar o próprio direito à criação destas entidades.

Consequentemente o quorum a ser auferido, por se tratar de dissociação de categoria, deverá basear-se na categoria que visa o desdobramento, e não na categoria que sofrerá a dissociação, pois a antiga categoria eclética, já detendo o monopólio de representação sindical, dificilmente autorizaria a cisão.

Ora, é evidente que seria na prática impossível qualquer dissociação se depender da autorização do grupo maior, ou seja, da categoria a sofrer a dissociação, posto que as perdas decorrentes dessa segregação, inclusive no tocante à contribuição sindical, seriam um óbice insuperável para que qualquer tipo de fracionamento, sendo por este motivo, inviável a realização de assembleia para dissociação, onde venham a participar tanto os interessados na cisão como os não interessados pela mesma.

Com a *máxima vênia*, discordamos do autor quando este focaliza que o número de interessados na dissociação, ou seja, daqueles que compõem a atividade similar ou conexas, tenha de ser superior ao daqueles que constituem a atividade preponderante, uma vez que se assim fosse, a dissociação dificilmente ocorreria, pelos mesmos motivos acima exposto. Seria mais uma oportunidade de não se atender à previsão da dissociação contida no ordenamento jurídico consolidado.

Quanto à dissociação, é oportuno salientar que, o desdobramento das categorias parte do agrupamento geral para o específico, isto é, há uma atividade similar ou conexas que entende ser melhor à sua representação dissociar-se da categoria geral, para que seus interesses possam ser melhor avaliados perante à categoria econômica.

Por esta razão, não poderá haver dissociação de categoria específica para outra categoria ainda mais específica, sob pena de violação do modelo de Unicidade Sindical e enfraquecimento da categoria como um todo.

Neste diapasão, colaborando com o entendimento leciona José Claudio Monteiro de Brito Filho (2015, ps. 123 e 124) afirmar que:

A dissociação, também chamada desmembramento, importa na divisão da entidade. É que, quando ocorre a dissociação, o que temos é o desmembramento da entidade, com a saída de parte do grupo que é por ela representado, para possibilitar a fundação de nova entidade.

Isto pode ocorrer pelo desmembramento da categoria e pelo desmembramento da base territorial, muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho só trate da primeira hipótese (art. 571).

Nessa primeira hipótese, o que acontece é a divisão da categoria, pelo que, dentro dos critérios de homogeneidade utilizados no Brasil, no setor privado, sobre os quais tratamos no capítulo 3 (subitem 3.2.2), só pode ocorrer a dissociação nos sindicatos que agrupam categorias similares ou conexas.

É que, nos casos das categorias formadas pelo critério homogêneo da identidade, não é possível sua divisão. Nesse sentido, decisão que tem a seguinte ementa, transcrita de forma parcial, na parte que interessa:

“SINDICATO. DESMEMBRAMENTO DE CATEGORIA DISCIPLINADA LEGALMENTE COMO ÚNICA. IMPOSSIBILIDADE. Contraria o princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II da Constituição Federal de 1988, a criação de sindicato que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei única, como se dá com a categoria profissional dos bancários”⁵

É que, repetimos, nessa primeira hipótese o que pode ocorrer é os pertencentes a atividades assemelhadas ou que se complementam dividirem-se, com a separação destas atividades.

“UNICIDADE SINDICAL MITIGADA – CATEGORIA – SEGMENTOS AGRUPADOS – DESMEMBRAMENTO – VIABILIDADE – ATR. 5º INCISO XVII, 8º, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 570, PARÁGRAFO ÚNICO, E 571 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – RECEPÇÃO. A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base territorial mínima – a área de um município –, é predicado do

⁵ TST – 4ª Turma; Processo n. RR 438046/1999; Julgamento em 14/05/2003; relator juiz convocado Horácio R. de Senna Pires; DJ 6.6.2003.

Estado Democrático de Direito. Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho pela Carta da República de 1988, no que viabilizamos o agrupamento de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicato específico.”⁶

Sendo que, José Carlos Arouca (2014, p. 106), neste particular também se posiciona criticando o desmembramento de categorias específicas, afirmando que:

Dissociação não é a mesma coisa que fragmentação. Se categoria tornou-se denominação rejeitada em razão de sua origem corporativista, hoje seu significado é de grupo, classe ou ramo, preferida pelo Anteprojeto de Lei Sindical saído do Fórum Nacional do Trabalho. Logo, um setor da atividade econômica bem determinado e facilmente perceptível e não uma subespécie, como *fast food*, aceita incorretamente pelo Ministério do Trabalho, o que permitiria sindicatos das churrascarias, das pizzarias etc., ou então da indústria de relógios de pulso, de bolso, de parede.

O Tribunal Superior do Trabalho acolheu entendimento na Orientação Jurisprudencial n. 23 da Sessão de Dissídios Coletivos:

Legitimidade *as causam*. Sindicato representativo de segmento profissional ou patronal. Impossibilidade. A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.

O posicionamento do Judiciário se mostra favorável à dissociação da categoria e, com base nos artigos da Constituição Federal de 1988 e da CLT, fundamentam suas decisões validando esta espécie de fracionamento sindical, senão vejamos:

ORGANIZAÇÃO SINDICAL – UNICIDADE SINDICAL MITIGADA. Mostra-se possível o desmembramento de Sindicato com a criação de um novo a representar a mesma categoria, desde que situado em município diverso. Inteligência do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal. (STF - RE: 646509 SP , Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 05/08/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-163 DIVULG 22-08-2014 PUBLIC 25-08-2014)

PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE SINDICAL. CONSTITUCIONALIDADE. PRESERVAÇÃO DA UNICIDADE SINDICAL E GARANTIA DA ATUAÇÃO SINDICAL EFICIENTE. O princípio da especificidade não viola a unicidade sindical, mas, ao contrário, o enaltece por meio da garantia da atuação sindical eficiente. Precedentes do TST. Estabelecida esta premissa, não há dúvidas de que o Autor não se configura como legítimo representante da categoria profissional dos empregados da Reclamada, por existir sindicato mais específico, que, no caso, é o Sindicato que atua nos autos como Assistente da Ré. (TRT-3 - RO: 00359201301403006 0000359-45.2013.5.03.0014, Relator:

⁶ STF. ROMS 24.069-9 Distrito Federal. Relator Ministro Marco Aurélio. Julgamento em 22.3.2005. DJ de 24.6.2005.

Convocada Ana Maria Amorim Reboucas, Oitava Turma, Data de Publicação: 15/04/2014 14/04/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 338. Boletim: Não.)

PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL - DESMEMBRAMENTO E DESFILIAÇÃO - CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 8º, I E II. 1. A liberdade de associação profissional e sindical está erigida como significativa realidade constitucional, favorecendo o fortalecimento das categorias profissionais (art. 8º, C.F.). 2. O princípio da unicidade não significa exigir apenas um sindicato representativo de categoria profissional, com base territorial delimitada. Tem a finalidade de impedir que mais de um sindicato represente o mesmo grupo profissional. O desmembramento e desfiliação de profissionais de conglomerados associados, mesmo conflitante com o desejo de reforçar as atividades, organizando específico sindicato com categorias profissionais ou econômicas bem definidas é consequência da liberdade sindical. Ao Estado está vedado intervir sobre a conveniência ou oportunidade do desmembramento ou desfiliação. 3. Recurso provido. (STJ - REsp: 153631 SP 1997/0078040-6, Relator: Ministro MILTON LUIZ PEREIRA, Data de Julgamento: 15/02/2001, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 11/06/2001 p. 102 JBCC vol. 192 p. 260)

SINDICATO - REGISTRO - DESMEMBRAMENTO OU DISSOCIAÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL - PRINCIPIO DA UNICIDADE SINDICAL. E VERDADE QUE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL VEDOU A CRIAÇÃO DE MAIS DE UMA ORGANIZAÇÃO SINDICAL, REPRESENTATIVA DE CATEGORIA PROFISSIONAL OU ECONOMICA, NA MESMA BASE TERRITORIAL, MAS, AO MESMO TEMPO, CONFERIU AOS TRABALHADORES OU EMPREGADORES DIREITO DE DEFINIR ESTA BASE TERRITORIAL. A 'FUNDAÇÃO DE SINDICATOS E UM GENERO QUE COMPREENDE NAO APENAS A CRIAÇÃO DE NOVAS ORGANIZAÇÕES MAS, TAMBEM, OUTRAS FIGURAS CORRELATAS' QUE POSSAM SURGIR COM O DESMEMBRAMENTO OU DISSOCIAÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL OU ECONOMICA (ART. 571 DA CLT). INEXISTENCIA DE OFENSA AO PRINCIPIO DA UNICIDADE SINDICAL QUE NAO SE CONFUNDE COM UNIVOCIDADE: SEGURANÇA DENEGADA. (STJ - MS: 357 DF 1990/0001802-1, Relator: Ministro GARCIA VIEIRA, Data de Julgamento: 25/09/1990, S1 - PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: DJ 22.10.1990 p. 11646 RLTR vol. 3 MARÇO.1991 p. 340 RSTJ vol. 13 p. 193)

CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA – DESMEMBRAMENTO - CRIAÇÃO DE SINDICATO ESPECÍFICO - RESPEITO À UNICIDADE SINDICAL - A diferenciação entre as atividades de vigilância patrimonial e de transporte de valores, feita pela própria Lei n. 7.102/83, permite o desmembramento dessa atividade geral de segurança privada em tais categorias específicas, com a criação de sindicato próprio para a dos trabalhadores naquele tipo de transporte, sem afronta ao

princípio da unicidade sindical. Essa especialização da representatividade sindical, além de favorecer, em tese, a sua eficiência, encontra amparo no art. 571 da CLT. Este dispositivo legal, c/c o parágrafo único do art. 570 daquele mesmo diploma, autoriza a dissociação, também, de sindicatos que tenham sido formados por profissões reunidas, por similaridade, devido ao número reduzido de seus membros ou à natureza das profissões juntadas, que, em determinado momento, não lhes permitia a sindicalização pelo critério da especificidade de categoria. O essencial é que na sindicalização dessa categoria dissociada seja respeitada a unicidade sindical na mesma base territorial, o registro no órgão competente e a compulsoriedade da contribuição sindical anual, não cabendo ao Poder Público interferir na vontade dos trabalhadores eventualmente manifestada no sentido desse desmembramento. (TRT-3 - RO: 01402200900903009 0140200-12.2009.5.03.0009, Relator: Convocado Marcelo Furtado Vidal, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/04/2011 01/04/2011. DEJT. Página 249. Boletim: Não.)

CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO - CATEGORIA DIFERENCIADA. A organização sindical pressupõe a representação de categoria econômica ou profissional. Tratando-se de categoria diferenciada, definida a luz do disposto no par.3. do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, descabe cogitar de desdobramento, por iniciativa dos interessados, consideradas as funções exercidas pelos sindicalizados. O disposto no parágrafo único do artigo 570 do referido Diploma aplica-se as hipóteses de existência de categoria similares ou conexas e não de categoria diferenciada, muito embora congregando trabalhadores que possuem funções diversas. A definição atribuída aos trabalhadores e empregadores diz respeito a base territorial do sindicato - artigo 8., inciso II, da Constituição Federal e não a categoria em si, que resulta das peculiaridades da profissão ou da atividade econômica, na maioria das vezes regida por lei especial, como ocorre em relação aos aeronautas. Mostra-se contrária ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos da Aviação Civil não subsiste, em face da ilicitude do objeto. Segurança concedida para cassar-se o ato do registro no Ministério do Trabalho. (STF - RMS: 21305 DF, Relator: MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 17/10/1991, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJ 29-11-1991 PP-17326 EMENT VOL-01644-01 PP-00093 RTJ VOL-00137-03 PP-01131)

MANDADO DE SEGURANÇA. PEDIDO DE REGISTRO SINDICAL ARQUIVADO. FRACIONAMENTO DE CATEGORIA ECONÔMICA. INVIABILIDADE. DIREITO LÍQUIDO E CERTO INEXISTENTE. 1. O modelo do sindicato único estabelecido na Constituição Federal admite flexibilização mediante dissociação de categoria eclética (CLT, art. 571) ou desmembramento de base territorial (CF, art. 8º, II). A definição de categoria, no entanto, de matiz sociológico, implica a detecção da presença da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem

atividades idênticas, similares ou conexas, no caso das categorias econômicas, ou 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” (art. 511, §§ 1º 2º c/c o art. 571). 2. Hipótese em que o Sindicato impetrante pretende representar os trabalhadores na montagem de interiores e exteriores de veículos. Grupo profissional que não constitui categoria específica em relação àqueles que atuam na indústria mecânica, apta a justificar a dissociação pretendida e que, em última análise, implicaria enfraquecimento da própria categoria profissional. Nesse contexto, o arquivamento do pedido de registro sindical apresentado por pessoa jurídica que pretende representar tão somente um quinhão da categoria profissional, não configura, à luz dos arts. 8º, II, da CF e 53 da Lei nº 9.784/99, ofensa a direito líquido e certo do Impetrante. Recurso ordinário conhecido e desprovido. I - (TRT-10, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 14/03/2012, 3ª Turma)

AÇÃO DECLATÓRIA. DISSOCIAÇÃO DE SINDICATO. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL. A teor do art. 571 da CLT é possível a criação, por desmembramento ou fracionamento, de entidade sindical específica que melhor represente os anseios e interesses da categoria profissional, desde que observados os requisitos legais, como ocorreu na espécie, sendo consequência do princípio constitucional da liberdade sindical. (TRT-22 - RECORD: 735200900422005 PI 00735-2009-004-22-00-5, Relator: ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS, Data de Julgamento: 07/12/2009, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJT/PI, Página não indicada, 12/1/2010)

Diante do exposto, conclui-se que a dissociação da categoria foi recepcionada pela Constituição de 1988 e atende ao modelo da Unicidade Sindical, embora tal conceito esteja na sua essência vinculado aos moldes do corporativismo e seu controle totalitário pelo Estado.

Lembremo-nos que na ocasião o Estado passou a classificar as categorias e sua subdivisão através do Quadro de Atividades e Profissões, cujo gerenciamento cabia a, então, Comissão de Enquadramento Sindical. Sendo que tal Quadro de Atividades e Profissões, hoje, não passa de uma referência, não havendo, portanto, mais controle para a criação de categorias e consequentemente de sindicatos que elas representam, salvo a impugnação do registro no Ministério do Trabalho e Emprego, como veremos mais adiante, ou pelo Judiciário, através da via processual.

5.2 DESMEMBRAMENTO TERRITORIAL

O *Desmembramento Territorial* também é espécie do Fracionamento Sindical e evidencia-se nesta modalidade de fragmentação a segregação da base territorial atendida pelo ente sindical.

A base territorial do sindicato é definida pelos trabalhadores e empregadores, quando da criação do ente sindical e deve constar, inclusive em sua razão social, não podendo ser inferior à área de um Município, tudo conforme previsão no ordenamento jurídico vigente. Sendo que sua abrangência poderá ser de âmbito distrital, municipal, intermunicipal, estadual e interestadual e, excepcionalmente, nacional, de acordo com o que preceitua o art. 517 da CLT.

Ocorre o desmembramento territorial, quando surge nova entidade sindical representativa da mesma categoria econômica na base territorial abrangida por outro sindicato preexistente.

Elucida-nos Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 306) sobre a questão em tela afirmando que:

A faculdade atribuída aos sindicatos para delimitar a sua base territorial pressupõe o respeito à unicidade sindical. Não obstante, são naturais e frequentes os problemas de disputa de bases territoriais.

O Ministério do Trabalho e Emprego definia bases territoriais. Agora, são os próprios sindicatos que as definem. A extensão é direta, por disposição estatutária do sindicato, respeitada a unicidade sindical. Atingirá espaços não cobertos pela representação de outro sindicato. Se as atingir, surgirá uma disputa de base territorial.

Algumas regras devem ser delineadas para a solução dos naturais conflitos sobre bases territoriais. A importância da discussão está em que é a base territorial que indicará o espaço de atuação do sindicato.

A primeira forma de resolvê-los é o acordo direto entre os sindicatos. A segunda é a discussão judicial.

[...]

O processo de desmembramento se desenvolve no sentido do geral para o especial. A perda de base territorial, como de parte da categoria, pode trazer prejuízos ao sindicato: a perda das contribuições sindicais antes recolhidas na área desmembrada, a aplicação das convenções coletivas – uma vez que, perdendo a representação sobre a área desmembrada, o sindicato não a terá para agir em nome dos anteriores representados. Esses poderes transferem-se automaticamente, para o sindicato adquirente da base. Duas situações, de efeitos análogos mas diferentes, são a perda da representação pela redução da base territorial e perda de representação pelo desmembramento de categorias na mesma base ou

pela criação de sindicatos de categorias diferenciadas ou categorias específicas onde antes estavam representadas, pelo mesmo sindicato, atividades similares e conexas. O que hoje é uma atividade similar, amanhã poderá ser uma atividade específica agrupada em categoria própria.

Note-se que, uma das exigências para o desmembramento territorial é o respeito ao modelo de unicidade sindical previsto na Constituição Federal de 1988.

Considerando as previsões legais, aparentemente, seria fácil solucionar questões pertinentes ao fracionamento territorial, em razão das limitações previstas para o estabelecimento do ente sindical.

Entretanto, o controverso conteúdo constitucional que contrapõe previsão de caráter corporativista (que impõe uma área mínima para atuação do sindicato) com previsão de caráter liberal (livre criação sindical), acaba sendo base para o pluralismo sindical desenfreado e limitado ao modelo de unicidade sindical.

Dentro do contexto do desmembramento territorial leciona José Claudio Monteiro de Brito Filho (2015, ps. 124 e 125) afirmando que:

A outra hipótese é o desmembramento pela base territorial, quando a divisão ocorre levando em consideração a base territorial da entidade sindical, que se fraciona, com os pertencentes à categoria, na parcela da base que sai da organização fundando nova entidade.

Nesse caso, como a divisão leva em consideração a base, e não a categoria, não importa o critério de homogeneidade considerado para o agrupamento. É o que se verifica da decisão abaixo:

“DESMEMBRAMENTO DE SINDICATO – A cisão de base territorial é sempre possível, mesmo no caso de categoria profissional diferenciada, desde que respeitada a base territorial mínima de um município e que seja esta a vontade dos interessados, sejam eles trabalhadores ou empregadores.”⁷

Estas noções, entretanto, não guardam maiores discussões, o que já não ocorre com o procedimento que deve ser utilizado, sendo frequentes os conflitos a respeito.

Se verificarmos as restrições a respeito da liberdade de organização das entidades sindicais, ele não deveria gerar dúvidas.

Vigente a unicidade sindical, com a impossibilidade de criação de outra entidade, representativa da mesma categoria, na mesma base, é certo que não é possível criar nova entidade, com decisão de fora da entidade já existente.

⁷ TST-SDC. Processo TST-RODC n. 629940/2000.4. Julgamento em 9 de novembro de 2000. Relator ministro José Luciano de Castilho Pereira.

Além do mais, como o próprio nome dá a entender, a dissociação é um processo que ocorre de dentro para fora, ou seja, decorre de processo que tem de existir no interior da entidade sindical que sofrerá o desmembramento.

E isso ocorre, com a convocação, na forma estatutária, para deliberação da matéria, do órgão máximo da entidade, que é, no sindicato, a assembleia geral, sendo ela quem decidirá sobre a dissociação ou não.

Sendo decidido o desmembramento, basta que o grupo dissidente convoque nova assembleia geral, agora estranha à organização sindical da qual se afastou, procedendo da mesma forma como para criação das entidades sindicais e que culmina com o registro. Esse, todavia, não parece ser o entendimento dado à questão na Portaria n. 326/13 do Ministro do Trabalho e Emprego, já mencionada acima, e que regula o processo para sindicatos, dando a entender o art. 25, III, que a realização da assembleia geral que decide pelo desmembramento é realizada pelo grupo que representa a entidade que se pretende criar, e não, como defendemos, a entidade que sofrerá a dissociação, pela compatibilidade desta última hipótese com o art. 8º, II da Constituição.

No tocante ao último parágrafo da citação acima, *data máxima vênia*, já nos posicionamento em sentido contrário ao entendimento pelo autor, uma vez que o fracionamento sindical, seja por dissociação ou por desmembramento territorial, restaria prejudicado se dependesse do voto daqueles que constituem a categoria de maior abrangência, posto que o Sindicato originário jamais teria interesse em perder recursos e representatividade segregando sua categoria ou sua base territorial.

José Carlos Arouca (2014, p. 106) ao firmar seu entendimento quanto ao Desmembramento Territorial, afirma que:

A legislação é omissa quanto ao desmembramento que, no entanto, segue o mesmo regramento traçado para dissociação. No caso, o entendimento dominante tanto no Ministério do Trabalho como na Justiça do Trabalho prestigia o município como base natural do sindicato. No sistema brasileiro, assistencialista, procede o raciocínio, diante da concentração dos serviços no município sede. O que se observa, porém, é a concentração de municípios distantes da base. Mas, não fosse assim, muitos trabalhadores seriam inorganizados e, por isso, incluídos na representação das federações.

Por fim, corroborando com o exposto, passamos a citar o entendimento dos Tribunais, quanto ao fracionamento sindical por desmembramento territorial, a fim de que se tome conhecimento da vivência prática do assunto em tela, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA. DESMEMBRAMENTO. NOVO SINDICATO. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. VIOLAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. I - Segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a criação de novo sindicato por desmembramento de sindicato preexistente não viola o princípio da unicidade sindical, desde que

respeitada a base territorial mínima de um município. II - Idêntica diretriz segue a jurisprudência deste Tribunal Superior no sentido de que "A entidade mais antiga, abrangente de base territorial ampla, não possui direito adquirido de representatividade. O art. 8º, inciso II, da CF/88 não proíbe o desmembramento de um sindicato com base territorial ampla em atividade territorial menor, desde que esta não seja inferior à área de um município". III - Dessa orientação dissentiu o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1072405220075100017 , Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 13/05/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015)

RECURSO DE REVISTA. UNICIDADE SINDICAL. DESMEMBRAMENTO. BASE TERRITORIAL ABRANGENDO PELO MENOS UM MUNICÍPIO. O artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal proíbe a criação de mais de uma entidade sindical (sindicato, federação ou confederação) representativa de uma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial em área inferior à de um município. O TRT deu provimento ao recurso ordinário do Sincavaras, julgando improcedentes os pedidos, ao argumento de que Sindicato Recorrente é mais abrangente porque representativo de mais de uma categoria (condutores autônomos de veículos rodoviários) e por compreender maior número de municípios do -alto sertão- Paraibano. Por consequência, o Sindicato criado mais recentemente (Sindtaxis) foi considerado legítimo para representar a categoria dos taxistas do município de Souza/PB. Nesse contexto, entendo que o Sindicato dos Taxistas de Souza (Sindtaxis) ostenta legitimidade na sua criação porque respeitada a área mínima de um município. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 4002920105130017 , Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 30/04/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014)

SINDICATO. CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO. BASE TERRITORIAL. LIMITE MÍNIMO. UNICIDADE SINDICAL. 1. É sabido que o princípio da liberdade sindical assegurado pela Constituição da República na cabeça do seu artigo 8º é mitigado pelo princípio da unicidade sindical consagrado no inciso II do mesmo dispositivo. Esse princípio, por sua vez, não afasta a possibilidade de que ocorra o desmembramento de determinado sindicato, que passa a abranger base territorial reduzida em virtude da criação de novo ente sindical, limitando-se o comando constitucional a vedar que a abrangência dos novos sindicatos seja inferior à área de um município. Precedentes do Supremo Tribunal Federal, bem como do Tribunal Superior do Trabalho. 2. À vista de tais considerações e do registro feito pela Corte de origem, no sentido de que foram preenchidos os requisitos exigidos para o desmembramento - premissa fática intangível, a teor da Súmula n.º 126 deste Tribunal Superior -, não se caracteriza a alegada violação do artigo 8º, II, da Constituição da República. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 1020320115150096 , Relator: Lelio

Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 27/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014)

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SINDICATO. DESMEMBRAMENTO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. É firme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido de que não implica ofensa ao princípio da unidade sindical a criação de novo sindicato, por desdobramento de sindicato preexistente, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior a de um município. 2. Agravo regimental desprovido. (STF - RE: 573533 SP , Relator: Min. AYRES BRITTO, Data de Julgamento: 14/02/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-056 DIVULG 16-03-2012 PUBLIC 19-03-2012)

UNICIDADE SINDICAL. AEROVIÁRIOS. REPRESENTAÇÃO. A Constituição Federal, em seu art. 8º, II, manteve a unicidade sindical ao estabelecer que cada categoria profissional deve corresponder à respectiva categoria econômica, vedando, com isso, a representação por mais de um sindicato na mesma base territorial. (TRT-1 - RO: 00114077420135010040 RJ , Relator: CLAUDIA DE SOUZA GOMES FREIRE, Data de Julgamento: 21/07/2015, Nona Turma, Data de Publicação: 04/08/2015)

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPUTA DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. DISSOCIAÇÃO E DESMEMBRAMENTO DE SINDICATO. À luz do art. 8º, da Constituição Federal, que consagra a liberdade sindical e a organização por categorias, o sistema sindical brasileiro comporta a possibilidade de dissociação e de desmembramento, conceitos relativos à criação de sindicato para representar categoria mais específica antes contemplada em sindicato mais abrangente bem como para representar categoria em base territorial mais reduzida, observado o módulo municipal, nos termos do art. 571 da CLT. Tais fenômenos não implicam desrespeito ao princípio da unicidade sindical, pois conduzem à conclusão de que o sindicato mais amplo e com base territorial mais extensa pode sofrer alterações na representatividade. Confirmada a obtenção de registro sindical para representar categoria profissional específica em um único Município, impõe-se conferir legitimidade passiva -ad causam- à nova entidade. Aplicação da Súmula 677 do STF e OJ 15 da SDC/TST. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TST - RO: 5345320105150000 534-53.2010.5.15.0000, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 10/06/2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013)

ACÓRDÃO DIREITO SINDICAL. UNICIDADE SINDICAL. PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE. É certo que o inciso II do art. 8º da Constituição Federal expressamente veda "a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial", é o que se chama

de unicidade sindical. Neste sentido, é vedado que dois sindicatos representem a mesma categoria profissional na mesma base territorial. Dessa forma, havendo identidade entre a categoria de trabalhadores representada pelos sindicatos réus e sendo a mesma a base territorial de atuação de ambos, sendo concorrentes portanto, deve-se adotar o princípio da anterioridade, ou seja, verificar qual sindicato foi constituído primeiro, a fim de verificarmos qual é o legítimo representante da categoria. (TRT-1 - RO: 1063001320055010016 RJ , Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 25/03/2013, Nona Turma, Data de Publicação: 18-04-2013)

UNICIDADE SINDICAL. BASE TERRITORIAL. Em razão do Princípio da Unicidade Sindical e em conformidade com o art. 8º, II, da Constituição da República, o sindicato só atua nos limites de sua base territorial, sendo vedada a criação de mais de um sindicato, em qualquer grau, representativo da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não podendo esta ser inferior à área de um município. Desse modo, o local da prestação de serviços também é determinante no âmbito do enquadramento, pois assim se atinge o escopo maior de identificar a similaridade de condições de vida oriunda da profissão para se chegar à comunhão de interesses, estabelecendo-se o "vínculo social básico". Daí que o enquadramento se faz pela aplicação conjunta dos critérios da atividade preponderante do empregador, categoria diferenciada e da base territorial da prestação dos serviços. (TRT-3 - RO: 01535201103303003 0001535-70.2011.5.03.0033, Relator: Convocada Erica Aparecida Pires Bessa, Primeira Turma, Data de Publicação: 01/03/2013 28/02/2013. DEJT. Página 42. Boletim: Não.)

5.3 FUSÃO OU INCORPORAÇÃO DOS SINDICATOS

A Fusão ou Incorporação dos Sindicatos compreende o movimento inverso à dissociação de categorias e ao desmembramento territorial, porquanto visa a união de entidades sindicais para melhor atendimento da coletividade a elas subordinada.

Onde havia duas ou mais categorias específicas passa a existir uma única categoria eclética, concentrando atividades similares ou conexas e, ainda, podendo haver expansão territorial de categorias idênticas, tudo com o objetivo primordial de possuir maior representação e representatividade, além de obter maior força para posicionar suas reivindicações perante a categoria econômica.

Tal conduta reflete, ainda que indiretamente, em razão da aplicação do modelo que prestigia o sindicato único, os anseios da Unidade Sindical, onde um ou mais sindicatos de forma espontânea unem-se visando de forma mais efetiva tutelar e promover os interesses coletivos daqueles que são pelo, então, novo sindicato, representados.

Quanto ao tema em comento José Claudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 126), assevera que:

Quanto 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 sindicais.

É que a liberdade de associação garante as duas hipóteses, não chegando as restrições à liberdade de organização a impedi-las, embora fixe as condições em que podem ocorrer, como já veremos.

[...]

Deve ser observado em relação a elas: a fusão e a incorporação, que o procedimento será a realização de assembleias gerais em cada entidade e, havendo a aprovação de ambas, a formalização do processo de fusão ou incorporação, com a necessária ida ao Ministério do Trabalho, pois, na hipótese de fusão, o que se tem é o surgimento de entidade sindical distinta das anteriores, o que obriga o registro e, na incorporação, embora subsista uma das entidades, ela passa a ter outra configuração, o que indica a necessidade de esta alteração ser informada ao órgão responsável pelo registro.

Observe-se de qualquer forma que, em ambas as hipóteses, a liberdade de associação (aqui nos casos de fusão e incorporação) é, também, tolhida pela falta de liberdade de organização de forma plena, pelo que a categoria tem que resultar da fusão ou da incorporação, deverá obedecer aos critérios de homogeneidade impostos no setor privado, que são, repetimos, os da identidade, da similaridade e da conexidade.

Esta observância ocorre da mesma forma que na dissociação, apenas no sentido inverso, pela união de duas ou mais categorias em uma só (por categoria) ou pelo aumento da base territorial (pela base).

Os julgados dos Tribunais se mostram favoráveis à fusão ou incorporação dos sindicatos, inclusive como forma de solução de conflitos, senão vejamos:

O princípio da unicidade sindical, estabelecido no art. 8º, II da CF, não possibilita sobreposição dessas entidades na mesma base territorial. Assim, a validade do registro de um novo sindicato fica condicionada à prévia exclusão da base territorial correspondente do sindicato anterior. Todavia, na hipótese de fusão de sindicatos, o registro dessa deliberação resulta desnecessário para sua validade, à falta de conflito territorial entre os sindicatos fundidos. (TRT-5 - RO: 807005420015050101 BA 0080700-54.2001.5.05.0101, Relator: RAYMUNDO PINTO, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 06/05/2003)

6. PRINCIPAIS ASPECTOS DO REGISTRO SINDICAL

O registro do sindicato no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão da Constituição Federal de 1988, é o que assegura ao Sindicato personalidade sindical, legitima-o, portanto, a representar aqueles que a ele estão vinculados pela categoria econômica ou profissional, revestindo-lhe de capacidade para tutelar e promover os interesses coletivos que a ele foram outorgados legalmente.

O surgimento do ente sindical deve atender às formalidades legais, a fim de que possa de fato existir no plano material e ter reconhecida a sua representatividade perante à categoria que está necessariamente vinculado.

Neste sentido, de forma objetiva, leciona Amauri Nascimento (2015, p. 264), quanto à exigências e as hipóteses de fundação do sindicato afirmando que:

Desde que se conclua que há condições de fundar o sindicato, deve ser elaborada minuta de estatuto; não há um estatuto-padrão – embora no passado houvesse –, e dele devem constar dados, sendo, que para esse fim, o art. 518 da CLT indicativo: a) denominação e a sede do sindicato; b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão cuja representação é pretendida e que deverá constar do nome; c) base territorial de atuação do sindicato; d) órgãos do sindicato, diretoria, assembleia e conselho, nada impedindo outros; e) composição, atribuições destes, como número de diretores, cargos, atribuições, duração do mandato, a assembleia geral e as extraordinárias; f) condições para convocação da assembleia e para deliberações, em especial quorum; g) disposições sobre sócios e mensalidade devida ao sindicato; h) processo eleitoral e de votações; i) perda do mandato e substituição dos diretores; j) modo de constituição e administração do patrimônio social e o seu destino no caso de dissolução do sindicato, hipóteses autorizantes da dissolução do sindicato e fontes de recursos.

São, em tese, cinco as hipóteses de fundação do sindicato em nosso ordenamento jurídico de acordo com as situações que podem ocorrer: a) fundação originária, quando não existe, sindicato na categoria e o pretendente é o primeiro que nela vai ser criado; b) fundação por transformação de associação em sindicato quando uma associação não sindical pretende transformar-se em sindicato para adquirir as prerrogativas deste; c) fundação por desmembramento de categoria, uma espécie de cisão, quando existe um sindicato preexistente que representa mais de uma atividade ou profissão, dele se destacando uma delas com o propósito de constituir um sindicato específico para aquela atividade ou profissão; d) fundação por divisão de base territorial quando na categoria existe um sindicato amplo, nacional, estadual ou intermunicipal e o novo sindicato pretende situar-se com exclusividade em uma esfera geográfica de atuação menos ampla, destacando-se da base maior, caso em que

representará a mesma categoria, mas na base territorial menor, sem prejuízo da continuidade da representação do sindicato preexistente nas demais bases; e) fundação por fusão de sindicatos, não vedada pela lei, caso em que um novo sindicato surgirá no lugar dos dois ou mais antes existentes com ampliação da sua base territorial e da sua categoria, portanto, o inverso do desmembramento.

Conquanto situações diferentes, são, praticamente, iguais quanto ao procedimento de fundação, que será o mesmo e com iguais exigências e procedimento de registro.

De fato, as hipóteses de fundação do sindical definidas pelo autor encontram respaldo no ordenamento jurídico brasileiro e com ela concordamos, convindo lembrar que a livre criação sindical está condicionada ao modelo de *Unicidade Sindical*, adotado no Brasil e que impõe sindicato único por categoria e limitação da base territorial não inferior a um Município, conforme já citado anteriormente.

Ainda, no tocante à criação das entidades sindicais, advoga José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 119) que:

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

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

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

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

Contornados estes óbices, é livre a criação das entidades, o que se dará, hoje em dia, com a realização de assembleia geral, convocada pelo grupo que deseja a fundação do sindicato, assembleia esta em que a categoria deliberará sobre a criação ou não da entidade sindical.

Em caso de a deliberação ser positiva, o passo seguinte é o registro da entidade, condição indispensável para a aquisição da personalidade jurídica, pelo sindicato.

[...]

Antes da Constituição Federal de 1988, ressalta-se, a situação era outra, considerando que o registro era concedido pelo ministro do Trabalho, de

forma discricionária, pelo que se poderia dizer que havia restrição à liberdade sindical.

Hoje em dia não. O registro é, somente, forma de aquisição de personalidade e, se em alguns casos pode ser negado, isto ocorre por vício formal, que pode ser sanado, ou por desrespeito às restrições existentes à liberdade de organização (unicidade, base territorial mínima, sindicalização por categoria e adequação ao sistema confederativo), pelo que não é ele, o registro, que atua como limitador, mas sim as restrições que devem ser observadas para que ele possa ser efetuado.

O registro sindical submete-se ao cumprimento das exigências de caráter formal oriundas da legislação vigente, a fim de que lhe seja atribuída personalidade jurídica (CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) por intermédio de registro no Cartório de Registro das Pessoas Jurídicas, principalmente, personalidade sindical (CNES – Cadastro Nacional das Entidades Sindicais) no Ministério do Trabalho e Emprego, conforme já exposto.

Primeiramente lembramos que foi a Constituição de 1988 que, ao reconhecer de forma limitada o Princípio da Liberdade Sindical, passou a exigir do Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego, o registro da entidade sindical e não mais sua autorização, convalidando a existência do ato vinculado e não mais o ato discricionário como até então era realizado.

Por ausência de previsão legal, as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego passaram a regular o registro das entidades sindicais de primeiro grau, além das Federações e das Confederações, tendo em vista o sistema confederativo imposto pela Constituição de 1988 (art.8º, IV).

As principais Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego que regulam o registro sindical são:

- a) *Portaria n. 186 de 10 de abril de 2008 (Federações Confederações), alterada pela Portaria n. 2.451 de 2 de dezembro de 2011 e;*
- b) *Portaria n. 326 de 1º de março de 2013 (Sindicatos), alterada recentemente pela Portaria n. 671 de 20 de maio de 2015.*

Não se pode olvidar, que a Constituição Federal adotou o sistema confederativo, que melhor é representado no conceito piramidal, onde a base é constituída pelos Sindicatos em maior número, o ponto intermediário é formado pelas Federações e no topo, no ápice da estrutura encontram-se as Confederações e que, por esse motivo, as regras ora destacadas servem para balizar o estabelecimento das referidas instituições de caráter coletivo.

No tocante ao procedimento administrativo perante o Ministério do Trabalho e Emprego para realização do registro sindical é oportuno destacar as fases para assim o fazê-lo, conforme o esclarecimento de Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 287) que de forma clara expõe que:

O procedimento administrativo descrito na Portaria n. 326 para que os sindicatos, órgãos de primeiro grau da pirâmide sindical, possam obter registro no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, compõe-se de oito partes: a) pedido de registro e de alteração estatutária; b) publicação do pedido; c) oportunidade de impugnações; d) solução das impugnações; e) sustação do procedimento; f) o ato do registro; g) cancelamento do registro; h) entidades sindicais de grau superior.

Em crítica às Portarias n. 186 e n. 326, José Claudio Monteiro de Brito Filho (2015, p. 122) afirma que o problema “principal decorre do fato de não preverem todas as hipóteses em que o registro deve ser indeferido, por violação às restrições constitucionais à liberdade sindical coletiva de organização, pois não há previsão de indeferimento do pedido quando houver coincidência, mesmo que parcial, de categoria ou de base territorial com entidade sindical já registrada, mas somente se houver coincidência total, ou quando a base que for requerida englobar a sede de sindicato já registrado. Os Atos, então não são compatíveis com o art. 8º, II, da CRFB, nem com a jurisprudência uniforme do STF, como se verifica na citada Súmula n. 677⁸. O correto seria voltar à Instrução Normativa n. 3/94, única que criou sistemática capaz de controlar as restrições à liberdade de organização que o Brasil, lamentavelmente, acolheu em seu texto constitucional.”

No tocante às recentes alterações à Portaria n. 326 de 01.03.2013 pela Portaria n. 671 de 20 de maio de 2015 esclarece o Ministério do Trabalho e Emprego⁹ que:

Uma das mudanças é que as análises dos pedidos de registros ocorrerão nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs). A SRTE verificará a documentação exigida e enviará para a Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), no prazo de 90 dias. Caso seja verificada uma irregularidade ou insuficiência, a SRTE notificará as entidades no prazo máximo de 20 dias. Somente após a verificação, uma espécie de check-list de documentos, é que o processo será enviado a SRT.

Esse novo procedimento descentraliza e traz celeridade a análise, pois permite que não ocorra falta de documentação sem que a entidade seja informada rapidamente. Antes desta mudança, toda a análise e notificação eram realizadas pela SRT.

Outra novidade é a exigência de assembleias para que os trabalhadores decidam se querem criar um novo sindicato ou preferem permanecer no antigo. Esses eventos, de impugnação de dissociação e desmembramento, deverão ser realizados no perímetro urbano da sede dos municípios da entidade. O prazo aumentou para 120 dias para ratificar ou não o pedido. A medida evita que as assembleias sejam realizadas em locais inacessíveis e que pedidos sejam invalidados por conta do prazo.

⁸ “Até que lei venha dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.” (publicada no DJ de 9.10.2003, p. 4; DJ de 10.10.2003, p. 4; DJ de 13.10.2003, p. 4)

⁹[http://noticias.i3gov.planejamento.gov.br/noticias/pesquisa.xhtml?b=%20MTE%20publica%20portaria%20que%20altera%20regras%20dos%20pedidos%20de%20registro%20sindical%20+fontes:\(\)+perfis_facebook:\(\)+perfis_twitter:\(\)+canais:\(\)\)&q=0&o=0&e=0](http://noticias.i3gov.planejamento.gov.br/noticias/pesquisa.xhtml?b=%20MTE%20publica%20portaria%20que%20altera%20regras%20dos%20pedidos%20de%20registro%20sindical%20+fontes:()+perfis_facebook:()+perfis_twitter:()+canais:())&q=0&o=0&e=0)

Note-se que o surgimento das entidades sindicais de primeiro grau está vinculado necessariamente à identificação da categoria, a fim de que num segundo momento sejam então cumpridos os requisitos e exigências de caráter formal impostos pela lei e pelas Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, tudo em estrita observância às restrições provenientes da Constituição Federal, em especial, ao modelo de unicidade sindical adotado.

O registro sindical e a personalidade conferida ao sindicato através do mesmo para legitimidade da representação da categoria é tema de decisões do Judiciário como abaixo se destaca para conhecimento:

CONSTITUCIONAL. AUSÊNCIA DE REGISTRO SINDICAL. OBSERVÂNCIA DO POSTULADO DA UNICIDADE SINDICAL. 1. É indispensável o registro sindical perante o Ministério do Trabalho e Emprego para a representação de determinada categoria, tendo em vista a necessidade de observância ao princípio da unicidade sindical. Precedente. 2. Agravo regimental improvido. (STF - AI: 789108 BA , Relator: Min. ELLEN GRACIE, Data de Julgamento: 05/10/2010, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-207 DIVULG 27-10-2010 PUBLIC 28-10-2010 EMENT VOL-02422-02 PP-00366)

PROCESSO CIVIL. CONSTITUCIONAL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. INTERESSE DA CATEGORIA PROFISSIONAL. LEGITIMIDADE ATIVA. AUSÊNCIA. REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. NECESSIDADE. VIOLAÇÃO À UNICIDADE SINDICAL. RECURSO NÃO PROVIDO. 1. Independentemente da discussão acerca do momento em que surge a personalidade jurídica do sindicato, a legitimação ativa da entidade para atuar como substituta processual no mandado de segurança coletivo pressupõe que ela esteja regularmente constituída e em funcionamento, o que não se admite quando não há o registro no Ministério do Trabalho e, mais ainda, quando não se obedece ao princípio da unicidade sindical. Precedentes do STF e do STJ. 2. Na espécie, o registro da entidade no Ministério do Trabalho foi indeferido pela autoridade competente, ante a existência de outra organização sindical representativa da categoria na mesma base territorial. A decisão administrativa foi ratificada judicialmente nos autos de mandado de segurança transitado em julgado. 3. Recurso ordinário em mandado de segurança não provido. (STJ - RMS: 41881 MS 2013/0095368-4, Relator: Ministro CASTRO MEIRA, Data de Julgamento: 18/06/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 28/06/2013)

Por fim, cabe ressaltar o importante papel do Ministério do Trabalho e Emprego em viabilizar o registro das entidades sindicais, sendo que, embora seu controle esteja firmado em ato vinculado, sua análise e posterior liberação para efetivo registro do ente sindical só não se efetivará se constatada ausência no cumprimento das exigências de caráter formal ou se forem deferidas eventuais impugnações apresentadas pelos legitimados interessados, com o fim de para invalidar a criação ou alteração estatutária do sindicato envolvido.

Não é de somenos importância frisar, que embora haja procedimentos formais oriundos do ordenamento jurídico, além de exigências de caráter administrativo para constituição do ente sindical, refletindo certa facilidade em se obter o registro pretendido para legitimamente tutelar e promover o interesse coletivo que ele representará, ainda assim é possível constatar a crise do sindicalismo brasileiro, dada a pulverização descontrolada das categorias econômicas e profissionais, que resultam no fracionamento sindical, tudo com o propósito de usufruir do montante oriundo do custeio do sistema confederativo instituído pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º, IV).

Com isso, a representatividade perde espaço, porquanto o objetivo maior passa a ser o de atender aos anseios próprios do alto escalão do sindicato, deixando à margem questões de suma importância segundo o interesse da coletividade nele representada.

7. CONCLUSÃO

O processo de consolidação do Direito Sindical no Brasil foi marcado por transformações de grande relevância antes de firmar-se como ramo do Direito, transformações essas evidenciadas em cada modelo adotado pelo Estado, partindo da outorga da Constituição Imperial, pelos preceitos democráticos da promulgação da primeira Constituição Republicana, pelo incisivo corporativismo estatal da Era Vargas, o intervencionismo do período Ditatorial, para, então, firmar-se com o devido reconhecimento e liberdade quando da redemocratização do país com a Constituição cidadã promulgada em 05 de outubro de 1988.

Desde então, a dinâmica da atividade econômica tem influenciado e muito no modelo sindicalista adotado pela atual Constituição Federal de 1988, que se mostra ultrapassado e conflitante, em razão das regras incompatíveis aplicadas ao referido modelo concomitantemente.

Forçoso é reconhecer o progresso quanto ao sindicalismo ao se assegurar o estabelecimento do Princípio da Liberdade Sindical e com ele a autonomia orgânica e funcional dos entes sindicais, entretanto, referido progresso foi maculado com a manutenção de preceitos herdados do corporativismo estatal, onde infelizmente prestigiou-se a manutenção de regras incompatíveis com o espírito liberal da nova ordem constitucional, ao ser adotado o modelo de Unicidade Sindical, o Sistema Confederativo e a Contribuição Sindical compulsória.

O conflito entre as referidas normas, que regulam o sindicalismo no Brasil, é o elemento motivador para a pulverização dos sindicatos, em função do fracionamento, seja pela dissociação de categorias, pelo desmembramento territorial, ou ainda, porque não dizer, pela incansável criação de atividades econômicas que emergem do capitalismo global do mundo moderno, tudo dentro do modelo de sindicato único e da contribuição sindical obrigatória.

Dessa forma, o sindicalismo tornou-se um negócio altamente lucrativo, por haver a obrigatoriedade de custeio do sistema por aqueles que vinculados automaticamente à categoria econômica, através do já superado enquadramento sindical, independentemente de serem sócios ou não do sindicato, tem de contribuir para manutenção do ente sindical, que é detentor exclusivo da representação e representatividade da classe a ele submetida.

Está aí instaurada a crise do sindicalismo no Brasil, onde a pulverização dos sindicatos motivada pelo anseio da gerência dos recursos oriundos da contribuição compulsória enfraquece a força das reivindicações e a representatividade da classe vinculada, em especial, dos trabalhadores, por não haver obrigação que determine o comprometimento com o progresso da categoria e, muito menos liberdade para poder escolher o sindicato que melhor assegure a tutela e a promoção dos interesses da coletividade.

A perspectiva de mudança quanto ao atual cenário caótico do sindicalismo no Brasil repousa na reforma do modelo sindical, em especial, no expurgo da Unicidade Sindical,

do Sistema Confederativo e a Contribuição Sindical compulsória, garantindo-se assim a aplicação irrestrita do Princípio de Liberdade Sindical, que embora contemple o pluralismo dos sindicatos, favorece a adição espontânea por parte dos interessados ao modelo de Unidade Sindical, onde empregadores e trabalhadores elegerão de acordo com o seu interesse o Sindicato que melhor atende aos seus anseios.

Com isso, a concorrência entre os entes sindicais passa a ter efetividade e o Sindicato, que de fato exercer sua representatividade, será favorecido pela contribuição daqueles que, livremente, o escolheram para reivindicação e conquista de seus interesses.

Por este modo assegurar-se-á a autonomia da vontade coletiva, tão prestigiada no direito sindical moderno.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. **Curso de Direito Sindical** / José Carlos Arouca. – 4 ed. – São Paulo : LTr, 2014.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 9 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro : Forense; São Paulo ; Método, 2014.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical** / José Claudio Monteiro de Brito Filho. – 5 ed. – São Paulo : LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. – 6 ed. – São Paulo : LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. – 13 ed. - São Paulo : Ltr, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo. **O Problema do Sindicato Único no Brasil: seus fundamentos sociológicos** / Evaristo Moraes Filho – 2 ed. – São Paulo : Alfa-Omega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932-2014. **Compêndio de Direito Sindical** / Amauri Mascaro Nascimento (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. – 8 ed. – São Paulo : LTr, 2015.

_____. **Direito Sindical**. São Paulo : Saraiva, 1989.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical** / Mozart Victor Russomano – 2 ed. – Rio de Janeiro : Forense, 1997.

SOARES, Rodrigo Chagas. **Negociação Coletiva de Trabalho com o Cômite de Representantes dos Trabalhadores da Empresa** / Rodrigo Chagas Soares. – São Paulo : Ltr, 2015.

[http://noticias.i3gov.planejamento.gov.br/noticias/pesquisa.xhtml?b=%20MTE%20publica%20portaria%20que%20altera%20regras%20dos%20pedidos%20de%20registro%20sindical%20+fontes:\(\)+perfis_facebook:\(\)+perfis_twitter:\(\)+canais:\(\)&q=0&o=0&e=0](http://noticias.i3gov.planejamento.gov.br/noticias/pesquisa.xhtml?b=%20MTE%20publica%20portaria%20que%20altera%20regras%20dos%20pedidos%20de%20registro%20sindical%20+fontes:()+perfis_facebook:()+perfis_twitter:()+canais:()&q=0&o=0&e=0) . Acesso em 11/10/2015.