

PUC/SP - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

HIRAMAR MARCOS PEREIRA

**Desmembramento do sindicato:
crise, crítica ou adaptação ao sistema**

São Paulo, 2010

HIRAMAR MARCOS PEREIRA

**Desmembramento do sindicato:
crise, crítica ou adaptação ao sistema**

Monografia apresentada no curso de Pós Graduação *Latu Sensu* "Direito do Trabalho" como requerido parcial para obter o Título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Ms. Fernando Rogério Peluso

São Paulo, 2010

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte

Catálogo da publicação

PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Pereira, Hiramarcos

Desmembramento do sindicato: crise crítica ou adaptação ao sistema.

Monografia apresentada no curso de Pós Graduação *Latu Sensu* "Direito do Trabalho".

Pereira, Hiramarcos

Desmembramento do sindicato: crise, crítica ou adaptação ao sistema

Monografia apresentada no curso de Pós Graduação *Latu Sensu* "Direito do Trabalho" como requerido parcial para obter o Título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Ms. Fernando Rogério Peluso

Banca Examinadora

Prof(a). _____

Instituição _____

Julgamento _____

Assinatura _____

Prof(a). _____

Instituição _____

Julgamento _____

Assinatura _____

Prof(a). _____

Instituição _____

Julgamento _____

Assinatura _____

*A todos, que de alguma forma,
contribuíram para a realização desta
nova conquista.*

AGRADECIMENTOS

Ao professor Fernando, meu orientador, pela paciência e sapiência na condução deste trabalho.

A Adriana, minha esposa, pela compreensão e dedicação neste período.

A Ana Maria, que chegou para animar ainda mais a vida do papai.

A minha família, que mesmo de longe conseguem se fazerem próxima através de orações.

Aos amigos, pela força e pela vibração em relação a esta jornada.

Aos colegas de trabalho na educação, que demonstram carinho, admiração e respeito pelo meu ofício com a advocacia.

Aos meus alunos do ensino fundamental, que compartilham comigo o prazer de estudar, ensinar e aprender.

*Nada grandioso no mundo foi realizado
sem paixão.*

Georg Wilhelm Friedrich Hegel

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
I – SINDICALISMO BRASILEIRO.....	12
1.1. Início do sindicalismo brasileiro	12
1.2. Trajeto legal do sindicalismo brasileiro	13
1.3. OIT - Organização Internacional do Trabalho	19
1.4. O sindicalismo na Constituição Federal de 1988	22
1.5. O sindicalismo na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT	25
1.6. Os modelos sindicais	27
1.6.1. Unicidade sindical	27
1.6.1.1. Jurisdição de atuação mínima	29
1.6.2. Pluralidade sindical	30
1.6.3. Unidade sindical	32
1.7. Organograma do sistema sindical brasileiro	34
II – SINDICATOS.....	37
2.1. Conceituação	37
2.2. Natureza jurídica	39
2.3. Agregação de trabalhadores e empregadores aos sindicatos	40
2.4. Custeio	44
2.4.1. Mensalidade sindical ou contribuição associativa	45
2.4.2. Contribuição sindical	46
2.4.3. Contribuição confederativa	48
2.4.4. Taxa assistencial	49
2.5. Dirigente sindical e suas prerrogativas	51
III – DESMEMBRAMENTO SINDICAL.....	54
3.1. Fundação e criação de entidade sindical	54
3.1.1. Assembléia de fundação	55
3.1.2. registro da entidade sindical.....	57

3.2. Arquivamento do pedido administrativamente	60
3.3. Impugnação e arquivamento na via administrativa	61
3.4. Autocomposição e seu procedimento	63
3.5. Interferência de estranhos ao processo	65
3.6. Ausência do Estado	66
3.7. Competência Material	67
3.8. Desmembramento sindical	71
3.8.1. Definição	71
3.8.2. Hipóteses legal de desmembramentos	73
3.8.3. Procedimentos de desmembramento de sindicatos	78
IV – DESMEMBRAMENTO DO SINDICATO: CRISE, CRÍTICA OU ADAPTAÇÃO AO SISTEMA.....	81
4.1. Crise no sindicalismo mundial	81
4.2. O momento atual dos sindicatos no Brasil	85
4.3. Desmembramento sindical e a pluralidade versus unicidade	88
4.4. Desmembramento sindical e o custeio	97
4.5. Desmembramento sindical e a estabilidade provisória do dirigente.....	102
CONCLUSÃO	107
BIBLIOGRAFIA	113

INTRODUÇÃO

Com o fim do conflito entre o bloco socialista liderado pela União Soviética e o Capitalismo, liderado pelos Estados Unidos, tendo como “vencedor” esse último, o capital ficou livre e sem limites: imperando sobre a maioria das nações, promovendo a migração de empresas em busca da mão de obra mais barata, investindo em tecnologia de ponta, almejando substituir a mão de obra humana pela robótica, pregando a implantação do sistema neoliberal, que distancia os governos do compromisso de promover os serviços que atendessem as necessidades do povo, convergindo suas forças diretamente para o Estado, com o objetivo de flexibilizar as Leis Trabalhistas e alterar o contrato de trabalho, pregando-se inclusive o fim das instituições sociais (entre elas os sindicatos), com objetivos claros de acabar com qualquer barreira que viesse impedir o crescimento do capitalismo e conseqüentemente o aumento do lucro das atividades empresariais.

No Brasil, como em qualquer outro País de qualquer parte do mundo, as conseqüências desse descalabro, foram de todo desanimadoras, pois o Estado buscou atender as exigências do capitalismo se abrindo ao capital internacional, promoveu privatizações e terceirizações em todas as áreas, tornando precário a promoção dos serviços à população, incentivou a migração interna das empresas autorizando a disputa de isenção de imposto entre os Estados da Federação, assistiu de braços cruzado a extinção e substituição de postos de trabalho que provocou o desemprego em massa, permitiu a flexibilização das Leis do Trabalho, a alteração no contrato de trabalho e o barateamento da mão-de-obra com argumento de aumentar a oferta de trabalho, elevou o tempo para se conquistar a sonhada aposentadoria.

Esse quadro enfraqueceu a representatividade dos sindicatos que perdiam seus filiados em razão do desemprego ou que caíram na descrença dos mesmos em razão da fragilidade da representação que assolou todas as instituições sociais.

Numa tentativa de se manterem vivos, atuantes e sem perder seus filiados, os sindicatos buscaram alternativas como a de profissionalizar seus filiados para enfrentarem os novos desafios do mercado de trabalho, bem como oferecer cursos de formação sindical, promover serviços sociais e assistenciais, fazer alianças com governos numa tentativa de conseguir cargos políticos para seus membros especialmente os membros da executiva ou filia-los aos partidos políticos para participarem de pleitos eleitorais, e conseguirem assim ficar mais próximos das decisões políticas que afetaria diretamente a categoria.

Esse quadro aliado à estrutura sindical brasileira, parece ter favorecido e até mesmo incentivado a proliferação de novas instituições sindicais, através de desmembramentos, que se caracterizam pela criação de uma nova instituição sindical oriunda de outra pré-existente.

É imbuído do objetivo de entender melhor o fenômeno da proliferação das instituições sindicais, através de desmembramento que tem provocado o surgimento, em média, de uma nova instituição a cada dia, que buscamos estudar e elaborar este trabalho envolvendo o sistema sindical brasileiro, como um todo, desde o seu surgimento de fato, os primeiros Decretos-Lei, como o Decreto-Lei nº 19.770 de 19 de maio de 1931, adjetivada de “Lei dos Sindicatos”, as Constituições posteriores, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a posição da Organização Internacional do Trabalho – OIT com suas Convenções nº 87 de 1948 e convenção nº 97 de 1949, os novos rumos que o sindicalismo brasileiro tomou após a Constituição de 1988, o papel do Estado antes e depois da promulgação da mencionada Carta Magna, frente a criação dos sindicatos, uma análise da unicidade, da pluralidade sindical e da unidade sindical, a base territorial mínima, o custeio sindical e suas formas, a formação e criação através de desmembramento sindical, as hipótese possíveis autorizada pela CLT que foram recepcionadas pela Constituição de 1988, o sistema confederativo, a forma piramidal e as centrais sindicais legalizadas pela Lei nº 11.648 de 31 de março de 2008, as formas de agregação dos trabalhadores e empregadores aos seus respectivos sindicatos, as prerrogativas de seus representantes, a Portaria Ministerial de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata do registro das instituições sindicais, a postura da imprensa e da opinião pública sobre o assunto, o que pensam os doutrinadores

sobre cada tema apresentado, bem como o posicionamento da jurisprudência de cada um dos Tribunais.

Como a instituição sindical é algo para qual convergem diversos interesses, desde políticos, sociais, financeiros, etc, buscamos descobrir os verdadeiros interesses que norteiam essa nova vedete do mundo do trabalho, que tem sido o desmembramento de sindicatos: por que ela tem acontecido de forma e maneira bastante acentuada? É uma crítica ao sistema? É uma forma de abranger e atender os interesses de profissionais cuja profissão vai se individualizando das demais, que compõem o sindicato pré-existente? É uma forma que os representantes encontraram para se manterem em seus empregos em razão da estabilidade provisória garantida pela CF/88? É um “jeitinho” de se galgar a um cargo político ou de ser notado no cenário político e manter-se influenciando em decisões? É um meio de se enriquecer ilicitamente? É uma maneira encontrada para forçar a substituição da unicidade tão criticada pela pluralidade sindical tão cortejada? É uma forma de se enfraquecer os sindicatos com grande representatividade ou de grande abrangência de representação territorial? É uma forma de trazer a instituição para próximo de seus representados?

Para tentar encontrar respostas às respectivas questões, fizemos também uma análise da conjuntura do sindicalismo brasileiro, durante os últimos trinta anos, que coincidem com a crise vivida no mundo do trabalho provocada com a superioridade do capitalismo sobre o socialismo, analisamos o momento da elaboração e promulgação da Constituição Federal de 1988 que implantou o Estado Democrático de Direito, que trouxe avanços na liberdade sindical, mas que manteve vários entendimentos de Constituições anteriores consideradas ditatórias e a escolha de um líder sindical para o cargo de Presidente da República.

Por fim buscamos o entendimento de diversos doutrinadores, suas posições e suas análises sobre o desmembramento de sindicatos.

I – SINDICALISMO NO BRASIL

1.1 - Início do sindicalismo brasileiro.

A estrutura sindical brasileira vem se constituindo, ao longo da história, baseada nos diversos interesses políticos, sociais e trabalhistas, de forma que de um lado patrão, aliando-se ao Estado e do outro lado trabalhadores, apoiados em movimentos sociais, buscam alternativas que consolidem esse sistema em uma estrutura democrática.

Ao estudar a história da origem do sindicalismo brasileiro, percebe-se que não há consenso entre os doutrinadores e historiadores, sobre forma e datas precisas do seu surgimento, o que existe tem como estudo os movimentos e organizações que apresentavam, à época, em sua estrutura funcional a filosofia sindical. José Carlos Arouca¹, menciona vários desses estudos, entre eles o de Azis Simão que aponta:

“As primeiras organizações operárias no Brasil foram por certo as ligas operárias que reuniam quase sempre indistintamente os operários de diversos ofícios e industriais 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 de salários, e diminuição de horas e pouca coisa realizaram, por que lhes faltava a força necessária mercê do amorfismo que as caracterizava. Mais tarde, aparecem as sociedades de resistência, que já eram núcleos mais homogêneos surgidos dos primeiros centros ou ligas. São uniões de ofícios que ao se desenvolverem fundam pelo País sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade, ao lado destas existem uniões autônomas mais ou menos beneficentes, ora apoiando greves, ora fazendo manifestações políticas”.

Fazendo menção aos conhecimentos de Azis Simão, o nobre professor José Carlos Arouca², aponta as primeiras greves das quais tem notícias: “Verificam-se somente vinte anos após o início do primeiro surto industrial. No fim da década de 1880 registraram-se por questões de remuneração principalmente. Desde então, quase não se passou ano sem o registro de greves no Estado”.

¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 47/48.

² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 88.

1. 2 - Trajetória legal do sindicalismo brasileiro.

Parte da doutrina aponta os Decretos nº 979 de 06 de janeiro de 1903 e o Decreto nº 1.637 de 05 de janeiro de 1907, como sendo o marco legal do sindicalismo brasileiro.

Amauri Mascaro Nascimento³, comenta que:

“O Decreto nº 979 (1903) permitiu a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregadores, com liberdade de escolha das formas de representação. Para que o sindicato tivesse personalidade jurídica, bastava o registro de dois exemplares dos estatutos, da ata de instalação e das listas de sócios no Cartório de Registro de Hipotecas do Distrito. O número mínimo de sete sócios era suficiente para a fundação de um sindicato, número esse mantido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT até o ano de 2000, e com respaldo da jurisprudência dos Tribunais Superiores. Respeitando-se o direito de cada um indivíduo de ingressar ou não e de sair de um sindicato. A função do sindicato que ganhou bastante destaque foi a assistencial: a criação de caixas para os sócios e de cooperativas de crédito e de vendas dos seus produtos.

O Decreto nº 1.637 (1907) organizou o sindicalismo urbano de trabalhadores de profissões similares ou conexas. Definiu como funções do sindicato o estatuto, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros. Previu a criação de conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para dirimir as controvérsias entre o capital e o trabalho. preservou a liberdade de constituição dos sindicatos, bastando, para esse fim, simples depósito de cópias dos estatutos na repartição competente.”

O nobre doutrinador deixa claro que a primeira Lei que formalizou o sindicalismo no Brasil foi o Decreto nº 979, que organizou os trabalhadores ligado a atividade rural, e isto tem razão de ser, pois a história mostra que o Brasil era um País de atividade com predominância rural.

Quatro anos depois, foi a vez dos trabalhadores, ligados a atividade urbana, com o Decreto nº 1.637.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 115/116.

Porém a primeira Lei, oficialmente batizada pelo Governo de “Lei dos Sindicatos”, foi o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, promulgado por Getúlio Vargas.

Lais Correa de Mello, se utilizando do conhecimento de Carlos Alberto Gomes Chiarelli, aponta as principais conseqüências trazidas por este Decreto, ao sistema sindical brasileiro:

“a) abandono do regime de pluralidade sindical vigente desde de 1.907, em prol da estrutura de sindicato único em cada base territorial; b) número mínimo de 30 sócios para organização de sindicato, devendo ser seguida a regra da necessidade dos dois terços da classe; c) sistema de enquadramento sindical, tanto para empregadores como para empregados por ramo de atividade, e não mais por profissão ou por empresa; d) estrutura verticalizada da organização sindical, sendo permitido três sindicatos formarem uma federação regional e cinco federações constituírem uma confederação nacional; e) proibição de filiação do sindicato a entidade internacionais sem autorização do Ministério; f) proibição de sindicalização para os funcionários públicos e de empregados domésticos; g) estabelecimento de convenções coletivas, compreendendo cada categoria distintamente, com efeito *erga omnes*; h) estabelecimento de sindicalização facultativa e não obrigatória; i) possibilidade de agrupamento de profissões idênticas, similares ou conexas em base territoriais municipais; j) concepção de sindicatos como órgãos de colaboração do Governo com estatutos padronizados, dependendo do reconhecimento do Estado, com apresentação de relatórios de sua atividade”.⁴

O presente Decreto criou parte da estrutura sindical que temos até hoje, pois implantou a unicidade sindical, a sindicalização por categoria e o sistema confederativo, negou-lhe função política e deu-lhe função assistencial.

Parece que o governo havia, a época, perdido o controle com relação aos sindicatos, mas logo buscou, com o Decreto nº 19.770, dar-lhe uma roupagem de organização que não passou de uma intervenção estatal atribuindo aos sindicatos o papel de colaborador do governo.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁵, tece o seguinte comentário:

⁴ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição brasileira**. São Paulo: LTr, 2005. p. 99.

⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 59.

“Não se pode esquecer todavia que, mesmo que o Decreto n. 979 não tenha concedido o sindicato nos moldes tradicionais, assim como, da mesma forma, ainda que as uniões de trabalhadores, no período, não tenha sido formadas conforme verdadeiros sindicatos, isto não desnatura o fato de que é no período que começa a se estruturar o sindicalismo brasileiro – embora ele vá ser totalmente modificado, por imposição da Vargas, na década de 30”.

O nobre doutrinador observa que “Não foi só a regra do sindicato único que o Decreto nº 19.770/31 firmou. Ele firmou toda a estrutura rígida, no tocante à organização sindical, que nos distanciou de um modelo de liberdade sindical e que perdura até hoje”.

Três anos depois, a Constituição Federal de 1934 praticamente aboliu o decreto supra mencionado, pois implantou o sistema da pluralidade sindical e atribuiu, na visão de alguns estudiosos, autonomia plena aos sindicatos, como observa Luiz Alberto Matos dos Santos⁶:

“Na era Vargas, a Constituição Federal de 1934, no seu art. 120, consagrou a pluralidade sindical e a autonomia completa do sindicato. Há objeções quanto à interpretação de plena autonomia sindical, que para Geraldo Bezerra de Menezes, o regime instituído não foi nem de unidade nem de pluralidade sindical, pois havia restrições quanto à liberdade de administração do sindicato, a exemplo das assembléias sindicais em que havia a presença, permanente, de um representante do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio”.

Tem sido esse também o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:⁷

“A Constituição de 1934, no seu art. 120, acolheu como princípio a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos. Adotou, assim, proposta formulada por uma parcela do pensamento brasileiro, em especial do pensamento católico. O sindicato passou a ser, teoricamente, concebido como pessoa jurídica de direito privado, com liberdade de ação, de constituição e de administração.

Há objeções a essa interpretação. A exigência de que o sindicato deveria reunir, no mínimo, 1/3 dos empregados da mesma profissão no mesmo local fez com que em cada localidade só pudesse existir

⁶ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 59

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 125

um número limitado, e não um número ilimitado de sindicatos, como seria num sistema genuinamente pluralista.

Porém pouco durou a idéia implantada pelo mencionado Decreto, pois com a promulgação da Constituição Federal de 1937, que implantou o chamado “Estado Novo”, que se caracterizava por um regime de força do Estado Brasileiro, logo fez retornar a unicidade sindical, coibindo o direito de greve, e praticamente toda a estrutura que se tem até hoje, é o que comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸.

“Este modelo, de qualquer forma, não durou. Por força da implantação, por Vargas, de um regime de força, conhecido como “Estado Novo”, é implantado nova ordem constitucional, em 1937.

Voltou, então, a unicidade sindical e todo o aparato corporativista que vem caracterizando o nosso sindicalismo nos últimos cinquenta e tantos anos”.

Luiz Alberto Matos dos Santos⁹, emite o seguinte parecer:

“Em sentido diametralmente oposto, a carta de 1937(art. 138), já no governo getulista nominado usurpador, acolheu os postulados do modelo sindical corporativista italiano e impôs a unicidade sindical, condicionando o funcionamento do sindicato ao reconhecimento oficial do Estado, estabelecendo a sua dependência financeira estatal e controlando a sua organização.”

Amauri Mascaro Nascimento¹⁰, sobre a Carta Magna de 1937, comenta que:

“O princípio adotado foi o do sindicato único na mesma base territorial, que não permite autonomia na criação de sindicatos. De outro lado, conferiu aos sindicatos reconhecidos o poder de impor, compulsoriamente, contribuições sindicais aos seus representados. As funções do sindicato eram semi-públicas. Cabia-lhes o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. A mesma diretriz foi mantida pela Constituição de 1946, só afastada pela Constituição de 1988”.

⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

⁹ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 59

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 127

Posterior a esse diploma Máximo, foram promulgados o Decreto n. 1.402 de 1.939, que tratava da organização sindical, o Decreto n. 2.381, de 1.940, sobre enquadramento sindical, e o Decreto n. 2.377, de 1.940, sobre contribuição sindical.

O Decreto n. 5.453 de 1º de maio de 1.943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não trouxe nada de novo ao sistema sindical, apenas incorporou os decretos já existentes, unificando-os.

Conforme destaca Luiz Alberto Matos dos Santos¹¹,

“A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1.943, e sob a inspiração da Carta de 1.937, manteve a imposição da unicidade de representação sindical, a organização por categorias, o reconhecimento oficial do sindicato (carta sindical), o sistema confederativo de representação sindical e seu financiamento estatal mediante o imposto sindical. Declarou o sindicato como órgão de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, declarando-o, também, órgão de colaboração com o Estado no estudo dos problemas de interesse das respectivas categorias.”

Amauri Mascaro Nascimento¹² comenta que:

“Como texto básico unificador das normas existentes, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.453, de 1º de maio de 1.943, tem um significado que não pode ser desconhecido: porém como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu para mudar o que havia, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas ou em quase nada inovador”

O mesmo aconteceu com a Carta Magna de 1946, pois não alterou em nada a estrutura sindical brasileira, apenas restabeleceu o direito de greve coibido na Constituição Federal de 1937.

¹¹ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, p. 60.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 130.

A primeira Lei de greve foi o Decreto-lei n. 9070, de 1946, aprovado dias antes da vigência da Constituição de 1946, e que por razão de dúvida constitucional, foi mantida, como aponta Amauri Mascaro Nascimento¹³.

Posteriormente, já no período de exceção é editada a nova Lei de Greve, n. 4330/64, em seguida a Constituição de 1967 alterada pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969.

A atividade sindical neste período ficou bastante prejudicada, pois os militares aumentaram o controle sobre as entidades sindicais e as lideranças acabaram reduzidas e as que permaneceram passaram a desenvolver um trabalho mais na linha assistencial.

José Cláudio Monteiro de Brito¹⁴, mencionando Leôncio Martins Rodrigues, entende que :

“A estrutura sindical foi mantida, pois, como afirma Leôncio Martins Rodrigues, a intenção dos governos militares era de controlar o movimento sindical, e não destruí-lo, o que, para o autor, acabou por ajudar as novas lideranças sindicais surgidas mais à frente, no período de transição democrática”.

A postura do governo, numa tentativa de organizar o sistema sindical para controlá-lo, acabou por ceder espaço até então limitado às instituições.

Em Agosto de 1981 ocorreu a CONCLAT, Conferencia Nacional da Classe Trabalhadora, o que levou a criação da CUT, Central Única dos Trabalhadores, dois anos depois, agosto de 1983, seguida pela criação da CGT, Central Geral dos Trabalhadores, em novembro de 1986.

José Cláudio Monteiro de Brito¹⁵, analisa que

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 131.

¹⁴ BRITO FILHO, José Cláudio de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 63.

¹⁵ BRITO FILHO, José Cláudio de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 64.

“Este período, para o sindicalismo, é época de mudanças. Divide-se o movimento sindical, em 1983, após tentativa de organização conjunta, com a fundação da CUT, Central Única dos Trabalhadores e, posteriormente, da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1986. A primeira pretendendo uma reforma geral do movimento sindical, reforma esta que indicava o caminho da liberdade e autonomia sindicais e, a segunda batendo-se contra a intervenção do Estado, mas, pregando a manutenção da unicidade sindical”.

Na análise de José Carlos Arouca¹⁶, “o regime conforma-se com o desafio dos sindicatos, deixando de encará-lo como mais uma provocação e finge desconhecer a multiplicidade de centrais, até porque, afinal, o movimento sindical estava irremediavelmente dividido”.

1. 3 - OIT – Organização Internacional do Trabalho.

A legislação internacional sobre sindicalismo possui suas bases em textos que consagram a liberdade sindical, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Porém, tem sido a Organização Internacional do Trabalho que tem apresentado os alicerces consagradores da liberdade sindical, como a Convenção nº 87 da OIT, aprovada em 1948, em vigor desde julho de 1950, que dispõe sobre “liberdade sindical e proteção do direito sindical” que é vista como “a mais importante para a afirmação do princípio da liberdade sindical e da autonomia do sindicato perante o Estado” afirma Amauri Mascaro Nascimento¹⁷.

José Carlos Arouca¹⁸, entende que “a Convenção nº 87 constitui o texto fundamental da Organização Internacional para a proteção da liberdade sindical”.

Esta convenção trás em seu esboço os artigos 2º e 3º com as seguintes previsões:

“Artigo 2º

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, tem o direito, sem autorização prévia, de

¹⁶ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 254.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 151.

¹⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 81

constituírem organizações de sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações com a única condição de se conformarem com os estatutos destes últimos.

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar sua gestão e sua atividade e formular o seu programa de ação.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.”¹⁹

Amauri Mascaro Nascimento²⁰, identifica que a presente convenção ressalta quatro garantias sindicais universais: “as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato”.

José Carlos Arouca²¹, apresenta os seguintes princípios extraídos da presente Convenção:

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 do 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 a organização internacional.

¹⁹ OIT – Convenção nº 87 de 1948. **Dispõe sobre liberdade sindical e a protecção do direito sindical**. Disponível em: <www.oit.org/ilotex/portug/docs/C087.htm> Acessado em 05 de out. 2010.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr, 2008. p. 153.

²¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo, LTr, 2009. p. 81/82.

- g) aquisição de personalidade jurídica sem obstáculo 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”.

O nobre doutrinador ao comparar os mencionados princípios que regem o sindicalismo internacional com os princípios do sindicalismo brasileiro, previsto na Constituição Federal de 1988, conclui que:

“Pelo menos dois desses princípios não ajustariam à Constituição brasileira, a contribuição 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 sendo associado a sindicato, quando beneficiado pelo contrato coletivo, e também o sindicato mais representativo, que significa a prevalência da unicidade num regime de pluralidade”²².

Como entende José Carlos Arouca, “tudo que se contém na Convenção nº 87, excetuada apenas a possibilidade de fundar múltiplas associações para um mesmo grupo em idêntica região geográfica, é permitido pelo nosso ordenamento jurídico”²³.

Amauri Mascaro Nascimento²⁴, traça o seguinte paralelo entre a Convenção de nº 87 da OIT e Constituição Federal de 1.988:

“A Constituição de 1988 proíbe mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Com isso, impõe um modelo sindical obrigatório, enquanto a Convenção nº 87 defende um modelo sindical espontâneo. Nossa Constituição, seguindo tradições que vem desde o Estado Novo, autoriza a cobrança compulsória, pelos sindicatos, da contribuição sindical de todos os trabalhadores, sócio ou não do sindicato. A convenção nº 87 assegura a liberdade

²² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 82.

²³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 82.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: 2008, p. 154.

individual de ingressar ou não num sindicato. Cobrar, compulsoriamente, uma contribuição de quem não é sócio não é compatível com essa garantia da Convenção nº 87”.

Nos comentários supra mencionados é explícita a discordância com relação à contribuição sindical de forma compulsória, José Carlos Arouca entende que a OIT autoriza, ao contrário de Amauri Mascaro Nascimento que leciona que a OIT proíbe.

A convenção nº 87 se completa com a convenção nº 98 que trata da “aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva”, adotada em 1º de julho de 1949, sendo essa última integrada a legislação brasileira, pois foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, ao contrário da primeira que até o momento não faz parte do ordenamento jurídico nacional.

Talvez resida na contribuição sindical compulsória e no sistema de unicidade sindical, tendo como base mínima o município, o entrave para a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil, haja vista “por tratar de direitos fundamentais, só podendo ser aprovada no todo, mesmo porque não consagra o direito de reservas”, aponta José Carlos Arouca²⁵.

No entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁶, “estas duas Convenções instituem as bases para se conceder o verdadeiro regime de liberdade sindical”.

1. 4 – O sindicalismo na Constituição Federal de 1988.

Os princípios norteadores do sindicalismo brasileiro encontram base legal à luz da Constituição Federal de 1988, no seu artigo 8º incisos I a VII, cujo “*caput*” garante a liberdade de associação profissional ou sindical, atribuindo no inciso VIII estabilidade provisória ao representante da categoria, estendendo esses princípios a todos os ramos de sindicatos (parágrafo único), conforme a seguinte previsão:

²⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 82.

²⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 77.

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

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro em órgão competente, vedadas ao poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedado 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;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

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

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;

VI – é obrigatório a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único: As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de coloniais de pescadores, atendidas, as condições que a lei estabelecer”.

A citada Carta Magna representa um marco na democratização do sistema sindical brasileiro, pois conquistou autonomia de organização interna, afastou a interferência e intervenção do Estado. Porém deixou a desejar em muito, pois manteve a unicidade sindical a contribuição compulsória, e a competência normativa da Justiça do trabalho, vestígios do sindicato arcaico.

O que tem suscitado vários comentários como o do mestre Maurício Goldinho Delgado²⁷

“A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém outras características notáveis de sua antiga matriz”

Luiz Alberto Matos dos Santos²⁸ fazendo menção ao conjunto da obra Constitucional de 1988 que trata do sindicalismo, aponta que:

“Desta forma, ao mesmo tempo, que o art. 8º da atual Norma Ápice, assegura a liberdade sindical, criando a figura do registro sindical (inciso I), preservou antigos pressupostos, característicos do modelo corporativista italiano, quais sejam: unicidade (inciso II); categoria (inciso II, III, IV e parágrafo único do art. 7º); e contribuição sindical (inciso IV)”.

Amauri Mascaro Nascimento identifica como principal conquista da Constituição de 1988;

“O princípio da não intervenção do Estado e não interferência do Estado na organização sindical, que permitiu a ampliação do número de entidades sindicais, provocou a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego e ensejou, em plano infraconstitucional, a criação do Cadastro Nacional da Entidades Sindicais, reformulações expressivas em relação aos que existia”²⁹.

Independente do que representa o texto constitucional de 1988 em relação aos avanços do sindicalismo brasileiro, José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁰, entende que:

“Esta reforma parcial do regime corporativista existente, entretanto, não deve ser creditada, somente, a forças contrárias aos interesses dos trabalhadores. Pelo contrário, é fato que o movimento sindical

²⁷ DELGADO, Maurício Goldinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 71.

²⁸ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 60/61.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 138.

³⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 65.

brasileiro, em sua maioria, colaborou para a manutenção de parte do modelo existente”.

Qualquer que seja o entendimento sobre o presente tema, oportuno se faz o comentário de Zoraide Amaral de Souza³¹:

“Os que criticaram ou criticam a vigente Constituição, dizendo-a pretensiosa quando acena com regras que se destinariam a resolver todos os problemas do Povo, não percebem que tudo que nela se contém é produto de uma incontinência cívica: não pode a Nação deixar de tentar sair do abismo a que foi levada, ou, pelo menos, consignar expressamente sua vontade na Carta Política”.

No geral os nobres estudiosos, mesmo os que criticam, fazem lembrar que nem tudo pode ser mudado usando apenas tinta de canetas, logo todas as mudanças provindas desta Carta são fruto de intensos debates de posições ideológicas, políticas, filosóficas e da própria experiência cumulada ao longo dos anos.

1. 5 – O sindicalismo na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A CLT, quando foi aprovada em 1.943 pelo Decreto-Lei nº 5.452, não trouxe nada de novo, apenas incorporou o que já havia em torno de legislação sindical.

“Incorporou o Decreto-Lei nº 1.402, de 1.939, sobre organização sindical, o Decreto-Lei nº 2.381, de 1.940, sobre enquadramento sindical, e o Decreto-Lei nº 2.377, de 1940, sobre contribuição sindical. Em nada alterou a negociação coletiva. Não previu o acordo coletivo em nível de empresa, que só mais tarde, em 1967, foi incluída na legislação”, Aponta Amauri Mascaro Nascimento³².

Hoje, passado todo esse tempo, apesar da Constituição Federal de 1.988 ter revogado alguns dos seus artigos, ela continua em vigência.

³¹ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 57.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. p. 130.

Assim, José Carlos Arouca, leciona que “a organização sindical brasileira é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas tendo presente a autonomia consagrada no art. 8º da Constituição e seu inciso I.³³”

Os principais artigos da CLT ainda em vigência são:

O artigo 511 e seus parágrafos, que autoriza a criação de associações, para fins de estudo e coordenação de interesses econômicos ou profissionais tanto de empregadores, empregados, autônomo ou profissionais liberais, ou seja, a criação de sindicatos; o artigo 513 que trata das prerrogativas dos sindicatos; o artigo 516 que prevê a unicidade sindical, o parágrafo 2º do artigo 517 que faculta aos sindicatos criarem delegações com objetivo de proteger os associados dentro de suas respectivas bases territoriais; os artigos 533, 534, 535 e 539 que prevê a criação, organização e atribuições das federações e confederações, ou seja, autoriza os sindicatos a se organizarem em federações e confederações, o artigo 570 que prevê a formação de sindicatos por categoria econômica ou profissões, bem como a sindicalização pelo critério de categoria similar ou conexa; o artigo 573 estabelece as regras para o agrupamento dos sindicatos em federações e, por fim, o parágrafo 2º do artigo 581 que define a atividade preponderante da empresa.

Portanto, muito do que temos hoje, é fruto ainda dos Decretos-leis incorporados na Consolidação das Leis do Trabalho.

O Decreto-Lei nº 2.381, de 1940, que tratava do enquadramento sindical, não foi recepcionado pela Lei Máxima de 1988, em razão da previsão da não intervenção e não interferência do Estado nas organizações sindicais.

³³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 99.

1. 6 – Os modelos sindicais

“No Brasil vigora, desde da década de 1.930, inclusive após a Constituição de 1.988, o sistema da unicidade sindical” aponta Mauricio Godinho Delgado.³⁴

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho “o Brasil tem suas normas sobre sindicalismo, 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”.³⁵

É consenso na doutrina, que a nossa estrutura enquanto liberdade sindical, advém da década de 30, com a promulgação do Decreto-Lei nº 1.402, de 1.939, quando implantou a unicidade sindical, recepcionada pela Constituição Federal de 1.988, sendo o que temos até hoje.

Embora definido e com bastante clareza, o sistema adotado pelo Brasil, é válido o discurso em torno dos demais sistemas que se diferencia da unicidade sindical, como a pluralidade e a unidade sindical, pois o sonho de muitos estudiosos é ver uma delas substituir a unicidade sindical implantada no País.

1. 6. 1 - Unicidade sindical

A unicidade sindical corresponde à possibilidade legal de existência de um único sindicato, representando uma certa categoria, em uma base territorial que em nosso ordenamento jurídico limita ao Município como jurisdição mínima, podendo portanto abranger mais de um Município, um ou mais Estado da Federação ou até mesmo a União.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 70.

³⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 78.

De forma sucinta, Amauri Mascaro Nascimento³⁶, atribui o seguinte conceito à unicidade sindical: “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”.

O presente sistema implantado na década de 1.930, foi mantido pela norma Constitucional de 1988, conforme art. 8º inciso II, que prevê:

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

Para o professor Amador Paes de Almeida³⁷, “o principio da unicidade instituída no artigo 8º, II da Constituição Federal atual, por certo, repousa na representatividade da categoria profissional - em consequência do que a sindicalização é levada a efeito em razão dos interesses dos trabalhadores”.

O artigo 516 da CLT prevê a unicidade sindical, determinando não ser reconhecido “mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. Esse texto advém da década mencionada.

No entendimento de Lais Correia de Mello³⁸, “tal preceito constitui a viga mestra do sistema de sindicato único”.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁹ a unicidade sindical se caracteriza por:

“1) a representação de um grupo por uma única entidade sindical – na unicidade, qualquer integrante do grupo, qualquer que seja ele, só pode ser representado pela mesma organização sindical; 2) que isto

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ED. São Paulo: LTr, 2008. p. 216.

³⁷ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em <www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir.> Acessado em 05 de jul. de 2010.

³⁸ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 126.

³⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 82.

ocorra dentro de uma determinada base, ou seja região geográfica – que pode ser de qualquer tamanho e 3) que isto ocorra por imposição do Estado, quer por um ato discricionário, quer por previsão do ordenamento jurídico”.

Nas características apresentadas, percebe-se que não existe liberdade de escolha pelo trabalhador, sobre a qual sindicato deve ele pertencer, pois a Lei possibilita apenas a existência legal de um único sindicato representante da categoria, numa certa base territorial, que pelo ditame legal, se restringe ao Município como jurisdição mínima.

Para Rudimar Roberto Bortolloto⁴⁰, “a unicidade sindical cria um visível embate com a liberdade sindical de filiação, porquanto restringe a escolha do trabalhador ou empregador a um único sindicato, legalmente admitido”.

Essa negativa de liberdade ao trabalhador tem sido alvo de muitas críticas, como a supra mencionada, que de certa forma parece oportuna, se analisarmos à luz do atual contexto democrático pregado no País, mas por outro lado, temos que lembrar que não temos uma formação sindical democrática nas bases do sindicalismo.

1. 6. 1. 1 - Jurisdição de atuação mínima

A Constituição de 1988 delimita como base territorial mínima para a criação de um sindicato, o Município, (artigo 8º, inciso II), podendo ser, dependendo de seus interessados, ampliada a base até o nível nacional.

Comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴¹: “Pelo texto constitucional, a base territorial mínima é delimitado pelos interessados, devendo ser, pelo menos, igual a um Município”.

Antes da Carta Magna de 1988 o Ministro do Trabalho outorgava e delimitava a base territorial para criação e atuação da entidade sindical (art. 517, §

⁴⁰ BORTOLLOTO, Rudimar Roberto, **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 65.

⁴¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 87.

1º), que na análise de alguns doutrinadores isto representava total submissão dos sindicatos ao Estado.

Tem sido esse o entendimento de José Carlos Arouca⁴² ao afirmar que: “na disciplina autoritária traçada pela CLT, a revelar a mais completa submissão dos sindicatos ao Estado, o Ministério do Trabalho outorgava e delimitava a base territorial (artigo 517, § 1º)”.

“O fato do Ministro do Trabalho não mais poder impor a base territorial aos sindicatos, representou um avanço significativo”, aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴³.

Por sua vez, Lais Corrêa de Mello⁴⁴, entende que: “O sistema de “sindicato único”, de “unicidade sindical”, dando exclusividade de representação da categoria profissional ou econômica em área territorial preestabelecida, tornou-se o fator mais incompatível com a Convenção nº 87 da OIT”.

Compreende-se que apesar da Constituição Federal de 1.988, ter avançado no sentido de impedir que o Estado interfira nas organizações sindicais, a própria Lei Máxima, delimita o espaço de jurisdição mínima de atuação da entidade sindical, limitando-a a unidade geográfica de um Município, o que nas lições da mencionada doutrinadora é incompatível com os preceitos de liberdade sindical implantado pela OIT.

1. 6. 2 - Pluralidade sindical

Amauri Mascaro Nascimento⁴⁵ define que “pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham interesse coletivo comum”.

⁴² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

⁴³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 87.

⁴⁴ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 177.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ED. São Paulo: LTr, 2008. p. 219.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴⁶, “modelo oposto ao da unicidade sindical é o da pluralidade sindical, que importa na possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical representativa do mesmo grupo, em determinada base”.

Zoraide Amaral de Souza⁴⁷, apresenta a seguinte distinção:

“Unicidade sindical significa o reconhecimento pelo Estado, ou pela categoria profissional contraposta, de apenas um sindicato como representante de toda uma profissão. A pluralidade sindical, igual reconhecimento de vários sindicatos de uma mesma profissão. Nesse último caso, todos os organismos sindicais são iguais entre si. O princípio da pluralidade sindical é corolário da liberdade de constituição de sindicatos”

Inspirando-se nas palavras dos nobres doutrinadores, entende-se que a pluralidade sindical se caracteriza pela existência de mais de um sindicato na mesma base territorial sem oposição do Estado, dando aos trabalhadores opção de escolherem aquele com o qual mais se identifique na representação.

Maurício Godinho Delgado⁴⁸ observa que:

“O sistema de liberdade sindical plena (Convenção nº 87, OIT, por exemplo) não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. Sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos. A quem caberá eleger, sozinhos, a melhor forma de se instruírem”.

Na análise do nobre mestre, faz-se entender que a OIT prioriza a não intervenção e interferência do Estado na organização sindical, deixando à mercê dos trabalhadores e empregadores a forma de organizam-se como melhor lhes convier.

Comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴⁹:

⁴⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 83

⁴⁷ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 125.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 71.

⁴⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 83

“Neste modelo, pode existir mais de uma organização sindical representativa dos integrantes de determinado grupo, criando-se e se mantendo as organizações sindicais em decorrência da vontade dos interessados, sem que o Estado possa intervir”.

Por fim, José Carlos Arouca⁵⁰, entende que:

“A pluralidade para a maior parte dos teorizadores modernos seria a melhor expressão da liberdade sindical, tendo como fundamento principal a Convenção nº 87 da OIT que, no art. 2º, assegura aos trabalhadores e seus empregadores o direito de constituírem as organizações sindicais que entenderem mais convenientes”

O estudioso completa seu entendimento observando que⁵¹:

“Os defensores do pluralismo, quase todos, reconhecem que a liberdade sindical como expressão do individualismo, para os trabalhadores, como classe, constitui um mal insuperável, que compromete decisivamente suas lutas e, portanto, suas conquistas”

É oportuno o presente comentário, pois historicamente percebe-se que o indivíduo que lutou a vida toda por liberdade plena, quando a conquista, não sabe o que fazer com ela, e assim passa a banalizar o que conquistou.

1. 6. 3 - Unidade sindical

Amauri Mascaro Nascimento⁵², define unidade sindical como sendo “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)”.

Parte significativa da doutrina apresenta a distinção entre unicidade sindical e unidade sindical, como um meio de maior compreensão, como faz o próprio Amauri Mascaro Nascimento.

⁵⁰ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 109.

⁵¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 109

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 218

Mauricio Godinho Delgado⁵³, também apresenta a distinção de unicidade sindical e unidade sindical:

“A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estrutura ou operação unilaterais dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade e não de imposição legal”.

Nas palavras dos mestres, entendem-se que na unidade sindical o que prevalece é a vontade dos trabalhadores em constituírem o seu próprio sindicato, ao contrário da unicidade sindical que se sustenta na determinação imperada pela lei.

Vale lembrar que unidade sindical é defendida pela convenção nº 87 da OIT – Organização Internacional do Trabalho – como meio de se concretizar a atividade prática da liberdade sindical; comenta-se, parte da doutrina, o fato do Brasil ainda não ter aprovado, como já visto anteriormente.

A análise feita por José Francisco Siqueira Neto⁵⁴ trazida por Luiz Alberto Matos dos Santos que ilustra bem o presente conhecimento:

“Nessa diferenciação entre um sistema de unicidade (por lei) e unidade (por vontade), emerge a observação de que a segunda não contraria o princípio da liberdade sindical, já que são os interessados que, voluntariamente, decidem pela sua adoção. Quando vinculada a um sistema de sindicalização livre, a unidade sindical mostra-se perfeitamente compatível com a liberdade sindical de que trata a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho”.

Por fim, Zoraide Amaral de Souza⁵⁵ conclui que:

“A Convenção nº 87 e a OIT respeitam a unidade sindical, quando voluntariamente estabelecida pelos interessados. Ao contrário, considera que, quando a unidade é prescrita por lei, denomina-se unicidade e corre o risco de se tornar um instrumento a serviço dos interesses do Estado”.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 71.

⁵⁴ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 77.

⁵⁵ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 134

Nesse último comentário, percebe-se que qualquer sistema é oportuno e válido, desde que o trabalhador e o empregador gozem do direito sagrado de escolha, somente assim podem fazer a opção que melhor lhes convier dentro dos preceitos legais e necessários para a sua representatividade.

1. 7 - Organograma do sistema sindical brasileiro

O sistema sindical brasileiro é confederativo, conforme observação importante feita por José Carlos Arouca, “o sistema confederativo foi incluído na Constituição em lugar impróprio, no inciso IV do art. 8º, que cuida das contribuições de custeio”⁵⁶

O mencionado sistema confederativo, apresenta em sua estrutura a forma piramidal, “na base, temos os sindicatos; no centro, as federações e, no ápice, no topo, as confederações” é o que aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁵⁷.

Tem sido este também o entendimento de José Carlos Arouca ao mencionar que “a CLT só admite a organização vertical, de forma piramidal, na qual a base é o sindicato, tendo no meio a federação e no vértice a confederação, sempre em função da categoria ou da atividade.”⁵⁸

A forma de sindicalização considerado vertical é a mais comum no nosso sistema confederativo, tanto que José Cláudio Arouca, adjetiva de “organização vertical o sistema confederativo de representatividade sindical”⁵⁹ e que inclusive “define a forma piramidal”⁶⁰ do sistema sindical.

Com relação a organização horizontal, José Carlos Arouca leciona: “organização horizontal é a concentração de entidades de múltiplos setores em

⁵⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

⁵⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97.

⁵⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

⁵⁹ AROUCA, José Cláudio. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

⁶⁰ AROUCA, José Cláudio. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

diferentes planos territoriais, um ou mais municípios, um ou mais Estados ou todo o país”.⁶¹

Amauri Mascaro Nascimento ensina que:

“Confederações são as organizações sindicais de maior grau em determinada categoria. Diferem das centrais. Estas estão acima das categorias; as federações, ao contrário, atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria. Foram instituídas, no período corporativista, como entidades sindicais de grau superior, criadas por um número de federações da categoria, pelo menos três (CLT, art. 535) do setor”⁶²

Sobre a pirâmide sindical Maurício Godinho Delgado, observa:

“No piso do sistema sindical do país existe um sindicato único, organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em que se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores.

As federações resultam da conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica (art. 534, CLT). Já as federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília (art. 535, CLT)”⁶³

José Cláudio Monteiro de Brito filho entende que: “Obedecida esta forma, é preciso, ainda respeitar o seu agrupamento, que se dá por critérios de homogeneidade. Não há assim, liberdade para vinculação entre as diversas entidades sindicais que compõem a pirâmide”.⁶⁴

A análise do mencionado estudioso tem razão de ser, pois para a composição dessa forma de organização observa-se também outras “restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última,”⁶⁵

⁶¹ AROUCA, José Cláudio. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 117.

⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 272.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

⁶⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97.

⁶⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97

Com relação às centrais sindicais que foram reconhecidas formalmente pela Lei n. 11.648/08, e que não compõem a pirâmide sindical brasileira, Maurício Godinho Delgado⁶⁶ emite o seguinte parecer: “as centrais sindicais não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica”.

De forma mais esclarecedora José Cláudio Monteiro de Brito Filho menciona que “as centrais sindicais, então não integram o sistema confederativo, não possuindo as prerrogativas das entidades sindicais”.⁶⁷

Porém, estaremos completamente equivocados, se acharmos que devido ao fato das centrais sindicais não possuírem as prerrogativas de sindicatos e portanto não integrarem ao sistema confederativo, elas em nada possam influenciar no sistema.

Assim, se faz necessário recorreremos ao comentário sobre as centrais sindicais feito por Maurício Delgado Godinho, “Constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica”.⁶⁸

José Carlos Arouca lisonjeia as confederações, por terem conseguido implantarem na Constituição Federal de 1988, mesmo em lugar impróprio, o sistema confederativo, ao mencionar que:

“Historicamente, sabe-se que isso se deu ao justificado receio das confederações de se verem marginalizadas na organização sindical, substituídas pelas centrais, e para se manterem era preciso que a Constituição, expressamente, previsse sua indispensabilidade. Daí o esforço conjuntos das confederações de trabalhadores e empregadores, vitorioso, que resultou na menção ao sistema confederativo da representação sindical respectiva”.⁶⁹

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

⁶⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 112.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

⁶⁹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

II – SINDICATOS

2.1 - Conceituação

São vários os conceitos atribuídos aos sindicatos na doutrina, basicamente cada doutrinador tem o seu, mas em geral, parece expressarem a mesma coisa.

Rudimar Roberto Bortolotto menciona que “Em razão de ser o sindicalismo um fenômeno complexo a definição ou conceituação de sindicato torna-se difícil, porquanto depende do contexto em que é analisado”.⁷⁰

O nobre doutrinador apresenta o conceito dado por Gomes e Gottschalk aos sindicatos:

“Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vista a melhorar suas condições de vida e trabalho”.⁷¹

Para Maurício Godinho Delgado⁷²:

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

José Carlos Arouca⁷³ entende ser sindicato “uma coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesse coletivos e individuais, profissionais e sociais, políticos e econômicos”.

⁷⁰ BORTOLLOTO, Rudimar Roberto, **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 45.

⁷¹ BORTOLLOTO, Rudimar Roberto, **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 46.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 64.

⁷³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

Amauri Mascaro Nascimento⁷⁴ entende que a legislação brasileira não prevê uma definição para sindicato; a lei apresenta apenas suas prerrogativas no art. 513 da CLT.

“No Brasil, não há uma definição legal. A lei limita-se a relacionar prerrogativas do sindicato (art. 513): “a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger e designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou das profissões liberais representadas”.

Mas para José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁷⁵:

“No direito brasileiro é possível de disposição contida na CLT (art. 511, *caput*), retirar uma definição para sindicato que, com algumas alterações que fazemos, seria associação para fins de defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de empregadores ou trabalhadores”. Pág. 101.

Diante da diversidade de conceituação trazida pela doutrina, José Carlos Arouca⁷⁶ conclui que:

“O sindicato assume coloração e fins diversificados em razão do sistema político vigente, mas fundamentalmente é uma coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesses coletivos, próprios e do povo em geral, direitos individuais e ascensão social”.

Em geral entende-se que o sindicato, dependendo do contexto de sua inserção, é porta voz das necessidades sociais, políticas, econômicas e laborais de seus membros, seja de trabalhador ou de empregador, o que leva posteriormente essas conquistas a toda a sociedade.

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo. P. 280.

⁷⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

⁷⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paul: LTr, 2009. p. 23.

Portanto de forma sintetizada José Carlos Arouca, define sindicato como “a coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesses coletivos e individuais, profissionais e sociais, políticos e econômicos”.⁷⁷

2. 2 - Natureza jurídica

É pacífico na doutrina o entendimento de que o sindicato é um ente jurídico, ao contrário da sua personalidade que encontrou ao longo da história bastante divergência, quando entendia-se ser o mesmo um ente de direito público, mas hoje, na sua maioria, a doutrina tem aceitado como sendo mesmo de direito privado.

As lições de Amauri Mascaro Nascimento⁷⁸ resumem bem o trajeto da natureza jurídica do sindicato brasileiro até o atual momento:

“Os sindicatos no Brasil já foram pessoas jurídicas de direito público no período do Estado Novo. A constituição de 1946 atribuiu-lhes funções delegadas de Poder Público, mas, apesar dessas atribuições, tornaram-se pessoas jurídicas de direito privado porque não são criadas pelo Estado, a sua criação não decorre de lei e o seu ato constitutivo é assembleia que aprova os estatutos, a diretoria provisória e a sua fundação”.

O presente entendimento é compartilhado por José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁷⁹:

“O sindicato é fruto da vontade dos indivíduos que o constituem, não do Estado, que não o cria, apenas regula as condições para a sua criação, de forma mais ou menos rígida, conforme o Estado e o seu ordenamento jurídico, o que ocorre em relação às pessoas jurídicas, no caso do Brasil”.

⁷⁷ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 23.

⁷⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 368/369

⁷⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. ed. Ltr, São Paulo: 2009. p. 104.

De forma esclarecedora, José Carlos Arouca⁸⁰ leciona “no Estado Democrático de Direito, o sindicato é uma associação de direito privado, livre, sendo sua atuação, como de qualquer outro organismo, limitado apenas pela lei”.

2. 3 - Agregação de trabalhadores e empregadores aos sindicatos.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸¹, a sindicalização pode ocorrer de duas formas “homogêneas e heterogeneamente”.

“Na primeira, existem traços comuns, de profissão ou atividade, que conduzem à união, quando, então, temos sindicalização por categoria. Na segunda, a união é totalmente livre, surgindo por critérios de total conveniência” aponta o mencionado doutrinador⁸².

Em linha geral, o enquadramento sindical no Brasil é definido pela atividade preponderante da empresa (art. 581, § 2º da CLT), porém há determinadas empresas que agrupam varias atividades sem que se possa definir a preponderância de uma delas, ocorrendo “duplo enquadramento, que será tanto do empregador como dos empregados enquadrados pela regra geral do art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT”, é o que comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸³.

O nobre estudioso⁸⁴ apresentam as duas jurisprudências que seguem para elucidar a sua posição:

“ENQUADRAMENTO SINDICAL – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA – EMPRESA FILIADA ESPONTANEAMENTE A MAIS DE UM SINDICATO.

Na hipótese dos autos, a Reclamada, embora tendo como atividade preponderante o comércio varejista. Filiou-se espontaneamente ao sindicato patronal do segmento de hotéis, bares e restaurantes. Desse modo, reconheceu e possibilitou a existência de categorias profissionais distintas dentro de sua empresa. Isso porque, se a empresa se identifica com mais de um ramo de atividade. Filiando-se a mais de um sindicato patronal, não pode impedir a correspondente

⁸⁰ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. ed. LTr, São Paulo: 2009. p. 24.

⁸¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 88.

⁸² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 89.

⁸³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 90.

⁸⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 91.

representação sindical dos trabalhadores. Recurso de Revista não reconhecido”. (TST, 3ª Turma, processo RR 459931/2003, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen, publicado no DJ de 25 de abril de 2003).

“ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE EMPRESARIAL DIVERSA. 1. Atividades empresariais diversas, quando distintas e independentes, justificam enquadramento sindical correspondentes às respectivas categorias econômicas. 2. Pode ocorrer de empreendimento se desenvolver através de vários segmentos que convergem para uma única atividade dita preponderante. No caso dos autos, verifica-se esta última hipótese, sendo a atividade preponderante a da construção civil, para qual convergem os serviços destinados à ampliação do sistema de esgoto. Recurso a que se nega provimento” (TRT/ 9ª Região, 3ª Turma, processo RO 9951/1999, ac. 06398/2000, Relatora Juíza Rosalie Michaele Bacila Batista, publicado no DJ/pr trt de 24 de março de 2000).

Portanto no Brasil, a sindicalização ou agregação (termo usado por muitos doutrinadores como Maurício Godinho Delgado e também nas redações oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE) de trabalhadores e empregadores a um determinado sindicato se faz considerando a categoria (categoria profissional) e a categoria diferenciada (categoria econômica), tornando as lições de José Carlos Arouca⁸⁵, como a que segue, indispensáveis para o nosso estudo.

“Categoria, como denominação dos grupos profissionais e econômicos traz consigo o estigma do corporativismo, seu reconhecimento oficial para inserir-se como força num sistema de produção e economia dirigidas pelo Estado. Hoje, num regime democrático, mantém-se, mas simplesmente como representação de grupos vinculados por interesses comuns. Neste sentido, a Constituição menciona categorias nos incisos III e IV do art. 8º, tendo recepcionado os conceitos contidos nos §§ 2º, 3º e 4º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho”

O nobre mestre explica que:⁸⁶

“Categoria profissional constitui o conjunto de empregados que se ativam numa mesma atividade econômica ou em atividades assemelhadas, unidos por força do trabalho comum. A atividade

⁸⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p 102.

⁸⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p 102.

econômica, por sua vez é a expressão da solidariedade em função de interesses econômicos daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. Pode-se dizer, portanto, que a constituição básica assenta-se normalmente na atividade econômica e excepcionalmente na profissão, dos que se diferenciam por serem regidos por estatutos profissionais ou particulares especiais, tendo como limite mínimo à área de um município”.

Sendo assim o critério de agregação ao sindicato se faz pela identificação da categoria econômica da atividade fim da empresa, que compõem atividades idênticas, similares ou conexas. Porém, é possível que o mesmo aconteça com relação à atividade profissional (categoria diferenciada), ou seja, aquelas regidas por lei específica ou estatutos próprios.

Mauro Mascaro Nascimento⁸⁷ entende que “o sindicato por categoria 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”.

Portanto, a agregação dos trabalhadores a esse tipo de sindicato se dá em razão das atividades econômicas, idênticas, similares e conexas, desenvolvido pela empresa à qual estão vinculados.

Maurício Godinho Delgado⁸⁸ explica que:

“Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical. Efetivamente, ele se estende no mercado de trabalho abrangendo, regra geral, a ampla maioria dos empregados das varias empresas, na respectiva base territorial de entidade, que tenha similitude de atividade econômicas. Portanto ele atinge, verticalmente, as empresas econômicas afins (empresas bancárias, comerciais, metalúrgicas, etc)”.

Com a sindicalização por categoria diferenciada o nobre doutrinador entende:

⁸⁷ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 231.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 68.

“Os excedentes da profissão formam, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Farão parte não do sindicato representativo de todos os trabalhadores do setor econômico da empresa, mas do sindicato da profissão que agrupa todos os que exercem, independentemente da natureza do setor produtivo em que o façam. Assim, para fins de sindicalização, prepondera a profissão e não a atividade econômica da empresa”⁸⁹.

São sindicatos de trabalhadores de uma mesma profissão, como é o caso do sindicato de professores, motoristas, jornalistas profissionais, etc.

Comenta Maurício Godinho Delgado⁹⁰:

“Esse tipo de associação tem recebido o epíteto de sindicatos horizontais, porque se estendem no mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas, exatamente aqueles que guardam e exercem a mesma profissão. Sua extensão no mercado é horizontal em relação aos inúmeros empregadores existentes, uma vez que, raramente, eles abrangem todos os trabalhadores de uma mesma empresa ou estabelecimento”.

Sobre a estrutura de sindicalização ou agregação sindical, Amauri Mascaro Nascimento⁹¹, escreve:

“A estrutura sindical brasileira obedece a um princípio de união em uma categoria, não só de atividades econômicas idênticas, mas também, incluídas na mesma categoria outras atividades similares ou conexas à atividade principal. Seria, mesmo, inviável pretender que, no elenco das atividades, estivessem todos os tipos de setores econômicos. A sua diversidade é muito grande. Se fossem criadas tantas categorias, econômicas e profissionais, quantas fossem essas atividades, o número de categorias seria infinitamente maior. Como sindicato, em nosso sistema, representa a categoria, o efeito seria um elevadíssimo número de sindicatos, maior do que o já existente, perto de 19.500 a partir de 2002. pequenos e insignificantes sindicatos coexistiriam com grandes sindicatos. Por esses motivos, o Estado, quando organizou as categorias, nelas reuniu atividades principais, similares e conexas e a lei permitiu o desdobramento dessas atividades em sindicatos próprios, antes de 1988, condicionando às decisões do então Ministério do Trabalho, depois dessa data sem a necessidade dessa autorização e dependendo do mero registro sindical”.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 237.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 67.

⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 234.

Essa análise é de todo importante, diante do número infinito de profissões que podem estar presente na atividade econômica de uma empresa, pois nos parece que vários sindicatos representando os trabalhadores de uma dada empresa levaria esta ao caos, principalmente se o produto final dependesse de vários segmentos profissionais, como é a realidade da maioria das empresas.

Por fim, vale salientar que a categoria profissional, tem encontrado na doutrina interpretações restritivas de categoria profissional, mas na sua maioria, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento e Amador Paes de Almeida, Mauricio Godinho Delgado⁹² entende que:

“Do ponto de vista jurídico, dever-se-ia interpretar a noção de categoria profissional não de modo restritivo (como entende, hoje, no Brasil) cabe realizar interpretação ampliativa da mesma noção, de modo a reforçar a atuação dos sindicatos. Esta interpretação ampliativa, seria mais consentânea com o próprio Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a história e conceito de associação sindicais remete-se ao apelo da união, da unidade, da agregação – e não inverso”.

A interpretação da noção de categoria profissional de forma restrita advém dos moldes anteriores a Constituição Federal de 88, quando existia o sistema de enquadramento sindical, sob controle do Ministério Público. O que fez um doutrinador como Valentim Carrion concluir que “o enquadramento oficial desapareceu com a CF de 1988 (art. 8º), tendo sido substituído pelo espontâneo.”⁹³

2. 4 - Custeio

O sindicalismo brasileiro busca suas fontes de custeio basicamente em quatro tipos de contribuições, conforme classificação feita por Amauri Mascaro Nascimento⁹⁴:

“Contribuição sindical fixada pela CLT, a contribuição confederativa introduzida pela Constituição de 1988, a taxa assistencial não

⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 81.

⁹³ CARRION, Valentim. **Comentário a Consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva. p. 573.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 619.

prevista em lei mas negociada em convênios coletivos ou estabelecida em sentença normativa de dissídios coletivos e a mensalidade sindical paga por aqueles tomam iniciativa de se inscreverem como sócios ou filiados ao sindicato”.

Antes de adentrarmos na especificação de cada uma delas, salientamos que pode acontecer outras formas de custeio do sindicato, com verbas oriundas do Poder Público, principalmente na área da assistência social, de entidade de maior poder, socorrendo entidade de menor porte, distanciada dos pequenos centros e com baixos números de filiados, principalmente com as entidades que fazem opção política sindical ou partidária idêntica com a instituição mantenedora maior.

Pensando nessas possibilidades, José Alberto Emiliano de Oliveira Neto, identifica como sendo quatro as fontes de recurso das entidades sindicais: “os trabalhadores, os empregadores, os próprios sindicatos e o Estado”⁹⁵.

2. 4. 1 - Mensalidade sindical ou contribuição associativa.

A mensalidade sindical conhecida também por contribuição associativa, é garantida, no setor privado, pelo que dispõe o artigo 548, alínea *b*, da CLT. Alguns doutrinadores afirmam “não precisaria previsão legal, considerando que é corolário lógico do direito positivo de associação ou de filiação, pelo que pode ser estabelecida, também pelos sindicatos de servidores públicos”, aponta José Cláudio Monteiro de Brito filho⁹⁶.

A presente forma de custeio, “traz consigo a idéia de financiamento do sindicato pelos integrantes do corpo associativo”⁹⁷, é o que identifica Alberto Emiliano de Oliveira Neto, que também menciona: “a forma, bem como os valores devem ser estabelecidos nos estatutos ou pelas assembleias gerais”.⁹⁸

⁹⁵ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 73.

⁹⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 128.

⁹⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 107.

⁹⁸ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 107

O mencionado doutrinador esclarece que “a mensalidade sindical não tem natureza tributária. É sim contribuição de natureza privada”.⁹⁹ Por não ter natureza tributária e sim privada, a presente mensalidade deve vincular apenas os filiados que livremente aderem ao sindicato.

Pela lógica, deveria ser a mensalidade sindical a maior fonte de custeio dos sindicatos. Porém no Brasil, a maior fonte de sobrevivência financeira dos sindicatos é a contribuição sindical cobrada compulsoriamente dos associados e não associados ao sindicato.

2. 4. 2 - Contribuição sindical

Tem sido essa contribuição a forma mais importante e essencial de meio de custeio de todo o sistema sindical brasileiro.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho,¹⁰⁰

“A contribuição mais importante, aliás, no Brasil, tem perfil totalmente oposto ao da contribuição social. É a contribuição sindical, cobrada compulsoriamente de trabalhadores e empregadores, no setor privado, independentemente de sua condição de associado ou não”.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto entende que:

“A contribuição sindical vincula trabalhadores, profissionais liberais e empregadores. É devido por todos aqueles que integram determinada categoria econômica ou profissional, em benefício do respectivo sindicato. Ao contrario de outras modalidades de contribuições que dependem de autorização do empregado para a realização do desconto (CLT, art. 545 e 579), a contribuição sindical é obrigatória por conta da condição de integrante de determinada categoria”.¹⁰¹

Mauricio Godinho Delgado¹⁰², explica:

⁹⁹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 107.

¹⁰⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 129.

¹⁰¹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 83.

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 91

“Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses de montantes fixados na CLT, quer se trata de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.”

“Já os empregadores estão obrigados à contribuição calculada a partir do valor do capital social da empresa, observada alíquotas que vão de 0,02 a 0,8% (CLT, art. 578 a 580)”, observação feita por Alberto Emiliano de Oliveira Neto¹⁰³.

Com relação à natureza, ensina Albert Emiliano de Oliveira Neto:

“O fato gerador da contribuição sindical é de tributo, do que resulta sua natureza tributária, sendo necessário para a sua instituição, cobrança, aumento de alíquota e base de cálculo a respectiva previsão legal e a observância do princípio da anterioridade contida no art. 150, III, b, da Constituição Federal.”¹⁰⁴

Assim, a mesma passa a ser obrigatória à todos aqueles integrantes de determinada categoria profissional ou econômica, que estejam inseridos no mercado de trabalho.

O rateio da presente contribuição é feito entre todo o sistema confederativo mais as centrais sindicais, na forma seguinte, apresenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁰⁵:

“60% do valor é devido aos sindicatos, 15% para as federações 5% para as confederações, 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário”, e 10% para as centrais sindicais. No caso das centrais sindicais, o recolhimento será feito para a que for indicada pelo sindicato cuja representação gerou a contribuição, desde que nos termos da lei citada, a central atenda aos requisitos de representatividade, como se verifica no art. 589, §§ 1º e 2º, da CLT, conforme acréscimos feitos pelo art. 5º da Lei n. 11.648/08.”

O Ministério do Trabalho e Emprego faz um resumo explicativo da presente contribuição, mencionando sua previsão legal, sua natureza jurídica, data da arrecadação, com quem deve ser rateada, o seu objetivo etc.

¹⁰³ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 83.

¹⁰⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 85.

¹⁰⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: Ltr. 2009. p. 129.

“A contribuição sindical está prevista nos art. 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano. O art. 8º. IV, *in fine*, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato, tal contribuição deve ser distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, federações, confederações e à “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo MTE. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e salário” integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Compete MTE expedir instruções referentes ao recolhimento e à forma de distribuição sindical. Legislação Pertinente: arts. 578 a 610 da CLT. Competência do MTE: arts. 583 e 589 da CLT”.¹⁰⁶

2. 4. 3 - Contribuição confederativa

A contribuição confederativa tem previsão legal na própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, IV.

Para Alberto Emiliano de Oliveira Neto, “o legislador constituinte de 88 criou uma nova modalidade de contribuição a ser instituída em Assembléia geral com o objetivo de custear o sistema confederativo de representação sindical.”¹⁰⁷

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁰⁸, comenta que: “Ela coexiste, pela vontade do sindicato, com a contribuição social e, por força da Constituição, com a contribuição sindical, sendo estabelecida livremente pela assembléia geral das entidades sindicais de 1º grau”.

No entendimento dos nobres doutrinadores, se conclui que a assembléia tem autonomia para estabelecer ou não a sua aplicabilidade, bem como os modos de como ela será efetuada na prática.

¹⁰⁶ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, **Contribuição sindical**. Brasília – DF, 28 de agos. de 2010. Disponível em <http://www.mte.gov.br/com_sindical/default.asp#>. Acessado em 28 agosto 2010.

¹⁰⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 102.

¹⁰⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 130.

A finalidade da referida contribuição tem sido a mesma da contribuição sindical, ou seja, se destinar a custear o sistema confederativo.

A jurisprudência tem entendido que a contribuição confederativa só é devida pelos trabalhadores sindicalizados, não atingindo os demais, conforme Precedente Normativo 119 da SDC/TST, que dispõe:

“CONTRIBUIÇÃO SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. A Constituição da República, em seus art. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, Convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornando-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”.

O Supremo Tribunal Federal amparou o presente entendimento uniformizado-o pela Súmula n. 666: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivamente” (DJU de 10.10.2003 e de 13.10.2003).

Já é pacífico na doutrina que a presente contribuição tem natureza autônoma, conforme os ensinamentos de Edésio Passos e Luiz Salvador apontados por Alberto Emiliano de Oliveira Neto “a contribuição confederativa independe de lei ordinária para ser fixada. Possui, portanto, natureza autônoma, dependendo apenas de ato jurídico intermediário para a sua constituição, qual seja assembléia geral”.¹⁰⁹

2. 4. 4 - Taxa assistencial.

São atribuídas varias denominações à taxa assistencial, como contribuição assistencial, taxa de reforço sindical, contribuição de fortalecimento sindical, etc.

¹⁰⁹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 102.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado¹¹⁰ “diz respeito, em regra, a recolhimento aprovado por convenção ou acordo coletivo, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou em poucas mais parcelas ao longo do ano”.

A presente taxa é cobrada, “normalmente, para custear as despesas de campanhas das entidades sindicais”, observa José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹¹¹.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto comenta que:

“A contribuição assistencial tem por objetivo custear as atividades assistenciais dos sindicato da categoria profissional e sua atuação no processo negociação coletiva. Nesse caso, já é possível proceder à análise de uma diferença fundamental. Em se tratando de atividades assistenciais prestados pelos sindicatos aos trabalhadores pode-se afirmar que somente aqueles filiados seriam beneficiados, o que não implica regra absoluta, já que, em se tratando de negociação coletiva, o instrumento decorrente acaba por abranger tantos os trabalhadores filiados como os não filiados à entidade sindical”.¹¹²

“A jurisprudência tem, entretanto, de maneira geral, considerado invalidas tais contribuições, quando dirigidas a trabalhadores não sindicalizados na esteira do que também compreende com relação à contribuição confederativa (PN 119, SDC/TST; Súmula 666, STF”, aponta Maurício Godinho Delgado¹¹³.

Assim já é pacífico o entendimento de que a mesma não ostenta natureza jurídica de tributos, pois não preenche os requisitos do art. 3º do Código Tributário Nacional, mas segundo o entendimento de Sergio Pinto Martins, apontado por Alberto Emiliano de Oliveira Neto “trata-se de desconto de natureza convencional, facultativo, estipulado pelas partes e não compulsório, decorrente da autonomia da vontade dos contratantes ao pactuarem o desconto em instrumento coletivo”.¹¹⁴

¹¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. 92.

¹¹¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 130.

¹¹² OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 92

¹¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. 92.

¹¹⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 92

2. 5 – Dirigente sindical e suas prerrogativas

No Brasil os sindicatos gozam da chamada liberdade de organização podendo, portando, criar quantos cargos de representação sindical que entenderem como necessário para gerir e administrar a instituição.

Por sua vez a legislação prevê no artigo 522 da CLT que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros, eleitos pela assembléia geral.

Essa limitação legal se dá pelo fato da própria lei garantir estabilidade aos dirigentes sindicais.

Lembrando que a Constituição de 1988 veda a interferência do Poder Público nas organizações sindicais, e prevê ao representante do sindicato algumas garantias como nos lembra oportunamente Maurício Godinho Delgado¹¹⁵:

“A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8º, VIII, CF/88). Esta garantia conta, inclusive, com medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, mediante a qual pode-se determinar, liminarmente, a reintegração obreira em contexto de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (ar. 656, X, CLT, conforme Lei n. 9,270:1996)”.

Acrescenta-se também a essa garantia, a de intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (art. 543, CLT).

Na análise de Amauri Mascaro Nascimento¹¹⁶ “A Lei maior veda a interferência do Poder Público na organização sindical de lei menor que fixa o número máximo que o sindicato pode ter.”

¹¹⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. 49.

¹¹⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 351.

Considerando a base territorial em que o sindicato atua, bem como a quantidade de membros que o mesmo represente, parece lógico e inviável a representação limitando apenas a sete o número máximo de membros.

Mas foi a garantia a estabilidade de que trata a Constituição de 1988 em seu artigo 8º, VIII, conforme supra mencionado, que levou os sindicatos dos trabalhadores a pleitear integralmente a liberdade Constitucional conferida aos sindicatos, e isto criou um certo embate jurídico, pois de um lado os sindicatos de trabalhadores tinham interesses em levar a sério à não interferência do Poder Público nos sindicatos, do outro lado as empresas e também os sindicatos patronais lutavam pela limitação de representantes de sindicatos conforme previsão do art. 522 da CLT, pois argumentavam que a falta de limitação implicaria em prejuízos em razão da estabilidade conferida pela própria Constituição ao representante de sindicato.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹¹⁷, entende que “a matéria está agora sumulada, com a adoção da solução mais rígida, no Tribunal Superior do Trabalho (Súmula n. 369)”, ao prever que:

“II – O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988” (ex-OJ n. 266, da SDI, inserida em 27.9.2002”.

Amauri Mascaro Nascimento¹¹⁸ analisa ser “difícil compatibilizar essa limitação com as necessidades atuais das organizações sindicais”.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹¹⁹ lamenta o fato de que “começa a ganhar corpo jurisprudência ainda mais restritiva, e que pretende excluir das prerrogativas os dirigentes sindicais que integram o conselho fiscal das entidades sindicais”.

¹¹⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 306.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 351.

¹¹⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 307.

“RECURSO DE REVISTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA EMPREGADO ELEITO CONSELHO FISCAL. Os membros do Conselho Fiscal não gozam da estabilidade prevista nos arts. 8º, VIII, da Constituição Federal e 543, § 3º, da CLT, pois apenas fiscalizam a gestão financeira do sindicato, não representando ou atuando na defesa de direitos da classe respectivamente. Recurso de revista conhecido e provindo” (TST – 1ª Turma; processo n. RR 757702/2001; julgamento em 23.8.2006; Relator Ministro Vieira de Mello Filho; DJ 8.9.2006).

Em que pese os vários entendimentos, o debate sobre a quantidade de membros da representação sindical está devidamente esgotado, podendo os sindicatos criarem quantos cargos de representação precisarem para melhor se organizarem, porém apenas sete gozaram das prerrogativas atribuídas pela lei, que são estabilidade (artigo 8º, VIII, CF/88) e a intransferibilidade (artigo 543, CLT).

III - DESMEMBRAMENTO SINDICAL

3. 1 - Fundação e criação de entidade sindical

Na análise de Mauricio Godinho Delgado¹²⁰ “No tocante à criação, registro e funcionamento da entidade sindical a ordem jurídica alterou-se significativamente, em seguida à nova Constituição”.

Antes da promulgação da Constituição de 1988, o reconhecimento e investidura sindicais eram atos formais de competência do Ministério do Trabalho, que assumia o papel do Estado, atuando com discricionariedade, vigilância e muito rigor, sobre a idéia de se fundar sindicato.

Maurício Godinho Delgado¹²¹ entende que “aqui a revogação constitucional foi ampla, em face ao princípio da autonomia organizacional incorporada pelo art. 8º, I, da Carta Magna, com a proibição expressa contida de não interferência e intervenção nos sindicatos”.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹²²:

“São em tese, cinco as hipóteses de fundação de sindicatos 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 transforma-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; 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 atuação menos ampla, destacando-se da base maior, caso em que a 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 sindicato surgirá no

¹²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 83.

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 83.

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 287.

lugar de dois ou mais existentes com ampliação de sua base territorial e da sua categoria, portanto o inverso do desmembramento”.

O nobre doutrinador acrescenta que: “conquanto situações diferentes, são, praticamente igualadas quanto ao procedimento de fundação, que será o mesmo e com iguais exigências e procedimentos de registro”¹²³.

Portanto, em síntese, “só poderá ser criada entidade sindical se houver respeito à unicidade sindical, à base territorial mínima, e a sindicalização por categoria”. É o que aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹²⁴, entendendo que:

“Contornado estes óbices, é livre a criação das entidades, o que se dará, hoje em dia, com a realização de assembléia geral, convocada pelo grupo que deseja a fundação do sindicato, assembléia esta em que a categoria deliberará sobre a criação ou não de entidades sindicais”.¹²⁵

Sendo aprovada a criação do novo sindicato, os estatutos devem ser levados ao registro, no órgão competente, como condição indispensável para a aquisição da personalidade jurídica.

3. 1. 1 - Assembléia de fundação

A assembléia sindical, que pode ser ordinária ou extraordinária, se constitui como instância máxima da instituição, pois é o espaço no qual são debatidos e definidos os encaminhamentos, através de votação direta, a qual deve ser precedida de edital de convocação, que tem por objetivo de dar publicidade á pretensão de realizá-las.

Com relação ao edital de convocação, Amauri Mascaro Nascimento¹²⁶ leciona que:

¹²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 287.

¹²⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

¹²⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

¹²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 297/298.

“Dele deve constar, claramente, o local, horário da assembléia em primeiro e segunda convocação, a pauta com ordem do dia a se deliberada e o nome de quem faz a convocação. Deve atender a sua finalidade, levando-se em conta o seu objetivo de dar publicidade à realização de um ato. O prazo que deve ser observado entre a publicação do edital e a data anunciada nele para a realização da assembléia deve ser suficiente para permitir que os interessados tenham conhecimento da convocação com tempo para que os temas relacionados no edital possam ser discutidos entre os interessados e para que possam deslocar-se comparecendo no dia e local designados”.

A Portaria Ministerial nº 186 de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego, exige que a publicação do edital de convocação dos interessados para a assembléia de fundação, seja feita considerando um prazo mínimo de antecedência para que os interessados tomem ciência e discutam previamente os assuntos relacionados, caso contrário dá a entender que o interessado está mau intencionado, não criando oportunidade do edital atingir seu fim.

A Portaria acima, menciona ainda que a publicação deve ser feita em jornais de grande circulação no Estado abrangendo a base territorial pretendida e em periódicos de circulação no Município ou região de futura base pretendida, se houver.

“Na assembléia de fundação, a presidência deve ser confiada à pessoa diversa da que vier a participar da diretoria provisória que será eleita” é o que aponta Amauri Mascaro Nascimento¹²⁷.

O quorum mínimo para validar as deliberações na assembléia de fundação de sindicato é o previsto no artigo 612, da CLT o qual é utilizado para celebrar acordo e convenções e que assim prescreve:

“Os sindicatos só poderão celebrar Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho por deliberação de Assembléia-Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros”.

¹²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 299.

Amauri Mascaro Nascimento¹²⁸ comenta que:

“Embora o mencionado dispositivo legal refira-se a assembléia para a aprovação de acordos e convenções coletivas, o quorum é o mesmo para assembléia de fundação de sindicato, no que andou bem, porque, se para a negociação coletiva, que é o menos, há determinadas exigências de aprovação da categoria, com muito maior razão as mesmas exigências devem ser feitas para o mais, que é a criação de entidade sindical”.

Por fim vale ressaltar a necessidade da elaboração da ata de fundação na assembléia geral, a qual por sua vez constitui documento indispensável para a aquisição do registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme portaria ministerial nº 186 de 2008, expedida pelo respectivo Ministério.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹²⁹

“A ata é o retrato escrito da assembléia sindical, da qual constará a descrição fidedigna dos atos principais ocorridos, servindo como documentação da sua realização e prova da regularidade da fundação do sindicato. A sua redação deve mencionar local da assembléia, relatar os acontecimentos em ordem seqüencial, tal como os fatos se desenvolveram, as propostas apresentadas, as respectivas deliberações, o quorum e a forma das votações, o nome e a assinatura dos presentes e o que mais houver de importante na documentar”.

É pela quantidade de assinaturas expressas na ata que se tem o quorum mínimo necessário para a fundação do sindicato.

A ata precisa ser a expressão dos fatos, sob pena dos interessados conseguirem a anulação da assembléia geral e submeter os subscritores a penalidades da lei penal, respondendo os mesmos por falsidade ideológica.

3. 1. 2 - Registro da entidade sindical

Após a Constituição Federal de 1988 que vetou a intervenção do Estado nas organizações sindicais e também não apontou o órgão competente para registro

¹²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 299.

¹²⁹ NASCIMENTO, Amauri mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 300/301.

sindical, deixando para a lei ordinária a indicação, criou-se polêmica com relação ao local do registro, uns entendendo ser o Cartório de Registro Pessoas Jurídicas, por ser os sindicatos pessoas jurídicas de direito privado e os demais entendendo ser o Ministério do Trabalho e Emprego, em razão da continuidade.

Amauri Mascaro Nascimento¹³⁰ aponta que o próprio “Ministério do Trabalho e Emprego, interpretando a Constituição de 1988, deixou de conceder carta de reconhecimento aos sindicatos. Concluindo que a sua atuação passou-se a limitar-se a uma função meramente cadastral no registro sindical”.

Para dirimir tais controversas o Supremo Tribunal Federal decidiu:

“O Supremo Tribunal Federal tem que a autoridade competente para registro, controle da observação do princípio da unicidade sindical e da regularidade da representação é o Ministério do Trabalho” (TST – 2º Turma: Processo n. 3860091997; julgamento em 12.12.2001; Relator Ministro José Simpliciano Fernandes; DJ 15.2.2002.

Por sua vez a Súmula nº 677, do Supremo Tribunal Federal, prevê que:

“Até que lei venha a dispor a respeito, incube ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade” (publicada DJ de 9.10.03, p. 4; DJ de 10.10.03, p. 4; DJ de 13.10.03, p. 4).

Por outro lado doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado entendem que o “registro sindical é efetuado no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, como qualquer outra entidade associativa”¹³¹.

A posição do nobre doutrinador, explica-se pelo fato dos sindicatos constitui-se em pessoas jurídicas de direito privado.

Bruno Marcos Guarnieri observa que “além do registro civil de pessoa jurídica, que atribui ao sindicato personalidade jurídica civil, obrigatório também o

¹³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 304.

¹³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: 2009 LTr. p. 84.

Registro no Ministério do Trabalho e Emprego, que é o órgão competente para atribuir à entidade a personalidade jurídica sindical”.¹³²

Amauri Mascaro Nascimento entende que “o registro dos sindicatos é regularizado perante a Secretaria das Relações de Trabalho e Emprego e o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais. O registro dos estatutos em Cartório Civil é exigido pela Portaria Ministerial nº 186 de 2008.”¹³³

Em suma, os sindicatos enquanto associação civil, adquirem personalidade pelo Cartório Civil e prerrogativas de instituição sindical pelo Ministério do Trabalho e Emprego que certificará a regularidade do registro da nova entidade sindical no Cadastro Nacional das Entidades sindicais.

Na análise de Amauri mascaro Nascimento¹³⁴:

“Prevaleceu à tese segundo a qual o registro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa interferência do Estado na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera decorrência da manutenção, pela Constituição de 1988, do princípio do sindicato único, que só pode ser observado desde que o pleito de registro se faça perante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se o pleito fere o princípio do sindicato único”.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹³⁵, comenta que:

“O registro é, somente, forma de aquisição de personalidade e, se em alguns casos pode ser negado, isto ocorre ou 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 restrições que devem ser observadas para que ele possa ser efetuado”.

A Portaria Ministerial de nº 186 de 10 de abril de 2008 estabelece os procedimentos para o pedido de registro sindical.

¹³² GUARNIERE, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical**. São Paulo: 2005 LTr. p. 81

¹³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: 2008. LTr. p. 322.

¹³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: 2008. LTr. p. 305.

¹³⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 114.

Porém, José Carlos Monteiro de Brito Filho¹³⁶, entende que ela:

“Não Prever todas as hipóteses em que o registro deve ser indeferido, por violação às restrições constitucionais à liberdade sindical coletiva de organização, como se vê do art. 5º, que não prevê o 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”.

Talvez resida aí o motivo do Ministério do Trabalho e Emprego, ter concedido muitas cartas sindicais, principalmente com relação à forma de desmembramento, como acabamos de vê.

Após a verificação de todas as exigências, pela CGRS - Coordenação-Geral Registro Sindical, o pedido de registro sindical ou alteração estatutária será publicado no Diário Oficial da União, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnação (artigo 6º da Portaria Ministerial nº 186/2008), cujo prazo é de 30 dias contados da publicação (artigo 9º da Portaria Ministerial nº 186/2008).

Lais Correia de Mello¹³⁷ observa que:

“Se, nesse caso, for criada alguma pendência, a solução somente poderá ser dirimida pela via consensual ou por intermédio do poder judiciário, uma vez que não poderá ser resolvida administrativamente. Entretanto caso não haja impugnação acolhida, será então expedida a Certidão de Registro Sindical pelo citado Ministério, atestando a regularidade do registro da nova entidade no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES.”

3. 2 - Arquivamento do pedido administrativamente

A Secretaria de Relação do Trabalho fará o arquivamento do pedido de registro da nova instituição sindical, com base em análise fundamentada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical -CGRS, nos seguintes casos (artigo 5º da Portaria Ministerial nº 186/2008): não caracterização de categoria econômica ou

¹³⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 116

¹³⁷ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na constituição brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 143.

profissional para fins de organização sindical, nos termos da legislação pertinente; insuficiência ou irregularidade formal nos documentos apresentados para a solicitação do registro, coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante e com sindicato registrado no Cadastro Nacional de Entidade Sindical - CNES; ou quando a base territorial do postulante englobar o local da sede de sindicato, registrado no CNES, representante de idêntica categoria. (art. 5º, I, II, III, IV e V da Portaria Ministerial n. 186/2008).

Percebe-se que a presente interferência “ex-officio” não implica interferência do Estado, mas uma simples forma de garantir direito dentro de um sistema constitucionalmente definido, como já vimos anteriormente.

3. 3 - Impugnação e arquivamento na via administrativa.

Qualquer pessoa interessada no processo de desmembramento ou dissociação, ao se sentir lesada no seu direito pode requerer impugnação, conforme menciona Cláudio Rodrigues Morales¹³⁸, “havendo dissociação, desmembramento ou qualquer outra modalidade de descaracterização de entidade sindical em qualquer de seus níveis de organização, a parte que se sentir prejudicada tem direito de propor impugnação”

Para formalizar o pedido de impugnação deve-se seguir as regras e os requisitos dos artigos 9 e 10 da Portaria Ministerial n. 186 de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego, que assim prevê:

“art. 9º - Publicado o pedido de registro sindical ou de alteração estatutária, a entidade sindical de registro no CNES, que entenda coincidentes suas representação e a do requerente, poderá apresentar impugnação, no prazo de trinta dias, contados da data de publicação de que trata o art. 6º, diretamente no protocolo do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo vedada impugnação por qualquer outro meio, devendo juntar com os seguintes documentos, além dos previstos nos incisos V, VI e VII do § 1º do art. 2º desta Portaria.

¹³⁸ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 63.

I – requerimento, que deverá indicar claramente o objeto do conflito e configurar a coincidência de base territorial e de categoria;

II – documento probatório do registro sindical expedido pelo MTE, com identificação da base representada, ressalvada ao interessado a utilização da faculdade prevista no art. 37 da de 1999;

III – estatuto social atualizado, aprovado em assembléia geral da categoria;

IV – ata de apuração de votos do ultimo processo eleitoral;

V – ata de posse da atual diretoria; e

VI – formulário de atualização sindical extraído do endereço eletrônico www.mte.gov.br, devidamente preenchido e assinado.

§ 1º A entidade sindical impugnante que estiver com suas informações atualizadas no CNES fica dispensada da apresentação dos documentos previstos nos incisos III e VI do caput deste artigo.

§ 2º Não serão aceitas impugnações coletivas, apresentadas por meio do mesmo documento por um impugnante a mais de um pedido ou por vários impugnantes ao mesmo pedido.

As impugnações serão submetidas ao procedimento dos artigos 11, 12 e 13 da mencionada Portaria, exceto nos casos em que o Secretário de Relações do Trabalho efetua o arquivamento, após análise da CGRS, conforme prevê o artigo seguinte:

Art. 10. As impugnações serão submetidas ao procedimento previsto na Seção III deste Capítulo em que serão arquivadas pelo Secretária de Relações do Trabalho, após análise da CGRS:

I – inobservância do prazo previsto no caput do art. 9º;

II – ausência de registro sindical do impugnante, excerto se seu pedido de registro ou alteração publicado no Diário oficial da União , mesmo que se encontre sobrestado, conforme § 5º;

III – apresentação por diretoria de sindicato com mandato vencido;

IV – inexistência de comprovante de pagamento da taxa de publicação;

V – não coincidência de base territorial e categoria entre impugnante e impugnado;

VI – impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por mandato;

VII – na hipótese de desmembramento, que ocorre quando a base territorial do impugnado é menor que a base do impugnante, desde que não englobe o município da sede do sindicato impugnante e não haja coincidência de específica;

VIII – na ocorrência de dissociação de categorias ecléticas, similares ou conexas, para a formação de entidade representação de categoria mais específica;

§ 1º A decisão de arquivamento será fundamentada e publicada no Diário Oficial da União, dela cabendo recurso administrativo, na forma do Capítulo XV da Lei n. 9784, de 1999.

§ 2º O pedido de desistência de impugnação somente será admitido por meio de documentos originais, protocolizado neste Ministério, devidamente assinados pelo representante legal da entidade número do protocolo vedada a sua apresentação por fax ou email, devendo sua legalidade ser analisada pela CGRS do Secretária de Relações do Trabalho.

Ainda na esteira da impugnação, se faz necessário observar se a nova instituição sindical fere os princípios da unicidade sindical, tendo como base mínima o município art. 8º da CF/88.

3. 4 - Autocomposição e seu procedimento

A autocomposição sempre foi uma marca nas controvérsias do direito do trabalho, não podendo ficar, neste caso, as margens daqueles que devem acima de qualquer coisa, carregar consigo a arte de negociar.

Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento¹³⁹ entende que:

“Há uma lei que prevê o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal (Lei n. 9.784, de 1999) na qual a Portaria, nesse ponto, fundou-se. A rigor, a natureza do conflito de interesses entre sindicatos não é uma questão administrativa. Todavia, como a tentativa de conciliação não significa uma forma de interferência na organização sindical, mas, apenas, um meio oferecido às partes para que pela autocomposição encontrem a solução direta de suas divergências, e como a Secretaria das Relações de Trabalho tem poderes sobre mediação e a arbitragem (Lei n. 10.192/01, art. 11, caput, § 4º, Lei n. 4.330/64, arts. 11 e 17, Decreto n. 908/93, art. 2º, II, Decreto n. 1.572/95, Portaria n. 1/06 e Portaria n. 817/95), nada a impede de promover a autocomposição

¹³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 311.

porque essa é uma das funções do Ministério do Trabalho e Emprego”.

Assim, conforme previsão do art. 12 da mencionada Portaria, só serão objetos da autocomposição, os pedidos de registro impugnados, que não tenham sido arquivados nos termos do art. 10 (supra mencionado) e os casos previstos no inciso II do art. 7º que prevê:

Art. 7º Quando for constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro de alteração estatutária com coincidência total ou parcial de base territorial e categoria, proceder-se-á da seguinte forma:

I - (...)

II – nos pedidos de registro ou de alteração estatutária, anterior a esta Portaria, que tenham sido protocolizados com a documentação incompleta, deverá ser publicado primeiramente aquele que, em primeiro lugar, protocolizar a documentação completa.

As partes são notificadas por via postal com AR (Aviso de Recebimento), por telegrama ou por outro meio seguro (§ 3º do artigo 26 da Lei n. 9.784, de 1999), com antecedência mínima de 15 dias para que se reúnam na sede da entidade impugnada, com membros da Secretaria das Relações de Trabalho ou Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, e então se conciliarem (art. 13 da Portaria Ministerial nº 186/2008)

As reuniões serão públicas e a ata deve ser publicada com antecedência mínima de 5 dias, em local visível e acessível aos interessados (artigo 13, § 10, da Portaria Ministerial nº 186/2008).

Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁰ menciona que

“o pedido de registro será arquivado se a parte impugnada, devidamente notificada não comparecer à reunião e o pedido de impugnação será arquivado e concedido o registro sindical ou de alteração estatutária se a única entidade impugnante, devidamente notificada, não comparecer a reunião”.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 312.

Reunidas, as partes serão convidadas, pelo Secretário de Relações do Trabalho ou servidor por ele designado, a se pronunciarem sobre a base de uma possível conciliação. Desta reunião será elaborada uma ata circunstanciada que será assinada por todos os presentes com poder de decisão, da qual conste o resultado da tentativa de acordo (art. 13 §§ 1º e 2º da Portaria Ministerial nº 186/2008).

O acordo entre as partes dará fundamento à concessão de registro ou da alteração estatutária pleiteada, que será concedido após a apresentação de cópia do estatuto social das entidades registrado em cartório, com as modificações acordadas, as quais serão anotadas no registro de todas as entidades envolvidas (art. 13, § 4º, Portaria Ministerial n. 186/2008).

“Não havendo acordo, o pedido ficará sobrestado até que a Secretaria de Relações do Trabalho seja notificada do inteiro teor de acordo judicial ou extrajudicial ou decisão judicial que termine a controvérsia”, conforme aponta Amauri Mascaro Nascimento¹⁴¹.

3. 5 - Interferência de estranhos ao processo

Oportunas são as considerações feitas por Cláudio Rodrigues Morales¹⁴² com relação a interferência de estranhos no processo de dissociação ou constituição de entidade sindical, conforme transcrito abaixo.

“Segundo as regras do art. 525 da CLT e artigo 8º da CF/88, fica proibido a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao sindicato, qualquer interferência na sua administração ou serviço”. Na mesma linha de interferência de estranhos, temos o disposto no art. 8º e inciso I da Constituição Federal, Convenção nº 158 da OIT”

O nobre doutrinador considera também a Instrução Normativa nº 01 de 27 de agosto de 1991 do Ministério do Estado do Trabalho e Previdência Social, que assim reza:

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 313.

¹⁴² MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 65.

“...considerando, ainda que o egrégio Superior Tribunal de Justiça fixou jurisprudências no sentido de que o depósito de atos constitutivos de associações e sindicatos, no Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras – AESB, deste Ministério, não tem caráter autorizativo de funcionamento, nem significa interferência vedada na Constituição, e que havendo impugnação de terceiro interessados deverão as partes dirimir a controvérsia em juízo (MS 362 – DF, MS 448 – DF, MS 457 – 458 – DF, MS 474 – DF)”¹⁴³66

“O objetivo do legislador foi o de evitar interferências e o desvirtuamento da função sindical” aponta Cláudio Rodrigues Morales¹⁴⁴.

3. 6 - Ausência do Estado.

Como já mencionado, o artigo 8º, I e II, da Constituição Federal, dispõe que é proibida a intervenção do Estado nas organizações sindicais.

Por outro lado a Constituição Federal foi omissa em determinar em que órgão deve ser efetivado o registro de entidade sindical, o que fez o Supremo Tribunal Federal se posicionar mantendo o referido registro no Ministério do Trabalho e Emprego, como vinha sendo antes da Constituição Federal de 1988 (STF-TP, RMS nº 21.305-1, Ac. de 17.10.91 e STF, MI nº 1.418, Ac. de 3.8.92, rel. Min. Sepúlveda Pertence).

Lais Correa de Mello¹⁴⁵ comenta que “ressalte-se, por oportuno, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, que conclui estar limitada a uma função meramente cadastral, obedecendo aos dispositivos burocráticos ditados pela legislação pertinente”.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁶:

¹⁴³ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 66.

¹⁴⁴ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 66.

¹⁴⁵ MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade sindical na constituição brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 143.

¹⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 305.

“O registro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa interferência na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera decorrência da manutenção pela Constituição de 1988, do princípio do sindicato único, que só pode ser preservado desde que o pleito do registro se faça perante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se o pleito fere o princípio do sindicato único”.

Em suma, o Ministério do Trabalho e Emprego não atua como órgão autorizador de criação de sindicato, apenas se limita a verificação de exigências formais relativa à representatividade (artigos 511, 534 e 535, CLT), à categoria (artigo 511), à criação de federação ou confederação (artigos 534 e 535, CLT), à unicidade sindical e base territorial única (artigo 8º, inciso II, CF/88), como de certa forma apresentada na Ementa que segue, ao garantir o direito líquido e certo ao registro sindical ao sindicato desmembrado e que cujo desmembramento foi reconhecido judicialmente.

“REGISTRO SINDICAL DE CATEGORIA PROFISSIONAL CONEXA DISSOCIADA DA ASSOCIAÇÃO SINDICAL A QUE ESTAVA VINCULADA. DIREITO LIQUIDO E CERTO. ARTS. 8º, II, CF/88 E 14 DA PORT. N. 186/2008, DO MTE. “Fere direito líquido e certo do sindicato impetrante o ato de autoridade que nega o requerimento de registro sindical após o seu desmembramento de outro sindicato, mormente quando reconhecida por decisão judicial a sua legitimidade para representar a categoria desmembrada, nos termos do art. 8º, II, da CF c/c o art. 14, IV da Portaria 186/2008””.

Portanto, o Ministério do Trabalho e Emprego, não é competente para conferir o registro sindical a um determinado sindicato, apenas analisa se o mesmo atende as limitações definidas em lei.

3. 7 - Competência material

Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁷, comenta que o pedido de autocomposição “não afasta o controle judicial, nem poderia ser diante do princípio jurídico do direito à justiça como direito subjetivo público”.

¹⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 321.

Como já mencionado, apenas aos interessados é lícito se socorrer, caso entenda ter seus direitos ofendidos em razão do desmembramento ou dissociação do sindicato que o representa, sendo vetado a intervenção de terceiros interessado e também do Estado, que apenas se limitará a análise das formalidades do registro da nova instituição sindical.

Antes da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 que alterou significativamente o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, os dissídios sobre representação sindical eram de competência da Justiça Comum, como explicitado na Orientação jurisprudencial nº 4 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, “A disputa intersindical pela representatividade de certa categoria refoge ao âmbito da competência da matéria da Justiça do Trabalho”.

Além da orientação jurisprudencial vários foram os precedentes jurisprudenciais, como os que seguem:

“CONSTITUCIONAL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. DISPUTA DE REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE SINDICATOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. Compete à Justiça Comum processar e julgar ação em que dois sindicatos disputam a legitimidade de representação de categoria profissional numa mesma base territorial, não se inserindo o tema no campo de competência da Justiça do Trabalho, precisamente definido no art. 114 da Carta Magna.” (STJ – 1ª Seção, CC nº 3.975, Rel. Min. César Asfor Rocha, julg. em 20/4/1993, in DJU de 24/5/1993, p. 9.961).

“CONFLITO DE COMPETÊNCIA . DISPUTA A CERCA DA REPRESENTAÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL. A ação em sindicatos disputam acerca da representação de categoria profissional de ser processada e julgada pela Justiça Estadual.” (STJ – 1ª Seção, CC nº 17.126, Rel. Min. Ari Pargendler, julg. em 26/6/1996, in DJU de 12/8/1996).

Estevão Mallet¹⁴⁸ ao comentar a posição do Tribunal, à época, conclui que:

¹⁴⁸ MALLET, Estevão. **Apontamento sobre a competência da justiça do trabalho após a emenda constitucional 45/2004**. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82, p.37. junho de 2005.

“A justiça do Trabalho deles conheciam tão-somente de modo incidental, sem que seu procedimento ficasse revestido de da eficácia de coisa julgada (CPC, art. 469, inciso III, combinado com o art. 470). As matérias em causa, no entanto, acham-se intimamente ligadas à atuação das entidades sindicais. Não se justifica deferir o seu conhecimento, como questão principal, aos tribunais de direito comum”.

Não parece de todo estranho que as questões pertinentes à representação sindical de categoria fossem desbocar na competência da Justiça Comum, já que há identidade pura nas partes e também das instituições com a Justiça do Trabalho.

“A Emenda Constitucional nº 45 corrige o erro do direito anterior”, aponta o professor Estevão Mallet¹⁴⁹, que afirma:

“A alusão ampla à “representação sindical”, contida no artigo 114, inciso III, permite afirmar que a impugnação judicial de atos da direção do sindicato ou da assembléia da entidade – que envolve a representação da categoria – alegadamente contrários à lei ou aos estatutos devem ser resolvida pela Justiça do Trabalho”.

O entendimento do nobre professor encontrou respaldo nos Tribunais, conforme os que seguem:

PROCESSO CIVIL. COMPETÊNCIA. FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO MARANHÃO – FIEMA. PROCESSO ELEITORAL SINDICAL. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. ART. 114, INCISO III, DA CF. ALTERAÇÃO INTRODUZIDA PELA EC N. 45/2004. APLICAÇÃO IMEDIATA. COMPETENCIA DA JSUTIÇA DO TRABALHO. 1. as novas disposições do art. 114, inciso III, Constituição Federal, introduzidas com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, têm aplicação imediata atingem os processos em curso. 2. Diante do alcance do texto constitucional sub examine, as ações relacionadas com o processo eleitoral sindical, conquanto sua solução envolva questões de direito civil, inserem-se no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, uma vez que se trata de matéria subjacente à representação sindical. 3. Conflito conhecido para declarar a competência do Juiz da 2ª Vara do Trabalho de São Luiz (MA), o suscitante. (CC 48431/MA, Rel. Min. João Otavio de Noronha, DJ de 01/08/2005)

¹⁴⁹ MALLET, Estevão. **Apontamento sobre a competência da justiça do trabalho após a emenda constitucional 45/2004**. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82, p. 38. junho de 2005.

A Ementa, do E. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, que segue, esclarecem qualquer dúvida que restar com relação à competência da Justiça do Trabalho, alterada pela EC 45/2004, para julgar os casos que envolva representação sindical, pois a mesma já menciona a Portaria Ministerial n. 186/2008

“DESMEBRAMENTO DE CATEGORIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR AS AÇÕES DAÍ EMERGENTES – ART. 114, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. “Nos termos do art. 114, III, da Constituição Federal, são da competência da Justiça do Trabalho as ações que envolvam representação sindical, seja de sindicato de representação de categorias econômicas ou profissionais do setor privado, seja de servidores públicos estatutários, visto que a associação sindical possui natureza jurídica de direito privado (cf. art. 511 da CLT), ponto pacífico na doutrina e na jurisprudência. Ao servidor público civil foi assegurada, a partir da CF/88, “o direito à livre associação sindical” (art. 37, VI), logicamente, nos moldes preconizados na CLT, único instrumento jurídico que disciplina a organização sindical. De outra parte, esta interpretação não colide com o julgamento proferido na ADI 3.395, pois na ação em que apreço não se discute a relação dos servidores com o ente público ao qual estão vinculados, mas sim quizila intema entre categorias conexas albergadas sob o mesma sigla sindical”¹⁵⁰

Portanto conclui-se que a competência material, para solucionar os possíveis conflitos encontrados nos processos de desmembramentos e dissociação de entidades sindicais, bem como o respectivo registro da nova entidade sindical, passou a ser, após Emenda Constitucional n. 45 de 2004, da Justiça do Trabalho, o que vem se consolidado na doutrina e também na jurisprudência.

Definida a competência material, Amauri Mascaro Nascimento¹⁵¹, observa que “o meio judicial adequado depende do ato que se quer discutir e de quem o gerou, uma vez que de acordo com esses aspectos altera-se a competência jurisdicional e o tipo de processo a ser ajuizado”.

De forma sintetizada, o nobre doutrinador entende que contra o ato do Secretário de Relações de Trabalho que acolhe ou impugna registro de entidade

¹⁵⁰ Disponível: <www.ai5piaui.com/wp-content/uploads/2010/07/simpol-pdf>, acessado em 14 junho 2010.

¹⁵¹ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 323.

sindical é cabível: 1) mandado de segurança interposto na Justiça do Trabalho; 2) ação ordinária na mesma justiça”¹⁵².

Por fim, sindicato demandando contra sindicato, na disputa por representação, pode interpor, segundo o nobre doutrinador, os seguintes instrumentos: “1) ação declaratória perante uma das Varas do Trabalho; 2) ação cautelar inominada na mesma Justiça; 3) ação ordinária também na Justiça do Trabalho”¹⁵³.

3. 8 – Desmembramento sindical

3. 8. 1 - Definição

O desmembramento sindical, também conhecido por dissociação, caracteriza-se como uma das formas de fundação de uma nova entidade sindical, partido de uma outra pré-existente.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁵⁴ entende que desmembramento sindical é “uma espécie de cisão”, pois ela ocorre “quando existe um sindicato pré-existente 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”.

O nobre doutrinador, não faz menção, à base territorial conforme prevista na Constituição Federal de 1988 (artigo 8º, II) e CLT (artigo 516), unicidade sindical, por entender ser ela “o princípio fundamental que preside as hipóteses”¹⁵⁵ de fundação e criação de um sindicato.

¹⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 323.

¹⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 323.

¹⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 287.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 288.

Para José Carlos Arouca¹⁵⁶ “o processo de desmembramento corresponde ao de dissociação de grupos”.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁵⁷, entende que:

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

No geral, a doutrina tem entendido que desmembramento e dissociação tem a mesma conotação, ou seja, a divisão de um grupo, no caso em tela, um sindicato, que se divide para a constituição de um novo sindicato.

Cláudio Rodrigues Morales lamenta o fato da doutrina entender como sendo iguais os termos desmembramento e dissociação, pois na prática “o termo desmembramento é utilizado quando estamos simplesmente subtraindo parte das profissões de sindicatos já existentes e também quando retiramos parte da jurisdição do sindicato”¹⁵⁸, enquanto que dissociação “ocorre quando somente parte de setor, ramo ou profissão constituem outra entidade”¹⁵⁹.

Na análise mencionada, o desmembramento implicaria na divisão da jurisdição (área geográfica de atuação) e isto só seria possível, com relação a sindicatos considerados amplos, ou seja, sindicatos cuja representatividade fossem de âmbito nacional, interestaduais, estaduais e intermunicipais, devido o Princípio da Unicidade Sindical (8º, II, da CF/88). No caso da dissociação o que se levaria em consideração seria a separação de categorias, podendo o mesmo ocorrer inclusive na jurisdição restrita ao um único Município, mantendo a ação e a jurisdição na mesma base geográfica anterior representando os demais trabalhadores.

¹⁵⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 115.

¹⁵⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 118.

¹⁵⁸ MORALES, Cláudio Rodrigues, **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 59

¹⁵⁹ MORALES, Cláudio Rodrigues, **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 59

3. 8. 2 - Hipóteses legal de desmembramentos

Qualquer que seja o meio utilizado para a formação ou criação de uma nova instituição sindical é necessário se ater ao Princípio da Unicidade Sindical, consagrado na Constituição de 1988, que delimita a existência de um único sindicato representativo de um mesmo grupo de trabalhadores ou empresários numa mesma região, consoante art. 8º, II, que prevê:

“É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

Sendo assim, uma nova instituição pode ocorrer pelo desmembramento de uma outra pré-existente e isto pode se dá pelo “desmembramento da categoria e pelo desmembramento da base territorial”. É o que aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁶⁰.

Vale ressaltar que a primeira hipótese, apresentada pelo nobre doutrinador, encontra respaldo legal no artigo 571 da CLT que prevê: “qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico”.

O mencionado doutrinador observa que “dentro dos critérios de homogeneidade utilizado no Brasil, no setor privado, só ocorre a dissociação nos sindicatos que agrupam categorias similares ou conexas”¹⁶¹.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁶² “nada impede que uma categoria integrada originalmente 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”.

¹⁶⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 118.

¹⁶¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 118.

¹⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 288.

A análise dos nobres doutrinadores reflete bem o posicionamento da maioria da doutrina, que autoriza apenas o desmembramento nas atividades conexas e similares, não sendo possível o desmembramento em entidade que agregam apenas categorias idênticas.

O professor Amador Paes de Almeida¹⁶³, também concorda que “na ocorrência de concentração, quando o sindicato abrange categorias, similares ou conexas, facultada é a dissociação”.

Mas o nobre doutrinador também de forma genérica, menciona que: “na eventualidade de sindicato estender sua representação a outros municípios, manifestamente legítimo o desmembramento, com a criação de sindicatos novos em municípios que extravasarem o limite da sede primeiro.”¹⁶⁴

Assim o mencionado doutrinador admite ser possível o desmembramento de sindicato de representação “homogênea”, desde que respeitado o local da sede do sindicato pré-existente.

Contrariamente à posição do mestre Amador, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento de que se tratando de categoria considerada única por lei ou estatuto, não poderá ocorrer o desmembramento.

“O SINDICATO. DESEMBRAMENTO DE CATEGORIA DISCIPLINA LEGALMENTE ÚNICA. IMPOSSIBILIDADE. Contraria o princípio da unicidade sindical, prevista 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 dos bancários” (TST – 4ª Turma: processo n. RR 438046/99; julgamento em 14.5.2003; Relator Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires; DJ 6.6.2003.

Não têm sido diferentes as decisões do Supremo Tribunal Federal, que assim tem se posicionado:

¹⁶³ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

¹⁶⁴ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

“CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO - CATEGORIA DIFERENCIADA. A organização sindical pressupõe a representação da categoria econômica ou profissional. Tratando-se de categoria diferenciada, definida à luz do disposto no § 3º do artigo 511 da Consolidação da Leis do trabalho. descabe cogitar de desdobramento, por iniciativa dos interessado, consideradas as funções exercidas pelo sindicalizados. O disposto no parágrafo único do artigo 570 do referido Diploma aplica-se as hipóteses de existência de categoria diferenciada, muito embora congregando trabalhadores que possuem funções diversas. A definição atribuídas a trabalhadores e empregadores diz respeito à base territorial do sindicato – artigo 8º, 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 regido por lei especial, como ocorre com relação aos aeronautas. Mostra-se contrário ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique em desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos de Aviação Civil não subsiste, em face da ilicitude do objeto. Segurança concedida para cassar-se o ato do registro no Ministério do Trabalho” (STF – Recurso de Mandado de Segurança - RMS – 21305/DF – Relator(a) Min. Marco Aurélio – Publicação: DJ Data 29.11.91, pág. 17326, Ement. Vol. 01644-01, pág. 00093 RTJ vol. 00137-03, pág 01131 – Julgamento: 17.10.1991 – Tribunal Pleno – votação: por Maioria – Resultado: Deferido).

Com relação à atividades diversas, o Supremo tem se posicionado favorável ao desmembramento:

DIREITO CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ORGANIZAÇÃO SINDICAL: UNICIDADE. ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ART. 8º, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AGRAVO. 1. Não conseguiu o agravante demonstrar o desacerto da decisão, agravada, pois, como salientou o parecer do Ministério Público Federal, não ocorreu violação à norma do inciso II do art. 8º da Constituição Federal, havendo informado o acórdão recorrido que , em tese, é sempre possível o desmembramento de uma Organização sindical, em outra (CLT, art. 561), por vontade dos trabalhadores, manifestação em assembléia, sem interferência do Poder Público, em existindo categorias profissionais diferentes. 2. Assim já decidiram ambas as Turmas (RE n. 180.222, Rel. Min. Moreira Alves, e AGRE n. 212.123, Rel. Min. Mauricio Corrêa). 3. Quanto a serem a diferentes, ou não, as categorias em questão, é matéria de que, no caso, envolveu interpretação de prova e que não pode ser revista por essa Corte, em Recurso Extraordinário (Súmula 279). 4. Agravo improvido” (STF – Ag. Reg. Em Recurso Extraordinário – AGRE – 191492/SP – Relator(a): Mini. Sydney Sanches Publicação: DJ data 18.5.01, Julgamento: 20.2.2001 – primeira Turma _ Votação: Unânime. Resultado: Desprovido).

Se a lei veda o desdobramento territorial em sindicatos de categorias idênticas (homogêneas) como no caso dos bancários, esta libera o desdobro nos demais sindicatos que envolvem categorias similares e conexas, respeitando a unicidade sindical, prevista na Constituição Federal art. 8º, II.

O Tribunal Superior do Trabalho tem autorizado tal possibilidade, conforme aponta decisões que Lais Corrêa de Mello¹⁶⁵ oportunamente apresentada.

“Sindicato. Liberdade de organização e de definição de base territorial pelos empresários interessados. Sindicato representativo, das Industrias metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e afins de Araçatuba e regiões. Inteligência e aplicação do art. 8º, inciso I, II e V, da Constituição da República. Aos empresários, como aos trabalhadores, é facultada a organização de sindicato local, com base territorial municipal ou intermunicipal, mediante dissociação ou desmembramento de sindicatos dotados de bases nacionais, estaduais, interestaduais ou intermunicipais, sem ferir o princípio da unicidade, desde que os sindicatos, por ele organizados, se constituem nos representantes da categoria econômica ou profissional nos municípios dissociados ou desmembrados. Recurso Ordinário ao qual é dado provimento para afastar a ilegitimidade ativa decretada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, determinando o retorno aos autos do e. Tribunal Regional de origem, para prosseguir no julgamento do Dissídio Coletivo, como entender de direito TST, SDC, RO-DC n. 104614/94.7, in DJU 9.12.94, p. 34209”.

O professor Amador Bueno¹⁶⁶ entende também que pode ocorrer o desmembramento quando “atividades específicas que propiciem a formação de sindicato próprio”, neste caso, “o desmembramento dá-se em razão da própria representatividade”.

¹⁶⁵ MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade sindical na Constituição brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 146/147.

¹⁶⁶ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

Neste caso o nobre doutrinador apresenta os conhecimentos de Wilson Ramos Filho:

“Sempre que determinada atividade se torne de tal forma específica que propicie aos trabalhadores o desejo de se constituir em sindicato específico, pode haver desmembramento de tal atividade, mesmo no âmbito do município sede do sindicato anterior”¹⁶⁷.

Este afirma que: “o sindicato antigo não tem o direito adquirido à sua base (territorial ou de representação), anterior, com fundamento único na sua Carta Sindical”¹⁶⁸

E apresenta uma decisão análoga do Tribunal Superior do Trabalho

“A formação de Sindicato por desmembramento, inspirada no princípio fundamental de liberdade, inserida na esteira do art. 8º, da Constituição da República, não encontra óbice na existência de sindicato da mesma categoria profissional ou econômica com base intermunicipal ou interestadual, mesmo fundado anteriormente, pois a secessão de empresários ou de trabalhadores localizados em um ou mais de um município de integravam a base territorial anterior, não ofende o princípio constitucional da unicidade, exatamente por atender ao princípio superior de liberdade, consagrado universalmente e adotado pela convenção n. 87 da OIT” (TST – RO – DC 57.414/92 – Ac. SDC 493/93)

Nessa hipótese o doutrinador leva-nos ao entendimento de que é possível que em um sindicato que agregue várias categorias uma vá se especificando, se destacando e em conseqüência se individualizando das demais, neste caso especificamente seria possível o desmembramento, inclusive na sede do sindicato anterior, mas nos parece um exame do caso concreto, ficando fora dessa análise os sindicatos que agregam categorias determinadas por Lei ou em Estatutos Profissionais.

¹⁶⁷ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

¹⁶⁸ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

3. 8. 3 - Procedimentos de desmembramento de sindicato

Como já visto, a Consolidação das Leis do Trabalho, autoriza o desmembramento sindical, com fulcro no artigo 571 que assim prevê: “qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico...”

O desmembramento de entidades sindicais, também encontra previsão legal no artigo 10, inciso VII da Portaria Ministerial nº 186 de 10 de abril de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego, que revogou a Portaria nº 343, de 4 de maio de 2000, que dispõe sobre registro de entidades sindicais na Secretaria das Relações de Trabalho, e Cadastro Nacional das Entidades Sindicais.

Feitos esses esclarecimentos, Cláudio Rodrigues Morales¹⁶⁹ entende que:

“Para criar a nova entidade sindical, mister se faz primeiramente realizar a dissociação por deliberação de assembléia, ou seja excluir do sindicato já existente a categoria ou profissão e ou município desejado, para possibilitar a criação da nova entidade sindical”.

A assembléia de dissociação se faz necessária, pelo fato da Constituição Federal, artigo 8º, II, vetar a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômico em qualquer grau, na mesma base territorial de ação.

Para Cláudio Rodrigues Morales:¹⁷⁰

“a competência para propor o desmembramento a dissociação é exclusivamente dos integrantes do seguimento interessado desmembrando ou dissociando, sem precisar ouvir o conjunto que formava o sindicato mais amplo, até em razão de não integrarem o seguimento dissidente”.

¹⁶⁹ MORALES, Cláudio Rodrigues, **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 61

¹⁷⁰ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 61

José Carlos Arouca¹⁷¹ comenta que:

“O processo de desmembramento corresponde ao de dissociação de um grupo. Supõe necessariamente uma deliberação coletiva tomada em assembléia. Logo, a convocação deve partir dos mentores da medida com ampla divulgação, de modo que atinja todos os interessados. Por conseguinte, se o propósito consiste em fundar um sindicato municipal, dissociado de outro, digamos, intermunicipais, a assembléia 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 atividade”.

A menção dos nobres doutrinadores, “a assembléia restrita aos trabalhadores e empregadores interessados”, tem suporte legal no art. 8º, II, Constituição Federal de 1988, segundo o qual, cabe aos trabalhadores ou empregadores interessados definir a base territorial do sindicato, cuja jurisdição mínima é o Município.

Por fim valem as explicações do notável professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁷², que conclui:

“A assembléia será a dos interessados no desdobramento, porque, se depender dos membros da categoria que será desmembrada, a possibilidade de desdobrar será difícil, porque nenhum sindicato quer perder parte da sua representação. O argumento é reforçado quando se verifica que o interesse pelo desmembramento é daqueles que integram a categoria similar ou conexas integradas numa categoria mais ampla e na qual não vêem mais possibilidade de convivência para a defesa de seus interesses específicos. Nas categorias ecléticas, os interesses específicos de parte do grupo podem ficar diluídos ao de defesa pelo sindicato dos interesses mais amplos, o que justifica o desmembramento”.

Importante ressaltar que a assembléia geral se constitui em instância máxima das decisões da categoria.

Diante dos comentários dos nobres doutrinadores, a assembléia será “fechada”, limitada apenas aos interessados pelo desmembramento da instituição

¹⁷¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 115.

¹⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 300.

que pretende se desvincular da pré existente, o que parece ser um obstáculo, mas segundo, Amauri Mascaro Nascimento:¹⁷³

“Numerosos têm sido os desdobramentos de categorias após a Constituição de 1988, já permitindo 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 fundação de sindicato originaria”.

A presente informação tem sido confirmada pelas notícias recentes circuladas nos grandes jornais, como veremos a seguir.

¹⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 288.

IV – DESMEMBRAMENTO DO SINDICATO: CRISE, CRÍTICA OU ADAPTAÇÃO AO SISTEMA

4.1 - Crise no sindicalismo mundial

O desmembramento sindical, nos últimos anos, vem suscitando acentuados debates. Porém antes de adentrarmos na análise pretendida é necessário lembrar que o sindicalismo vem emergindo de uma profunda crise mundial que o assolou desde da década de 1990, oportunidade em que muitos doutrinadores, economistas e filósofos, chegaram inclusive a anunciar e pregar a sua “morte”, o seu “fim”, etc.

José Carlos Arouca faz menção à análise da crise feita por Luiz Carlos Amorim Robortella, que avalia:

“Crise de identidade e representatividade revelada pela queda dos índices de filiação, de interesse dos trabalhadores de participação da vida sindical e isto justamente quando as entidades se associam ao Estado. Na análise de Ojeda Avilés, que sintetiza, na Europa, as razões seriam, dentre outras: perda de credibilidade, dada a excessiva centralização do poder das cúpulas sindicais; o neoliberalismo anti sindical, com sua legislação flexibilizadora; a nova ordem econômica mundial, o impacto das novas tecnologias e a terceirização da economia, com fragmentação da filiação do sindicato. A crise de identidade prossegue, acentuando-se diante da participação do sindicato no processo produtivo e conseqüente responsabilidade nos efeitos da política econômica. Com isto, conclui, a excessiva atuação da cúpula do sistema fortalecendo as entidades de graus superior, com enfraquecimento dos sindicatos de base. Finalmente a crise de representatividade.”¹⁷⁴

Na mesma linha de raciocínio, o nobre doutrinador aponta o pensamento de José Pastore, que projetou o fim dos sindicatos de resistência por prognosticar o fim do emprego formal, e conclui:

“Os sindicatos que sobreviverem serão os que se preparam desde de já para perder o monopólio das negociações e das receitas compulsórias. As condições econômicas e sociais dos últimos 30 anos, mudaram mais do que nos 300 anos anteriores. Velhas instituições não sobrevivem mais nos novos tempos: é preciso mudar

¹⁷⁴ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 455.

e mudar é viver: uma serie de fatores tem conspirado contra os sindicatos: o desemprego industrial, a terceirização, a feminização do trabalho, o crescimento das atividades autônomas, etc. Nessas condições, o desinteresse dos trabalhadores pelo sindicato é inevitável”¹⁷⁵.

Por fim, José Carlos Arouca, menciona o que o jornalista da área econômica, Joelmir Betting escreveu sob o título “Fim do sindicato”:

“Pesquisadores notáveis já decretaram o fim do emprego, o fim do salário, o fim do dinheiro, o fim da família, o fim do governo, o fim da historia... E por que não, o fim do sindicato? Segundo mapeamento da OIT, o sindicato só administra as sobras de um poderio distante.”¹⁷⁶

Como se vê, as críticas feitas ao sindicalismo, à época, oriundas de todos os segmentos, eram assustadoras, pois advinham de estudiosos que eram obrigada a pensar sobre o problema em razão do seu ofício.

Márcio Túlio Viana, doutrinador do sindicalismo que se inseriu no processo da crise, concluiu que, “numa perspectiva global, a crise do sindicato começa pela própria globalização, passa pela reestruturação produtiva e termina na ideologia neoliberal, que trás de volta, com ares de novo, um velho discurso”¹⁷⁷. E afirma que “na verdade, é o próprio trabalho humano que se desvaloriza, o que acaba também desvalorizando o Direito, a Justiça e todos os atores e instituições que tentam de algum modo protegê-lo.”¹⁷⁸.

Wagner D. Giglio, com pensamento mais racional, sintetiza em três as causas da crise que assolava o sindicalismo, à época, são elas: “as transformações políticas, a globalização da economia e a revolução tecnológica.”¹⁷⁹

¹⁷⁵ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 456.

¹⁷⁶ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 456.

¹⁷⁷ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁷⁸ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁷⁹ GIGLIO, Wagner D. **O sindicalismo diante da crise**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 235, 2003.

As transformações políticas caracterizadas pelo fim do conflito entre bloco socialista, liderado pela União Soviética e capitalista, liderado pelo Estados Unidos, sendo o primeiro superado pelo segundo, deixou o capital sem fronteira e sem limite, ilhando o ser humano aos mais perversos métodos de exploração de mão de obra.

Wagner D. Giglio comenta que:

“Sem oposição, sem freios ou controles, sentiram-se os países capitalistas livres para impor, na prática, sua ideologia de crescimento econômico a qualquer custo, como se o homem estivesse a serviço da economia. A filosofia que fundamenta o direito do trabalho foi profundamente contestada, passando a se entender que a legislação protecionista do ser humano trabalhador constituía um empecilho, um entrave ou um obstáculo ao desenvolvimento nacional. Aí se encontra a raiz dos movimentos chamados de “desregulação” ou “desregulamentação”, cujas expressões mais divulgadas são a terceirização e a flexibilização.”¹⁸⁰

O capitalismo sem fronteira buscou sem limite o lucro da produção, as empresas multinacionais se deslocavam com muita facilidade entre nações em busca da mão de obra barata e incentivos fiscais, investindo em tecnologia para a produção de bens e serviços que reduzissem o trabalho humano, ou que até mesmo viessem a substituir postos de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho apontava que a crise assolava de forma mais ou menos acentuada todas as nações.

Diante dessas transformações no mundo do trabalho, os sindicatos no seu papel de “perseguir e promover os interesses dos trabalhadores,”¹⁸¹ foram abalados, cujas causas apontadas são a descoletividade e a diminuição do número de filiados.

Numa análise mais aprofundada da crise, Márcio Túlio Viana, aponta as conseqüências para o sindicalismo:

“Do ponto de vista econômico, o sindicato sofre os efeitos de um modo novo de organizar a produção, que, pouco a pouco:

¹⁸⁰ GIGLIO, Wagner D. **O sindicalismo diante da crise**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 235, 2003.

¹⁸¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 465.

- transforma a grande fábrica – onde a solidariedade fermentava – numa empresa quase deserta, ou – no limite – em simples gerenciadora de uma vasta rede, que envolve tanto a economia formal como a informal;
- por isso mesmo, quebra em pedaços o coletivo operário não só em termos físicos como psicológicos;
- usa a automação não para criar tempo livre, mas para libertar-se, de forma crescente, da necessidade de mão de obra;
- transforma parte dos trabalhadores que restam em autônomos, cooperados e estagiários, alguns reais e outros falsos, mas todos protegidos, e cujos interesses não convergem – mas concorrem – com os dos empregados formais;
- troca os que permanecem empregados por outros – especialmente jovens e mulheres – sem a mesma tradição de luta, e através de contratos precário;
- transforma o emprego imóvel em móvel, permitindo-lhe sediar-se onde os sindicatos são mais frágeis;
- aumenta, por isso mesmo, o poder de barganha da empresa, que assim pode ameaçar deslocar-se para outras paragens, numa espécie de *lockout* disfarçado;
- põe em crise, também por isso, a negociação coletiva, invertendo as posições dos atores (o sindicato profissional se defende, o econômico ataca) e, na prática, inviabilizando novas conquistas dos trabalhadores;
- oferece ao sindicato, como espaço residual de manobra, a possibilidade de negociar com os governos e as grandes corporações o próprio processo de precarização, jogando com a perspectiva teórica de reduzi-la, mas ajudando na prática a legitimá-la;
- por tudo isso, desgata – e vira pelo avesso – a imagem e os próprios conceitos de sindicato e de convenção coletiva;
- semeia a instabilidade e – com ela – o medo;
- semeia o individualismo e – com ele – a cooptação;
- transforma a empresa em centro (re)produtor de ideologia, reforçando pela cooptação e pelo medo;
- acentua o poder diretivo, senão de direito, pelo menos de fato, fazendo do empregador não o detentor do contrato, mas o primeiro juiz do empregado, quando este não se coloca nos eu devido lugar.”¹⁸²

¹⁸² VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

Em síntese, esse momento representou grandes transformações no mundo do trabalho com o surgimento de novas técnicas de gestão de trabalho, aumento da robotização nas indústrias com conseqüente diminuição do trabalho vivo, flexibilização das jornadas de trabalho, dualização do mercado de trabalho, aumento de desemprego, etc. Isto levou os trabalhadores e suas organizações sindicais a novos limites e desafios.

Por fim Wagner D. Giglio conclui que:

“Na verdade a crise resulta da falta de adaptação do comportamento humano diante de novas situações. O fator tempo condiciona a reação às transformações. O homem padroniza sua reação a fenômenos conhecidos, e as transformações desatualizam os padrões anteriores, impondo uma readaptação de seu comportamento, ou seja, a um reajuste dos padrões sedimentados. E esse reajuste toma algum tempo, maior ou menor, para ser feito. Quando a alteração da situação é profunda, ou complexa, ou ainda profunda e complexa, pode ocorrer – de fato ocorre – de ser tão longo o tempo de reação para o estabelecimento de novos padrões, a ponto de possibilitar outra transformação do fenômeno que originou a reação. Nessas circunstâncias, a inadaptação assume caráter permanente, gerando a perplexidade, a incompreensão e o desequilíbrio conhecidos sob a denominação genérica e abrangente de crise”¹⁸³.

O nobre doutrinador, numa tentativa de querer acalmar à todos, buscou explicar a “crise” com palavras animadoras de que o momento era novo e como tal precisaria de tempo para uma adaptação e parece ter de alguma forma conseguido surtir algum efeito, pois os sindicatos sobreviveram e se proliferaram mais do que em qualquer outro momento da história.

4. 2 - O momento atual dos sindicatos no Brasil

No atual momento, as notícias mudaram a natureza das críticas. Globalização, tecnologia e a economia já não são mais lembradas nos noticiários; os fenômenos mundiais já não são parâmetros para analisar os fatos locais; os sindicatos superaram a ameaça de “morte”, e ressuscitaram para a proliferação

¹⁸³ GIGLIO, Wagner D. **O sindicalismo diante da crise**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 235, 2003.

“exagerada”, “sem controle”, “meio de vida”, “forma para se chegar e ocupar cargo político”, enfim “para virar um negocio lucrativo.”¹⁸⁴

O jornal O Estado de São Paulo, na edição do dia 31 de maio de 2010, estampou a manchete “Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios”, cujo conteúdo é o seguinte:

“A união das centrais sindicais em atos públicos e festivos, como nas comemorações do 1º de maio e na conferência nacional que acontece amanhã, esconde uma guerra dos sindicatos por reserva de território, filiados e, principalmente por dinheiro. O objetivo é atropelar os adversários, crescer e garantir o imposto sindical, que gira em torno de R\$ 2 bilhões por ano no País. Vale tudo nesse ringue: ameaça de agressão, acusações de ligação com os patrões, boletins de ocorrência na polícia, pressão sobre os trabalhadores, ações na Justiça e denúncias ao Ministério Público.”¹⁸⁵

Uma semana antes o mesmo jornal trouxe a manchete “Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia”. O esboço da notícia revela que 9.045 sindicatos não tem suas contas fiscalizadas, “que greves e defesa das classes não seriam os principais objetivos”, que “abrir uma entidade sindical transformou-se em negocio lucrativo no País” e apurou a existência de “sindicatos de fachada, dissidentes por causa de rachas internos e entidades atuando como empresa de terceirização”¹⁸⁶.

A mencionada reportagem revela que os dirigentes sindicais admitem que o imposto está por trás da proliferação sindical e que o Ministério do Trabalho registra uma nova entidade sindical por dia “o que revela uma industria debaixo da chamada liberdade sindical”¹⁸⁷.

¹⁸⁴ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

¹⁸⁵ **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios.** Jornal o Estado de São Paulo, publicado no dia 31 de maio de 2010. disponível <<http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>>, acessado em 09/08/2010.

¹⁸⁶ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁸⁷ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

A reportagem também ouviu André Luis Grandizoli, secretário adjunto de relação do Trabalho do Ministério do Trabalho, que deixou claro que “o governo evita qualquer ação que possa parecer interferência na atividade sindical”¹⁸⁸.

Também ouviu o ex-secretário de Relações do Trabalho, Luiz Antonio de Medeiros que informou que “a checagem da documentação do futuro sindicato é apenas formal. Nenhum fiscal verifica, por exemplo, se o endereço informado existe. As investigações sobre irregularidade com o dinheiro do imposto sindical são feitas pelo Ministério Público e pela Polícia Federal”¹⁸⁹.

A manchete denuncia que “metade dos sindicatos em operação no País tem como função apenas o recebimento de tributos. Dirigir uma entidade passou a ser meio de vida de algumas pessoas, como no caso de Djalma Domingos Santos”¹⁹⁰.

E explica que “ele dirige um sindicato que faz intermediação de mão de obra para empresas do agronegócio e também preside sindicatos de trabalhadores da movimentação de mercadorias em pelo menos cinco cidades”¹⁹¹.

No contexto atual, os estudiosos mudaram os focos das suas análises, não pregam mais o “fim dos sindicatos”, porém continuam perseguindo a instituição, esqueceram da “crise”; os discursos deixaram de lado a globalização, a economia e a tecnologia. Hoje o problema voltou a ser a chamada “herança de Vargas – a unicidade, o imposto, o poder normativo, a organização por categoria. Acabando-se

¹⁸⁸ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁸⁹ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁹⁰ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁹¹ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

com isso, tudo seriam flores”¹⁹². Assim parece que a pregação do fim do sindicalismo foi substituído pelo “declínio do sindicalismo”¹⁹³.

Essa visão é contestada por Márcio Túlio Viana que assim se posiciona: “esse modo de pensar tem até hoje a simpatia dos meios mais conservadores, inclusive a mídia. E não é por acaso. Ao reduzir a crise a um fenômeno local e circunstancial, afasta as atenções de sua dimensão também global e estrutural”¹⁹⁴.

E aponta “a principal razão da fragilidade do movimento sindical não é a herança Vargas, mas a nova forma de acumulação capitalista. É a estrutural, bem mais que a circunstancial”¹⁹⁵.

A análise do nobre estudioso, é oportuna, pois há um aumento considerável da oferta de trabalho, e o mercado tem buscado um profissional melhor qualificado o que faz os associados cobrar dos sindicatos compromissos com a sua formação profissional, cuja experiência os sindicatos não tem, por outro lado tem ocorrido o surgimento de novas formas de contratação, novos meios de solucionar conflitos coletivos e celebrar convenções. Assim os sindicatos são obrigados a encontrar novas formas de se relacionarem entre se, com os seus associados, com a sociedade e com o governo.

4. 3 - Desmembramento sindical na pluralidade versus unicidade

Impossível falar de estrutura sindical brasileira sem mencionar o paradigma que o assola, o de ter liberdade enquanto associação de pessoas e, limitação enquanto prerrogativa sindical, cuja previsão expressa advém do artigo 8º, II da Constituição Federal de 1988 e que prevê “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

¹⁹² VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁹³ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁹⁴ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁹⁵ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Isto tem levantado acirrados debates em torno da unicidade e pluralidade sindical tanto na doutrina como na jurisprudência.

Para doutrinador como Amauri Mascaro Nascimento:

“A dissociação de sindicatos do direito brasileiro, de categorias e de base territorial funciona como uma alternativa para a pluralidade sindical e se for reelaborado em alguns pontos talvez possa compatibilizar, o que até agora não se conseguiu, a unicidade brasileira com a liberdade sindical preconizada pela OIT, porque se houver ampla possibilidade de desdobramento, e não só de categorias ecléticas, o princípio da liberdade sindical poderia ser atendido. As dissociações autorizadas pela lei (CLT, art. 571) referem-se a atividades ou profissões concentradas não pelo critério da especificidade, mas da similaridade ou conexidade. Quanto a esses desdobramentos é o que se faz e que responde pelo auto número de sindicatos que existem no Brasil e assim continuará sendo, porque cada vez mais é maior o número de entidades sindicais que se desdobram em outras com suporte nesse princípio do nosso sindicalismo.”¹⁹⁶

É nesse dilema vivido entre unicidade e pluralidade que o desmembramento sindical tem se constituído como a nova vedete dos militantes, dos doutrinadores e até da jurisprudência.

Cláudio Rodrigues Morales relata que:

“A partir de 1988 com vinda do vigente Texto Constitucional, e em consequência da globalização da produção e a alta especialização das profissões e atividades, passou-se a se utilizar o desmembramento e dissociação em larguíssima escala, seja de sindicatos, federações e confederações, até em razão dos muitos blocos com necessidade, idéias e objetivos distintos, além da interferência clara da política partidária.”¹⁹⁷

O nobre doutrinador faz uma análise histórica sobre desmembramento sindical no Brasil, apontando as suas principais causas, o que nos parece oportuno,

¹⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 147.

¹⁹⁷ MORALES Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003. p. 65.

pois na sua visão, embora de forma sintetizada, as análises dos demais doutrinadores parece convergir.

Amauri Mascaro Nascimento constata que “com os desmembramentos, inúmeras categorias ecléticas, agrupando atividades similares ou conexas, transformaram-se em categorias e sindicatos específicos. Multiplicaram-se os sindicatos no Brasil, valendo-se desse meio.”¹⁹⁸

O jornal o Estado de São Paulo, em sua edição do dia 23 de maio de 2010, apontou que no ano, até a presente data, o Ministério do Trabalho registrou um “novo sindicato a cada dia, 126 no total”¹⁹⁹

A reportagem registra também os comentários sobre o assunto feito pelos presidentes da CUT e da UGT:

“Parte dos sindicatos é constituída sem representatividade, só com o objetivo de arrecadar os recursos dos trabalhadores através das taxas existentes”, admitiu o presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Artur Henrique da Silva Santos, “Está havendo desmembramento de sindicato, muitos deles artificial e piratas”, concorda Ricardo Patah, presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e do sindicato dos Comerciantes de São Paulo. “É o banditismo sindical”²⁰⁰

Amauri Mascaro Nascimento comenta apontando as principais causas dos desmembramentos sindicais como sendo:

“os desdobramentos de categorias, em alguns casos artificiais permitidos pela legislação, geraram esse número crescente de sindicatos (total de 19.500)”. A atividade industrial e a prestação de serviços sofisticaram-se de tal forma que os desmembramentos sempre encontraram uma forma de justificação. As subdivisões da indústria são sempre maiores, o setor de prestação de serviços desenvolve-se, as vendas do comércio são feitas também pela

¹⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 223.

¹⁹⁹ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia**. Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

²⁰⁰ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia**. Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

Internet e o meio rural moderniza-se, aspectos que influem nas dissociações de categorias e sindicatos.”²⁰¹

No presente comentário fica claro que o desmembramento está ligado diretamente a uma maneira que o sistema sindical busca para atender a e se encaixar na nova identidade do trabalhador que procura corresponder as novas exigências do mercado de trabalho, se moldando as mudanças provocadas pelos avanços da tecnologia, exigindo especificidade de novas profissões.

O nobre doutrinador entende que uma outra causa venha a ser a “terceirização, quando uma empresa repassa para outras os serviços que antes realizava, a categoria pode subdividir,”²⁰² temos aí vestígios da chamada flexibilidade das normas trabalhistas, impostas pela globalização. “os sindicatos de trabalhadores ficam inertes diante do processo de descentralização do processo produtivo.”²⁰³ E passado um tempo buscam encontrar um jeito de se moldarem e se engajarem em uma nova instituição sindical.

Não menos oportuna é a falta de conscientização e de união, apontada por Rudimar Roberto Bortolotto, ao afirmar que “a ausência de conscientização ocasionou uma total desunião dos representados, fundada na individualidade dos dirigentes e no intuito de divisão, diante de interesses alheios aos objetivos sindicais.”²⁰⁴

Nesse sentido, o nobre doutrinador aponta inúmeras situações que contribuem para desunião dos membros da categoria:

“- as prerrogativas atribuídas aos dirigentes sindicais e o desejo de agregar ao patrimônio pessoal às conquistas supostamente efetivadas em favor da categoria, distanciando a administração do sindicato dos membros da categoria. Registre-se como exemplo, a garantia de emprego, a liberdade dos trabalhadores dirigentes para o

²⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 224.

²⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 224.

²⁰³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 225.

²⁰⁴ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 67.

exercício de atividades sindicais, “o status” social, aliado a uma condição econômica privilegiada e a indicação para cargos públicos.

- a disputa interna pelos cargos de dirigentes, em face das benesses existentes para o exercício dos mesmos;

- o desmembramento de categorias simplesmente para a satisfação pessoal de alguns dirigentes excluído do sistema ou para permitir a manutenção de um “status” já conquistado. Aqui, o instintivo desejo de satisfazer o próprio ego, sem levar em conta que desta atitude resultam danos irreparáveis àqueles que se desmembram”.²⁰⁵

Também se acrescenta a essas causas o descontentamento das atividades dos sindicatos, que são efetivadas mais para atender aos interesses dos seus representantes do que a necessidade de seus representados.

Também ocorre o descontentamento em razão das preferências políticas partidárias feitas pela cúpula da instituição, sem necessariamente ouvir a base, a qual sente-se de alguma forma vendida a uma determinada opção partidária com a qual não se identifica, podendo o mesmo ocorrer com a própria cúpula, que não concorda com os encaminhamentos da maioria, buscando incentivar a dissociação para criar uma nova entidade sindical e rachar a dinâmica da representatividade daquela instituição que passa a ter menos poder de barganha.

Os Tribunais tem se posicionado, para garantir o direito de desmembramento sindical, em razão de especificidade de uma categoria abrangida pela entidade pré existente, nos casos em que não fira o princípio da unicidade sindical, como também a dissociação de sindicato para constituição de entidades representativas de bases territoriais menores, respeitando o limite mínimo – o Município - como no julgado que segue:

“Sindicato. Liberdade de organização e de definição de base territorial pelos empresários interessados. Sindicatos representativos das Industrias e Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e afins de Araçatuba e Região. Inteligência e aplicação do art. 8º, inciso I, II e V, da Constituição República. Aos empresários, como aos trabalhadores, é facultada a organização de sindicato local, com base territorial municipal, intermunicipal, mediante dissociação ou desmembramento de sindicatos dotados de bases nacionais,

²⁰⁵BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 68.

estaduais, interestaduais ou intermunicipais, sem ferir o princípio da unicidade, desde que os sindicatos, por ele organizados, se constituam nos representantes únicos da categoria econômica ou profissional nos municípios dissociados ou desmembrados. Recurso Ordinário ao qual é dado provimento para afastar a ilegitimidade ativa decretada pelo Egrégio Tribunal regional do Trabalho, determinando-se o retorno aos autos do E. Tribunal Regional de origem, para prosseguir no julgamento do Dissídio Coletivo, como entender de direito. TST, SDC, RO-DC n. 104.614/94.7, in DJU 9.12.94, p. 34290”.

O Supremo Tribunal Federal também tem se posicionado para garantir a constitucionalidade da dissociação sindical, desde que respeitado a unicidade sindical:

“A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base de territorial mínima – a área de um município -, é predicado do estado Democrático de Direito. Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho pela Carta da República de 1988, no que viabilizados agrupamentos de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicatos específicos.” (RMS n. 24.069, Rel. Min. MARCO AURÉLIO, julgamento em 22.3.05, DJ de 24.6.05) Na mesma linha: RE n. 241.935 – Ag R, Rel Min Ilma Galvão, julgamento em 26.09.00, DJ de 27.10.00; RE n. 202.097, Rel. Min Ilma Galvão, julgamento em 15.5.00, DJ de 4.8.00; Rct n. 3.488, Rel. Min. Carlos Brito, julgamento em 9.5.06 DJ de 29.9.06; RE n. 217.328, Rel. Min. Octavio Gallotti, julgamento em 21.3.00, DJ de 9.6.00; RE n. 227.642, Rel. Min. Octavio Gallotti, julgamento em 14.12.98, DJ de 30. 4.99.

A dissociação ou desmembramento sindical, de forma acentuada como vem acontecendo, tem provocado um acentuado debate sobre o sistema da unicidade e da pluralidade sindical. Os doutrinadores que quase não chegam a um consenso tentam apontar os prós e os contra de um e de outro, argumentos para justificar qual seria mais interessante para nossa realidade no contexto atual.

De forma simplificada, Cláudio Rodrigues Morales se posiciona contrário ao desmembramento sindical, parecendo ser adepto à unicidade sindical, porém dependendo dos “motivos” a pluralidade passaria a ser uma necessidade.

“não haja motivo justo, devidamente comprovada, uma vez que tais medidas podem enfraquecer os sindicatos e o movimento como um todo, embora saibamos que atualmente, por razões diversas, pode

existir a necessidade da divisão para melhor representação e representatividade.”²⁰⁶

O posicionamento do nobre doutrinador é subjetivo, deixando que alguém analise e decida baseado em um motivo justo, para então pleitear ou formalizar o desmembramento sindical. Isto nos leva a questionar: o que seria o motivo justo? A quem seria dado o poder de decidir o que seria isto? Lembrando que a Constituição Federal de 1988 aboliu o enquadramento sindical e a interferência do Estado nas organizações sindicais.

Lais Corrêa de Mello, menciona que:

“O sistema de “sindicato único”, de “unicidade sindical”, dando exclusividade de representação da categoria profissional ou econômica em área territorial preestabelecida, tornou-se o fator mais incompatível com a Convenção n. 87 da OIT, que em seu artigo 2º disciplina: “Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a eles se filiarão.”²⁰⁷

A crítica apresentada à unicidade sindical pela nobre doutrinadora, advém do conflito que esse sistema provoca com a Convenção n. 87 da OIT, que se diga de passagem, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Amauri Mascaro aponta que os argumentos em defesa da unicidade sindical seriam:

“a) o fracionamento do sindicalismo; b) a criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição, pela Constituição, do órgão competente para registro de sindicatos e soluções de disputa de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo estimularia”.²⁰⁸

²⁰⁶ MORALES Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003. p. 60

²⁰⁷ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição brasileira**. São Paulo: LTr, 2005. p. 177.

²⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 224.

Rudimar Roberto Bortolotto, busca os argumentos apresentados por Russomano, contrários à pluralidade sindical:

“a) a pluralidade quebra a unicidade da classe operária; b) estimula a luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes associados; c) a vaidade ou a ambição de seus líderes, quando feridas, levam a formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; d) todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representando, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo; e) pressupõe, em certos momentos cruciais, a declaração da entidade mais representativa, de modo a que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns detrimendo os outros, o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato único que se quer eivtar”²⁰⁹.

Rudimar Roberto Bortolotto, os argumentos de Russomano contrários à unicidade sindical:

“a) limita a liberdade sindical; b) o sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, deixando de ser fruto de um movimento cheio de espontaneidade e palpitações; c) torna-se presa fácil da voracidade intervencionista do Estado, que tende a fortalecer seus órgãos executivos; d) estimula a profissionalização dos dirigentes sindicais; e) cria desconfiança, no espírito do trabalhador, quando a independência, a altivez e à serenidade de sua resolução.”²¹⁰

E em favor da liberdade de organização sindical, contrário portanto, à unicidade sindical, Amauri Mascaro Nascimento apresenta dois argumentos que na sua visão caracterizam-se como decisivos e suficientes para contrapor às críticas:

“O primeiro é de ordem política-sindical. Proibir, por lei, mais de um sindicato na mesma categoria é resquício corporativista de um autoritarismo que não tem espaço numa sociedade pluralista e que quer ter no consenso o fundamento da sua edificação. O segundo é de ordem prática institucional. Num sistema de liberdade os sindicatos se unem como, quando e onde quiserem. A lei não os impede e a auto-organização dependerá da sua disposição, conveniências iniciativas e entendimentos com os demais sindicatos”²¹¹.

²⁰⁹ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 61.

²¹⁰ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 60/61.

²¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 226.

Por sua vez, José Carlos Arauca ao analisar as críticas feitas ao sistema da unicidade sindical, comenta que:

“A unicidade não assume por si mesma o corporativismo fascista, não só por sua origem como pela marca ideológica que conserva. É certo que a Lei sindical de 1939, teve como ponto de partida a constituição outorgada, de 1937, copiada as Carta Del Lavore Italiana, e assim foi transportada para a Consolidação das Leis do Trabalho, mas o que dela sobrou, foi democratizada, por força de sua compatibilização com a Constituição de 1988, que colocou acima do que dela sobrou a autonomia e a liberdade sindical. Corporativista é o sistema, ainda que mascarado pelo liberalismo, até porque o pluralismo também conviveu com ditaduras ferozes. A unicidade sindical só é boa num sistema efetivamente democrático. A Lei Sindical de 1937 também adotou a unicidade, mas sem se servir do modelo fascista. E não seria de acreditar que seus redatores, Evaristo de Moraes, Joaquim Pimenta, todos socialistas, fossem inspirar-se no regime que combatiam. Mesmo em nossa democracia relativa, num regime capitalista, meio sócio-democrata, meio neoliberal, desde de 1988, quando a Constituição de grandeza a autonomia sindical, nenhuma intervenção foi imposta à organização sindical”²¹².

Por fim o nobre doutrinador afirma: “se a Constituição de 1988 é democrática, também o é a unicidade sindical que foi exaustivamente discutida na Assembléia Constituinte”²¹³.

No geral o nobre doutrinador, leva-nos ao entendimento de que o problema não é a unicidade sindical prevista na Carta Magna de 1988, mas o sistema como um todo. A Constituição Federal de 1988 não é fruto de meros entendimentos entre os constituintes, e sim, oriunda das discursos nas bases, nos grupos sociais, nas universidades, nas escolas, nos partidos políticos. E como alguns temas despertavam mais interesses de uma determinada casta da sociedade, o tema unicidade sindical teve seu celeiro de discursos mais acentuado nas empresas que a época agrupavam trabalhadores com maior interesse pelo tema, pelo meio empresarial, pelos movimentos sociais que lidavam com a questão das categorias oprimidas, pelos próprios sindicatos que estudavam exaustivamente os sistemas mais apropriados para a realidade do sindicalismo brasileiro, etc.

²¹² AROUCA, José Carlos. **Unicidade sindical – Socialismo ou fascismo?** In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 22, nº 256, 2005.

²¹³ AROUCA, José Carlos. **Unicidade sindical – Socialismo ou Fascismo** In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 256, 2005.

Em fim, é oportuna a observação feita por Arion Sayão Romita que:

“A Constituição de 1988 proíbe que a lei exija autorização do Estado para a fundação de sindicato (art. 8º, I).

Este dispositivo, contudo não permite alimentar a ilusão de que o sindicato pode ser livremente criado, porque a própria Constituição condiciona a criação de novos sindicatos a uma série de requisitos, que ela própria se incube de fixar. Por tal motivo, certas garantias consagradas pela Convenção n. 87 da OIT não encontram eco no ordenamento positivo vigente no Brasil”²¹⁴.

O comentário do nobre doutrinador nos leva a concluir que a estrutura do sistema sindical brasileira – unicidade sindical – está alicerçada na Carta Máxima de nosso ordenamento jurídico, logo qualquer que venha ser a mudança, jamais poderá vim por meio de leis inferiores, em que pese a OIT – Organização Internacional do Trabalho - com suas políticas de liberdade sindical, como as previstas na Convenção nº 87 de 1948.

4. 4 - Desmembramento sindical e o custeio

O debate sobre o desmembramento sindical também passa pela seara do custeio sindical, a qual é atendida basicamente pelas receitas arrecadas por meio da Contribuição Sindical (fixada pela CLT), da Contribuição Confederativa introduzida pela CF/88, da Taxa Assistencial, prevista através de acordo ou convenção coletiva e Mensalidade Sindical paga por aqueles que voluntariamente se inscreverem como sócios ou filiados ao sindicato.

Mas o foco maior é a chamada contribuição compulsória (contribuição sindical), haja vista que tem sido ela apontada como uma das prováveis causas da acentuada onda de desmembramentos de sindicatos. “O imposto sindical, um bolo tributário de quase R\$ 2 bilhões formados por um dia de trabalho por ano de toda pessoa que tem carteira assinada, alimenta um território sem lei. Os 9.046 sindicatos

²¹⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Liberdade sindical no Brasil: A ratificação da convenção n. 87 da OIT.** In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 237, 2003.

que dividem esse dinheiro não são fiscalizados”²¹⁵, notícia veiculada no jornal o Estado de São Paulo, edição do dia 31 de maio de 2010, que noticiou também “Os dirigentes sindicais admitem que o imposto está por trás da proliferação sindical, o que transforma alguns sindicatos em verdadeiros cartórios”²¹⁶.

Um outro Jornal, não menos importante, Folha de São Paulo, traz que: “em 2007, a contribuição sindical resultou em uma arrecadação de R\$ 1,3 bilhões, dos quais, a maior parte, R\$ 754 milhões, saiu do desconto de um dia de trabalho dos empregados, enquanto R\$ 504 milhões foram pagos pelas empresas e R\$ 42 mil pelos autônomos”.²¹⁷

Se confrontarmos os valores arrecadados, divulgados pelos jornais mencionados, chegaremos a conclusão que a arrecadação com verbas referentes a contribuição compulsória praticamente triplicou em menos de três anos, e é possível que realmente isto tenha ocorrido, pois estamos vivendo os melhores anos para o mercado de trabalho, onde os índices de desemprego vem caindo consideravelmente, principalmente com relação aos trabalhadores com carteira de trabalho assinada.

Um outro dado muito importante foi apresentado pelo presidente da Coordenação Nacional de Lutas - Conlutas, Luiz Carlos Prates (o Mancha), por ocasião de evento promovido pela AATSP (Associação dos Advogados Trabalhista de São Paulo) no dia 08 de abril de 2010, ao expor que “hoje, o imposto sindical come 3,3% da remuneração anual do trabalhador”²¹⁸.

²¹⁵ **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios.** Jornal o Estado de São Paulo, publicado no dia 31 de maio de 2010. Disponível <<http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>>. Acessado em: 09 agosto 2010.

²¹⁶ **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios.** Jornal o Estado de São Paulo, publicado no dia 31 de maio de 2010. Disponível <<http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>>. Acessado em: 09 agosto 2010.

²¹⁷ Disponível em: <<http://www1.folha.oul.com.br/fsp/dinheiro/ult91u397843.shtml>>. Acessado em: 28 agosto 2010.

²¹⁸ **Contribuições obrigatórias versus liberdade sindical.** Jornada (o jornal da advocacia trabalhista). n. 8 junho/2010.

Nos dados apresentados por “Mancha” estão inclusas todas as formas de arrecadação financeira que os sindicatos se utilizam para captar recursos de seus associados e filiados, oficialmente.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho, entende que:

“O patrimônio das entidades sindicais, hoje, é formado por todos os bens e receitas adquiridos validamente, independentemente de estarem relacionados no dispositivo, art. 548, da CLT, podendo a ele ser dado a destinação que for entendida como conveniente, mediante deliberação regular.”²¹⁹

Por isso, em razão dessa liberdade de se criar fundos pela assembléia, inclusive esvaziada, como tem acontecido, ocorre é que, ao analisarmos que a remuneração anual do trabalhador brasileiro implica em 12 meses de remuneração mais o 13º (décimo terceiro salário) mais 1/3 constitucional, chegaremos a uma conclusão que o trabalhador brasileiro trabalha cerca de 15 dias por ano para o sindicato que o representa.

Conforme já citado no capítulo II, quando mencionamos os conhecimentos, José Cláudio Monteiro de Brito Filho mostra como são fatiados os valores entre todo o sistema sindical:

“60% do valor total é devido aos sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações, 10% para a “conta Especial Emprego e Salário”, e 10% para as centrais sindicais. No caso das centrais, o recolhimento será feito para a que for indicada pelo sindicato cuja representação gerou a contribuição, desde que, nos termos da lei citada, a central atenda aos requisitos de representatividade, como se verifica do art. 589, §§ 1º e 2º, da CLT, conforme acréscimos feitos pelo art. 5º da Lei n. 11.648/08”²²⁰

O que sobra dessa contribuição que poderá retornar ao trabalhador é 10%, que será destinada à Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e integrado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, como vimos no II Capítulo.

²¹⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. 127.

²²⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. 129.

O jornal Folha de São Paulo, publicou no dia 02 de maio de 2008, a notícia “O Ministério do Trabalho e Emprego estima que R\$ 60 milhões de imposto sindical serão divididos entre as centrais sindicais que comprovarem representatividades neste ano. As centrais já falam em R\$ 100 milhões”.²²¹

Notícia mais recente publicada pelo mesmo jornal denuncia que

“Uma portaria do Ministério do Trabalho de 2008, exigia a partir deste ano, que uma central representasse ao menos 7% dos trabalhadores sindicalizados no país para ter direito aos recursos repassados pelo governo. Posto em prática, significaria o fim da benesse pra três das seis maiores centrais hoje reconhecida”.

Ao mesmo tempo, a lei que legalizou as centrais sindicais, também de 2008, previa um piso de representatividade menor, de 5%, até dois anos depois de sancionada, quando passaria a valer a exigência dos 7%. O prazo vence em março.

A manobra do governo consiste em revogar o trecho da portaria que estipulava o limite maior já em 2010 e, simultaneamente, interpretar que o novo piso só passa a valer em 2011, já que o prazo de 24 meses da lei cai “no meio de um exercício”.

Enquanto isso, as centrais nânicas correm para incorporar novos sindicatos às siglas. É compreensível o esforço. Não há dados consolidados para 2009, mas, entre janeiro e julho, as entidades embolsaram R\$ 74 milhões do imposto sindical.”²²²

A denúncia tem um caráter político, mas não implica que seja falsa ou mesmo que esteja contra as entidades sindicais; o que pesa na realidade é que elas são livres para gastarem como entenderem, pois a exemplo de todo o sistema confederativo brasileiro, as centrais também não são fiscalizadas pelo Tribunal de Contas da União – TCU.

Alberto Emílio de Oliveira Neto, observa que:

“Recentemente o Congresso Nacional tentou submeter o controle das receitas sindicais ao TCU por meio de emenda ao Projeto de Lei n. 1.990/07 apresentado pelo executivo para fins de reconhecimento

²²¹ **Governo estima que repasse do mposto sindical será de R\$ 60 milhões.** Jornal Folha de São Paulo, publicação do dia 02 de maio de 2008. Disponível <<http://www1.uol.com.br/dinheiro/ult91u397843.shtml>>, acessado em 28 agosto 2010.

²²² **Lula e as centrais.** Jornal a Folha de São Paulo, publicação do dia 21 de janeiro de 2010. Disponível <<http://cntu.org.br/nctu/internas.php?p...>>, acessado em 28 agosto 2010.

das centrais sindicais. Entretanto, com a Mensagem de veto n. 139/08 o presidente da República acabou por vetar tal dispositivo:

“O art. 6º viola o inciso I do art. 8º da Constituição da república, porque estabelece a obrigatoriedade dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais sindicais prestarem contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos proventos da contribuição sindical. Isto porque a Constituição veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, em face do princípio da autonomia sindical, o qual sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais”²²³.

E isto acaba sendo um atrativo a mais para o aumento do desmembramento sindical, pois o mesmo pode se constituir como meio de se praticar lucrativos negócios com a “benção” e proteção de todo sistema, por previsão da Lei Máxima.

Assim, oportuna também é a análise feita pelo citado doutrinador, ao afirmar que:

“A contribuição sindical beneficia estruturas sindicais totalmente descompromissadas com os interesses dos trabalhadores e empregadores. Como o recurso oriundo independente de qualquer contra partida, muitas diretorias se perpetuam no poder em prejuízo dos interesses de seus representados”²²⁴

Em que pese a análise fazer menção à apenas a contribuição sindical, é possível estender seu comentário para as demais formas de contribuições que os sindicatos se utilizam.

Lembramos também, como já mencionamos no Capítulo II, que algumas empresas dentro do espírito de responsabilidade social, acabam repassando verbas para sindicatos, mesmo de empregados, com o objetivo de custear atividades sociais na comunidade em que está localizada, como educação (curso de formação, alfabetização) Lazer (campeonato), saúde (saúde da terceira idade) e alimentação (distribuição de leite). O Estado também tem encontrado nos sindicatos, especialmente os mais distanciados, um parceiro para atingir as pessoas das

²²³ OLIVEIRA NETO. Alberto Emiliano. **Contribuição sindicais**. São Paulo: LTr, 2010. p. 84.

²²⁴ OLIVEIRA NETO. Alberto Emiliano. **Contribuição sindicais**. São Paulo: LTr, 2010. p. 85.

comunidade com os seus serviços, como os já citados. Outros sindicatos maiores, federações, confederações, e até mesmo as centrais sindicais, acabam passando verbas para sindicatos menores com o intuito de mantê-lo em suas estatísticas de aliado de políticas sindicais, tendências e até partidária. As Organizações Não Governamentais – ONGs também repassam verbas mediante projetos sociais, (como alfabetização de adultos), que os sindicatos acabam criando como meio de angariar verbas

4. 5 - Desmembramento sindical e a estabilidade provisória do dirigente

Uma outra atenuante apontada para o “fenômeno” do desmembramento sindical é o número de dirigentes sindicais que passam a usufruir da estabilidade provisória após serem escolhidos em assembléia.

Antes de adentrarmos na polêmica, se faz necessário lembrar do comentário de Nivaldo Pessini sobre a estabilidade provisória:

“A estabilidade provisória não é um benefício dirigido ao trabalhador dirigente sindical (não obstante seja ele beneficiário pessoal da proteção a este direito), mas, sim, dirigida à proteção do livre exercício da representação, que deve ser altaneira, sem constrangimentos, na defesa dos direitos dos representados.

Assim, o instituto jurídico da estabilidade provisória de dirigente sindical, protege por via derivada, a pessoa do dirigente que exerce aquela representação, de modo a fazê-lo sem riscos de oposição, revide, perseguição ou mesmo de despedida arbitrária ou sem justa causa, seja: sem constrangimentos, na defesa dos direitos dos representados”.²²⁵

O estudioso deixa claro que a garantia não é pessoal do representante do sindicato devidamente eleito em assembléia, mas uma prerrogativa que revestirá o mesmo na função para qual foi eleito, para que desenvolva de forma livre defendendo os interesses do coletivo que o escolheu.

No tocante a quantidade, independentemente da abrangência da instituição, a CLT (artigo 522) prevê que a administração do sindicato será exercida

²²⁵ PESSINI Nivaldo. **Da estabilidade de dirigentes sindicais**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 24, nº 284, 2007.

por uma diretoria de no mínimo três e no máximo sete dirigentes, devidamente eleitos pela assembleia geral.

A CF/88 (artigo 1º) veta a interferência e intervenção do Estado na organização sindical e garante estabilidade ao dirigente sindical.

Diante destas duas previsões, os sindicatos entenderam que a Lei menor não poderia determinar o número de dirigentes de um sindicato, seja ele maior ou menor, pois se isto acontecesse implicaria em infligir ao princípio da não interferência do Estado nas organizações sindicais, prevista na Lei Maior.

Além disso, sindicatos com competência de ação em grandes jurisdições, com inúmeros sindicalizados, ou de âmbito intermunicipais, estaduais, interestaduais ou nacionais, teriam a sua representatividade prejudicada e até comprometida com o número reduzido ao máximo de sete dirigentes.

Com entendimento da não intervenção e a própria conveniência da estabilidade provisória, a quantidade de dirigentes sindicais, era escolhida pela necessidade, mas muitas vezes o que prevalecia mesmo era a conveniência e a comodidade que trazia ao representante a estabilidade provisória.

Amauri Mascaro Nascimento ao comentar o assunto conclui que:

“É difícil compatibilizar essa limitação com as necessidades atuais das organizações sindicais. Os sindicatos não observam esses limites, e as empresas agem de dois modos. Oficiam ao sindicato, pedindo o nome dos dirigentes eleitos, para considerar não estáveis os excedentes. Aos despedidos a lei faculta ingressar com ação de reintegração com pedido liminar. Esta pode ser reapreciada, pela via do mandado de segurança, pelo Tribunal Regional. O sindicato patronal e a empresa têm legítimo interesse em discutir a questão, uma vez que a estabilidade afeta o contrato individual de trabalho.”²²⁶

Sem dúvida, diante de realidades sindicais que temos no nosso sistema, alguns sindicatos ficaram realmente com o problema a ser sanado e preferiram

²²⁶ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 351.

repassá-lo para as empresas, que se assim se sentissem prejudicadas exercessem o princípio de acesso livre à justiça, garantido à todos pela Constituição Federal.

Portanto, com o intuito de conseguir estabilidade para um número maior de dirigentes sindicais, os sindicatos acabavam abusando da norma, o que fez tanto empresas como sindicatos empresarias se socorrerem da justiça e evitarem os abusos praticados pelos sindicatos com relação ao número excessivo de dirigentes sindicais que buscavam tão somente a estabilidade provisória. Isto levou tanto o Tribunal Superior do Trabalho como o Supremo Tribunal Federal a colocarem em posições de que houve recepção do artigo 522 da CLT pela Constituição Federal de 1988, conforme já mencionamos em capítulo anterior.

Vale salientar que algumas empresas, mesmo cientes da irregularidade, preferem fazer “vistas grossas”, para evitar um possível revide da categoria que venha implicar em um prejuízo de ordem financeira maior para a empresa.

Lembrando também que as organizações sindicais são livres para se organizarem internamente, o Estado não pode interferir, portanto elas podem ser constituídas por quantas diretorias forem necessárias para o seu funcionamento, desde que devidamente deliberada em assembléia. Porém o número de dirigentes está limitado à sete para gozo das prerrogativas da estabilidade provisória no emprego.

Tem sido esse o entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito ao mencionar que “cada entidade sindical, então, depende do número de filiados e da base geográfica de atuação, (base territorial). Além de outros fatores, é ela que deverá decidir quantos membros são necessários para cada um de seus órgãos internos”²²⁷

Para Nivaldo Pessini:

“Claro está que, para os efeitos da organização sindical, cada sindicato pode possuir tantas diretorias, quanto queira (e, aí, a

²²⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. 305.

liberdade constitucional de se organizar no art. 8º, I, da CF/88). Mas, para efeito de reconhecimento do Estado, ao exercício efetivo da função pública ou da razoabilidade, se impõe), visto que o número excessivo de dirigentes passa a ser um problema social do Estado. Problema que afeta a outros sujeitos de direito, e não apenas aqueles circunscritos ao exercício de representação sindical, razão porque tem-se decidido que o limite imposto não viola o citado inciso I, do at. 8º da CF/88”²²⁸.

Assim, o desmembramento sindical nos casos em que a lei autoriza, vem sanar o defeito na imposição da própria norma, conquistando o direito de ter mais dirigentes sindicais gozando das prerrogativas da estabilidade sindical, conforme prevista na Constituição Federal de 1988, artigo 8º, VIII; e CLT, artigo 543, § 3º.

Mas, no geral, a situação continua caótica. As organizações sindicais legalmente constituídas travam disputas jurídicas com aquelas que pretendem formar-se seja por meio original ou por desmembramento.

Mas na análise de Rudimar Roberto Bortolotto, “o que se verifica, em regra, é que a disputa ocorre em razão de serem as entidades formadas sem cunho representativos”²²⁹.

E aponta, como sendo conseqüências dessas disputas:

- “- mandatos de diretoria além de qualquer limite legítimo ou moral (verifica-se sindicatos com mandatos de dez e até quinze anos);
- dirigentes sindicais vitalícios (existe entidades sindicais com presidentes com mais de trinta anos no exercício do cargo);
- sindicatos de “gaveta”, formados somente para concorrer aos cargos de representação previstos na legislação;
- dirigentes sindicais comprometidos com os interesses particulares, especialmente em relação à ascensão a cargos públicos;
- instrumentos coletivos formalizados com o único objetivo de legitimar a existência do sindicato, sem qualquer compromisso com as relações de trabalho;

²²⁸ PESSINI Nivaldo. **Da estabilidade de dirigentes sindicais**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 24, nº 284, 2007.

²²⁹ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 101.

- abusivas contribuições cobrada dos integrantes da categoria, somente com o objetivo de suporte financeiro ao “status” dos sindicatos, mas não com o fim de atendimento à categoria; e
- formação de sindicatos como o único objetivo de atingir as garantias em relação aos dirigentes sindicais (existem sindicatos que possuem componentes da diretoria na razão de mais de vinte por cento dos integrantes da categoria na respectiva base territorial e mais de cinquenta por cento de trabalhadores de uma mesa empresa).²³⁰

Assim na presente análise, conclui-se que as instituições sindicais tem servido também para desproteger o trabalhador, pois tem sido um instrumento na mão dos maus intencionados, de atingir seus interesses pessoais, o que se lamenta.

²³⁰ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 101.

CONCLUSÃO

Olhando atentamente o trajeto histórico do sindicalismo brasileiro ficamos surpresos com os diversos interesses, sejam eles coletivos ou individuais, de âmbito global, nacional, regional ou local, que convergem em sua direção, em todos os tempos, desde os mais supérfluos aos mais importantes, o que faz com que os sindicatos estejam sempre na pauta dos debates nacionais, ora se destacando como a principal vedete, ora sendo apenas coadjuvantes, mas o certo é que de alguma forma em todos os momentos e acontecimentos registra-se sua presença.

Essa dinâmica de direcionar interesses diversos ao sindicalismo nacional parece algo de nossa própria cultura, pois são comportamentos que se identificam desde o seu surgimento, quando existia apenas a filosofia sindical implantada em algumas organizações operárias que reuniam indistintamente operários de diversos ofícios e industriais com objetivo de defender os interesses imediatos e comuns, como salário e diminuição de horas de trabalho, procedidas das sociedades de resistência que surgiram dos primeiros centros ou ligas as quais foram se espalhado pelo País, porém dependentes da central estabelecida na grande cidade, paralelamente existiam as uniões autônomas que tinham caráter beneficentes, que ora apoiavam greves, ora faziam manifestações políticas.

Essa forma de olhar os sindicatos com interesses diversos também se fixou no próprio Estado Brasileiro, que já no Decreto-Lei nº 19.770 de 19 de maio de 1931, promulgado por Getúlio Vargas, batizado de “Lei dos Sindicatos” implantou a unicidade sindical, o enquadramento sindical, o sistema confederativo, a proibição de filiação de sindicato a entidade internacional sem autorização do Ministério do Trabalho, proibição de sindicalização para funcionários públicos e empregados domésticos, concepção de sindicatos como órgãos de colaboração do Governo, com estatutos padronizados, dependendo do conhecimento do Estado, com apresentação de relatórios de suas atividades.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.453 em 31 de maio de 1943, sob argumento do Governo de aperfeiçoar o sistema legal sobre relações coletivas do trabalho, manteve os componentes mais negativos do modelo anterior especialmente a feição de órgão colaborador do Governo, e a

submissão quase absoluta à autoridade do Ministério do Trabalho. Essas ações caracterizavam um Governo que tentava organizar o povo para evitar que o povo se organizasse, mas sempre priorizando seus interesses.

Não foi diferente o comportamento do Governo dos militares, aproximadamente 30 anos depois, pois entendendo ser os sindicatos uma sociedade subversiva, buscou controlá-los e as lideranças acabaram reduzidas, porém a estrutura sindical foi mantida, e numa tentativa clara de organizar os sindicatos para controlá-los, 10 anos depois, acabou cedendo espaços até então limitados às instituições, o que levou a criação de centrais sindicais como a CUT em 1983 e a CGT em 1986.

A Constituição Federal de 1988 é vista como um marco na democratização do sistema sindical brasileiro, pois conquistou autonomia de organização interna, afastou a interferência e a intervenção do Estado, criou estabilidade para o dirigente sindical. Porém deixou a desejar em muito, pois manteve a contribuição compulsória e a competência normativa da justiça do trabalho, vestígio do sindicalismo arcaico, mas tanto os avanços, bem como os retrocessos mantidos na mencionada Carta é fruto de debates em todos os segmentos da sociedade, logo são democráticos, pois representam os interesses da vontade da maioria, a qual também preferiu manter parte da estrutura sindical que temos até hoje, como a unicidade sindical, a base territorial, sindicalização por categoria, o sistema confederativo, função assistencial e isenção política, que foram criadas em 1931, pelo Decreto-Lei nº 19.770.

Vale lembrar que o mencionado Diploma Máximo foi inspirado numa ânsia democrática que assolava toda sociedade brasileira, razão pela qual, leva-nos a concluir que tanto no que consideramos como avanços, bem como o que julgamos retrocesso, mesmo que tenha havido intensos debates nas bases, houve interesse do Estado, pois a mudança geral da estrutura sindical que já havia sido implantada há aproximadamente 65 anos, levaria à acirradas críticas ao Estado que se julgou incompetente durante anos.

O capitalismo representado pelo empresariado também tem sempre demonstrado interesse com relação aos sindicatos, quase sempre se aliando ao Estado incentivando e apoiando as reformas que possam provocar descentralização ou fragilidade na atuação e representação sindical.

Isto vem acontecendo de maneira mais acentuada, após as transformações políticas provocadas pelo fim do conflito entre bloco socialista, liderado pela União Soviética e capitalismo, liderado pelos Estados Unidos, quando esse último, considerado vencedor, iniciou uma ampla divulgação da ideologia do capitalismo, se aliando aos Estados, pregando a “desregulação” ou “desregulamentação”, mais conhecida como terceirização e a flexibilização.

Durante esse período, adjetivado de globalização, o capitalismo ficou sem fronteiras, buscando sem limites o lucro da produção, as empresas multinacionais se deslocavam com muita facilidade entre nações que ofereciam incentivos fiscais e mão de obra mais barata, investiram em tecnologia para a produção de bens e serviços que reduzissem o trabalho humano, ou que até mesmo viessem a substituir postos de trabalho; internamente ocorreu uma migração de empresas para outras unidades da federação que lhes proporcionassem melhores oportunidades de aumentar o lucro, como isenção de impostos, mão de obra barata e trabalhadores inexperientes com relação as questões sindicais. Eram claras as evidencias desse movimento para acabar com o papel dos sindicatos de perseguir e promover os interesses dos trabalhadores e que por pouco não conseguiu, mesmo assim restando grandes conseqüências, pois ocorreu uma onda de descoletividade e diminuição do número de filiados de todo prejudicial aos sindicatos.

Não podemos descartar os diversos interesses pessoais das próprias lideranças sindicais, falemos aqui daqueles sindicalistas que não tem compromisso com a categoria, e direcionam a instituição de maneira viável às conquistas de seus interesses, como é o caso daqueles que buscam se perpetuarem no poder apenas para continuar gozando da estabilidade provisória e da intransferibilidade garantidas pela Lei Máxima, e assim se mantendo empregado no local de sempre, por outro lado temos também aqueles que buscam a oportunidade para usufruir do fácil

acesso as arrecadações financeiras, chamadas de custeio sindical, que pasmem, são isentas da fiscalização do Tribunal de Contas da União – TCU.

Por outro lado os sindicatos sempre ocuparam de uma maneira ou de outra um papel de destaque perante a sociedade, tanto que muitos dos seus representantes se utilizam do fácil acesso a comunidade para promoverem suas idéias políticas sociais e até partidárias e que quase sempre dão certo, haja vista que hoje temos no cargo máximo do País uma liderança política cuja história está diretamente ligada a sua militância juntos aos sindicatos.

No atual momento o assunto que tem levado os sindicatos às pautas dos debates é o desmembramento sindical, tem despertado interesses de todos os envolvidos no processo: o Estado com elaboração de Leis, o Capital com a sua busca obsessiva pelo lucro e os próprios representantes do movimento sindical que tentam se manterem no poder gozando dos benefícios da instituição.

Sobre o mencionado assunto, encontramos pareceres diversos, tanto favoráveis, imparciais, como contrários, o certo é que todos avaliam de acordo com os interesses que defendem. Mas no geral, uns entendem ser o desmembramento sindical uma consequência ainda da chamada “crise mundial”, outros avaliam como sendo uma crítica ao sistema da unicidade sindical que se perpetua desde 1931, outros, por sua vez, acreditam ser uma adaptação dos sindicatos a nova conjuntura política e social do mercado de trabalho.

Comungamos com essa última por entendermos que o mercado de trabalho, nos últimos anos, tem ficado dinâmico, em razão das profundas mudanças que tem acontecido com o mundo do trabalho, pois além do aumento da oferta de trabalho e a acessão considerável da formalidade do trabalhador que passou a ter o registro na carteira de trabalho, o investimento do capital em novas tecnologias levando a criação de novos postos de trabalho e o surgimento de novas profissões, o que provocou a mudança de trabalhadores para outras profissões, bem como a entrada de novos trabalhadores no mercado e algumas profissões agregadas a um sindicato, que aos poucos foram se especificando de tal maneira que se individualizaram das demais, sendo possível a criação de uma nova entidade

diferente daquela pré-existente, os trabalhadores das empresas que migraram para outras unidades da federação, com a pretensão de aumentar seus lucros, usufruindo das isenções fiscais e pagando barato pela mão de obra local, foram adquirindo consciência dos seus direitos enquanto trabalhadores conseqüentemente aos poucos foram se agregando criando sindicatos locais para ficarem mais fortes e poderem discutir e lutar por seus interesses dentro de suas realidades.

O Governo ao promulgar a Lei nº 11.648 em 31 de março de 2008, que dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais, acabou criando um incentivo a mais para o desmembramento sindical, haja visto que o artigo 2º prevê como requisitos para o exercício das atribuições e prerrogativas a filiação de, no mínimo, cem sindicatos, distribuídos nas cinco regiões do País; filiação em pelo menos três regiões do País de, no mínimo, vinte sindicatos em cada uma; filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividades econômicas e filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional, sendo que esse último índice será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de vinte e quatro meses a contar da data da publicação dessa Lei.

Diante destes requisitos, se não houver agregação de sindicatos à algumas centrais sindicais é provável que três das seis centrais, já existentes, não participem do bolo da contribuição sindical, que é repassado para as centrais sindicais, na ordem de 10% (dez por cento) conforme previsto no artigo 589 letra “b” da CLT, que foi alterado pelo artigo 5º da mencionada Lei.

Assim as centrais sindicais passam a ter interesse em desmembrar sindicatos para que possam agregar a nova instituição ao seu quadro e continuar recebendo receitas que segundo dados mais recentes é da ordem de R\$ 74 milhões.

A Portaria Ministerial nº 186 de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego também contribuiu para a criação de novas instituições sindicais através do desmembramento, pois a mesma não prevê todas as hipóteses em que o registro deve ser indeferido, por violação às hipóteses constitucionais e à liberdade sindical coletiva de organização, como se vê do artigo 5º, que não prevê o 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 sindicatos já registrados.

Assim, acreditamos que o desmembramento sindical tem acontecido em razão das situações se apresentarem favoráveis, ora proporcionado pelas Leis promulgadas pelo próprio Estado, ora para sanar as injustiças que foram criadas para favorecer o lucro maior do capital, ora para favorecer a representatividade dos próprios sindicatos que tiveram suas estruturas bastante abaladas nos últimos anos.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Amador Paes de. **O Desmembramento Sindical na Constituição de 1988**. São Paulo, 18 de jun. de 2010. Disponível em: <www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir/.../> . Acesso em 18 jun. 2010

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

_____. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Unicidade sindical – Socialismo ou Fascismo? **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 22, n. 256

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Contribuição sindical. Brasília - DF, 28 de ago. de 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/con_sindical/default.asp> . Acesso em 28 ago. 2010

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n. 186, de 10 de abril de 2008. Dispõe Sobre os Pedidos de Registro Sindical no Ministério do Trabalho e Emprego das entidades sindicais, Brasília, DF, 18 de jun. de 2010. Disponível em: <www.mte.gov.br/legislação/portarias/2008/p_2008> . Acesso em 18 jun. 2010

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (22ª região). Recurso ordinário em sede de Mandato de Segurança – Contribuição Sindical. Brasília – DF, 28 de ago. de 2010. Disponível: <www.ai5piaui.com/wp-content/uploads/2010/07/simpol-pdf>, acessado em 14 junho de 2010.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de, **Direito Sindical** 3ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

CARRION, Valentin. **Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho**. 32ª ed., São Paulo: Saraiva, 2007

Contribuições obrigatórias vs. liberdade sindical. **Jornada** (O Jornal da Advocacia Trabalhista). São Paulo, p. 7. n. 8 jun 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008

ESTÊVÃO Mallet. Apontamento Sobre a Competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45/2004. **Revista do Advogado**, São Paulo: ano XXV n. 82, jun 2005.

GIGLIO, Wagner D. O Sindicalismo Diante da Crise. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 21, n. 248

Governo estima que repasse do imposto sindical será de R\$ 60 milhões. **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 28 agos. De 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u397835.shtml>> . Acesso em 28 ago. 2010

GUARNIERE, Bruno Marcos. **Iniciação ao Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2005.

Lula e as centrais. **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 28 de agos. de 2010. Editorial. Disponível em: <<http://www.cntu.org.br/cntu/internas.php?p...>> . Acesso em 28 ago. 2010

MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade Sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr, 2005.

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento Sindical Após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed., São Paulo: LTr, 2008

OIT – Convenção nº 87 de 1948. Dispõe sobre liberdade sindical e a protecção do direito sindical. Disponível em: <www.oit.org/ilotex/portug/docs/C087.htm.> Acessado em 05 de out. 2010.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Contribuições Sindicais**. São Paulo: LTr, 2010.

OTTO, Lu Aiko; COLON, Leandro. Sindicato vira negócio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 18 de jun. de 2010. Disponível em: <<http://blogdomarcelo.com.br/v2/2010/05/23>> . Acesso em 18 jun. 2010

PESSINI, Nivaldo. Da Estabilidade de do Dirigente Sindical. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 24, n. 284

ROMITA, Arion Sayão. Liberdade Sindical no Brasil: A ratificação da Convenção nº 87 da OIT. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 20, n. 237

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **Liberdade Sindical como Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2009.

Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e 'territórios'. **O Estado de São Paulo**. São Paulo, 09 de agos. de 2010. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/nacional,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorio,559369,0.htm>> . Acesso em 09 ago. 2010.

SOUZA, Zoraide Amaral. **A Associação Sindical no Sistema das Liberdades Públicas**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2008

VIANA, Márcio Túlio. A Reforma Sindical, entre o Consenso e o Dissenso. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 21, n. 249.

PUC/SP - PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

HIRAMAR MARCOS PEREIRA

**Desmembramento do sindicato:
crise, crítica ou adaptação ao sistema**

São Paulo, 2010

HIRAMAR MARCOS PEREIRA

**Desmembramento do sindicato:
crise, crítica ou adaptação ao sistema**

Monografia apresentada no curso de Pós Graduação *Latu Sensu* "Direito do Trabalho" como requerido parcial para obter o Título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Ms. Fernando Rogério Peluso

São Paulo, 2010

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte

Catálogo da publicação

PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Pereira, Hiramarcos

Desmembramento do sindicato: crise crítica ou adaptação ao sistema.

Monografia apresentada no curso de Pós Graduação *Latu Sensu* "Direito do Trabalho".

Pereira, Hiramarcos

Desmembramento do sindicato: crise, crítica ou adaptação ao sistema

Monografia apresentada no curso de Pós Graduação *Latu Sensu* "Direito do Trabalho" como requerido parcial para obter o Título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Ms. Fernando Rogério Peluso

Banca Examinadora

Prof(a). _____

Instituição _____

Julgamento _____

Assinatura _____

Prof(a). _____

Instituição _____

Julgamento _____

Assinatura _____

Prof(a). _____

Instituição _____

Julgamento _____

Assinatura _____

*A todos, que de alguma forma,
contribuíram para a realização desta
nova conquista.*

AGRADECIMENTOS

Ao professor Fernando, meu orientador, pela paciência e sapiência na condução deste trabalho.

A Adriana, minha esposa, pela compreensão e dedicação neste período.

A Ana Maria, que chegou para animar ainda mais a vida do papai.

A minha família, que mesmo de longe conseguem se fazerem próxima através de orações.

Aos amigos, pela força e pela vibração em relação a esta jornada.

Aos colegas de trabalho na educação, que demonstram carinho, admiração e respeito pelo meu ofício com a advocacia.

Aos meus alunos do ensino fundamental, que compartilham comigo o prazer de estudar, ensinar e aprender.

*Nada grandioso no mundo foi realizado
sem paixão.*

Georg Wilhelm Friedrich Hegel

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
I – SINDICALISMO BRASILEIRO.....	12
1.1. Início do sindicalismo brasileiro	12
1.2. Trajeto legal do sindicalismo brasileiro	13
1.3. OIT - Organização Internacional do Trabalho	19
1.4. O sindicalismo na Constituição Federal de 1988	22
1.5. O sindicalismo na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT	25
1.6. Os modelos sindicais	27
1.6.1. Unicidade sindical	27
1.6.1.1. Jurisdição de atuação mínima	29
1.6.2. Pluralidade sindical	30
1.6.3. Unidade sindical	32
1.7. Organograma do sistema sindical brasileiro	34
II – SINDICATOS.....	37
2.1. Conceituação	37
2.2. Natureza jurídica	39
2.3. Agregação de trabalhadores e empregadores aos sindicatos	40
2.4. Custeio	44
2.4.1. Mensalidade sindical ou contribuição associativa	45
2.4.2. Contribuição sindical	46
2.4.3. Contribuição confederativa	48
2.4.4. Taxa assistencial	49
2.5. Dirigente sindical e suas prerrogativas	51
III – DESMEMBRAMENTO SINDICAL.....	54
3.1. Fundação e criação de entidade sindical	54
3.1.1. Assembléia de fundação	55
3.1.2. registro da entidade sindical.....	57

3.2. Arquivamento do pedido administrativamente	60
3.3. Impugnação e arquivamento na via administrativa	61
3.4. Autocomposição e seu procedimento	63
3.5. Interferência de estranhos ao processo	65
3.6. Ausência do Estado	66
3.7. Competência Material	67
3.8. Desmembramento sindical	71
3.8.1. Definição	71
3.8.2. Hipóteses legal de desmembramentos	73
3.8.3. Procedimentos de desmembramento de sindicatos	78
IV – DESMEMBRAMENTO DO SINDICATO: CRISE, CRÍTICA OU ADAPTAÇÃO AO SISTEMA.....	81
4.1. Crise no sindicalismo mundial	81
4.2. O momento atual dos sindicatos no Brasil	85
4.3. Desmembramento sindical e a pluralidade versus unicidade	88
4.4. Desmembramento sindical e o custeio	97
4.5. Desmembramento sindical e a estabilidade provisória do dirigente.....	102
CONCLUSÃO	107
BIBLIOGRAFIA	113

INTRODUÇÃO

Com o fim do conflito entre o bloco socialista liderado pela União Soviética e o Capitalismo, liderado pelos Estados Unidos, tendo como “vencedor” esse último, o capital ficou livre e sem limites: imperando sobre a maioria das nações, promovendo a migração de empresas em busca da mão de obra mais barata, investindo em tecnologia de ponta, almejando substituir a mão de obra humana pela robótica, pregando a implantação do sistema neoliberal, que distancia os governos do compromisso de promover os serviços que atendessem as necessidades do povo, convergindo suas forças diretamente para o Estado, com o objetivo de flexibilizar as Leis Trabalhistas e alterar o contrato de trabalho, pregando-se inclusive o fim das instituições sociais (entre elas os sindicatos), com objetivos claros de acabar com qualquer barreira que viesse impedir o crescimento do capitalismo e conseqüentemente o aumento do lucro das atividades empresariais.

No Brasil, como em qualquer outro País de qualquer parte do mundo, as conseqüências desse descalabro, foram de todo desanimadoras, pois o Estado buscou atender as exigências do capitalismo se abrindo ao capital internacional, promoveu privatizações e terceirizações em todas as áreas, tornando precário a promoção dos serviços à população, incentivou a migração interna das empresas autorizando a disputa de isenção de imposto entre os Estados da Federação, assistiu de braços cruzado a extinção e substituição de postos de trabalho que provocou o desemprego em massa, permitiu a flexibilização das Leis do Trabalho, a alteração no contrato de trabalho e o barateamento da mão-de-obra com argumento de aumentar a oferta de trabalho, elevou o tempo para se conquistar a sonhada aposentadoria.

Esse quadro enfraqueceu a representatividade dos sindicatos que perdiam seus filiados em razão do desemprego ou que caíram na descrença dos mesmos em razão da fragilidade da representação que assolou todas as instituições sociais.

Numa tentativa de se manterem vivos, atuantes e sem perder seus filiados, os sindicatos buscaram alternativas como a de profissionalizar seus filiados para enfrentarem os novos desafios do mercado de trabalho, bem como oferecer cursos de formação sindical, promover serviços sociais e assistenciais, fazer alianças com governos numa tentativa de conseguir cargos políticos para seus membros especialmente os membros da executiva ou filia-los aos partidos políticos para participarem de pleitos eleitorais, e conseguirem assim ficar mais próximos das decisões políticas que afetaria diretamente a categoria.

Esse quadro aliado à estrutura sindical brasileira, parece ter favorecido e até mesmo incentivado a proliferação de novas instituições sindicais, através de desmembramentos, que se caracterizam pela criação de uma nova instituição sindical oriunda de outra pré-existente.

É imbuído do objetivo de entender melhor o fenômeno da proliferação das instituições sindicais, através de desmembramento que tem provocado o surgimento, em média, de uma nova instituição a cada dia, que buscamos estudar e elaborar este trabalho envolvendo o sistema sindical brasileiro, como um todo, desde o seu surgimento de fato, os primeiros Decretos-Lei, como o Decreto-Lei nº 19.770 de 19 de maio de 1931, adjetivada de “Lei dos Sindicatos”, as Constituições posteriores, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a posição da Organização Internacional do Trabalho – OIT com suas Convenções nº 87 de 1948 e convenção nº 97 de 1949, os novos rumos que o sindicalismo brasileiro tomou após a Constituição de 1988, o papel do Estado antes e depois da promulgação da mencionada Carta Magna, frente a criação dos sindicatos, uma análise da unicidade, da pluralidade sindical e da unidade sindical, a base territorial mínima, o custeio sindical e suas formas, a formação e criação através de desmembramento sindical, as hipótese possíveis autorizada pela CLT que foram recepcionadas pela Constituição de 1988, o sistema confederativo, a forma piramidal e as centrais sindicais legalizadas pela Lei nº 11.648 de 31 de março de 2008, as formas de agregação dos trabalhadores e empregadores aos seus respectivos sindicatos, as prerrogativas de seus representantes, a Portaria Ministerial de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata do registro das instituições sindicais, a postura da imprensa e da opinião pública sobre o assunto, o que pensam os doutrinadores

sobre cada tema apresentado, bem como o posicionamento da jurisprudência de cada um dos Tribunais.

Como a instituição sindical é algo para qual convergem diversos interesses, desde políticos, sociais, financeiros, etc, buscamos descobrir os verdadeiros interesses que norteiam essa nova vedete do mundo do trabalho, que tem sido o desmembramento de sindicatos: por que ela tem acontecido de forma e maneira bastante acentuada? É uma crítica ao sistema? É uma forma de abranger e atender os interesses de profissionais cuja profissão vai se individualizando das demais, que compõem o sindicato pré-existente? É uma forma que os representantes encontraram para se manterem em seus empregos em razão da estabilidade provisória garantida pela CF/88? É um “jeitinho” de se galgar a um cargo político ou de ser notado no cenário político e manter-se influenciando em decisões? É um meio de se enriquecer ilicitamente? É uma maneira encontrada para forçar a substituição da unicidade tão criticada pela pluralidade sindical tão cortejada? É uma forma de se enfraquecer os sindicatos com grande representatividade ou de grande abrangência de representação territorial? É uma forma de trazer a instituição para próximo de seus representados?

Para tentar encontrar respostas às respectivas questões, fizemos também uma análise da conjuntura do sindicalismo brasileiro, durante os últimos trinta anos, que coincidem com a crise vivida no mundo do trabalho provocada com a superioridade do capitalismo sobre o socialismo, analisamos o momento da elaboração e promulgação da Constituição Federal de 1988 que implantou o Estado Democrático de Direito, que trouxe avanços na liberdade sindical, mas que manteve vários entendimentos de Constituições anteriores consideradas ditatórias e a escolha de um líder sindical para o cargo de Presidente da República.

Por fim buscamos o entendimento de diversos doutrinadores, suas posições e suas análises sobre o desmembramento de sindicatos.

I – SINDICALISMO NO BRASIL

1.1 - Início do sindicalismo brasileiro.

A estrutura sindical brasileira vem se constituindo, ao longo da história, baseada nos diversos interesses políticos, sociais e trabalhistas, de forma que de um lado patrão, aliando-se ao Estado e do outro lado trabalhadores, apoiados em movimentos sociais, buscam alternativas que consolidem esse sistema em uma estrutura democrática.

Ao estudar a história da origem do sindicalismo brasileiro, percebe-se que não há consenso entre os doutrinadores e historiadores, sobre forma e datas precisas do seu surgimento, o que existe tem como estudo os movimentos e organizações que apresentavam, à época, em sua estrutura funcional a filosofia sindical. José Carlos Arouca¹, menciona vários desses estudos, entre eles o de Azis Simão que aponta:

“As primeiras organizações operárias no Brasil foram por certo as ligas operárias que reuniam quase sempre indistintamente os operários de diversos ofícios e industriais 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 de salários, e diminuição de horas e pouca coisa realizaram, por que lhes faltava a força necessária mercê do amorfismo que as caracterizava. Mais tarde, aparecem as sociedades de resistência, que já eram núcleos mais homogêneos surgidos dos primeiros centros ou ligas. São uniões de ofícios que ao se desenvolverem fundam pelo País sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade, ao lado destas existem uniões autônomas mais ou menos beneficentes, ora apoiando greves, ora fazendo manifestações políticas”.

Fazendo menção aos conhecimentos de Azis Simão, o nobre professor José Carlos Arouca², aponta as primeiras greves das quais tem notícias: “Verificam-se somente vinte anos após o início do primeiro surto industrial. No fim da década de 1880 registraram-se por questões de remuneração principalmente. Desde então, quase não se passou ano sem o registro de greves no Estado”.

¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 47/48.

² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 88.

1. 2 - Trajetória legal do sindicalismo brasileiro.

Parte da doutrina aponta os Decretos nº 979 de 06 de janeiro de 1903 e o Decreto nº 1.637 de 05 de janeiro de 1907, como sendo o marco legal do sindicalismo brasileiro.

Amauri Mascaro Nascimento³, comenta que:

“O Decreto nº 979 (1903) permitiu a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, tanto pequenos produtores como empregadores, com liberdade de escolha das formas de representação. Para que o sindicato tivesse personalidade jurídica, bastava o registro de dois exemplares dos estatutos, da ata de instalação e das listas de sócios no Cartório de Registro de Hipotecas do Distrito. O número mínimo de sete sócios era suficiente para a fundação de um sindicato, número esse mantido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT até o ano de 2000, e com respaldo da jurisprudência dos Tribunais Superiores. Respeitando-se o direito de cada um indivíduo de ingressar ou não e de sair de um sindicato. A função do sindicato que ganhou bastante destaque foi a assistencial: a criação de caixas para os sócios e de cooperativas de crédito e de vendas dos seus produtos.

O Decreto nº 1.637 (1907) organizou o sindicalismo urbano de trabalhadores de profissões similares ou conexas. Definiu como funções do sindicato o estatuto, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros. Previu a criação de conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para dirimir as controvérsias entre o capital e o trabalho. preservou a liberdade de constituição dos sindicatos, bastando, para esse fim, simples depósito de cópias dos estatutos na repartição competente.”

O nobre doutrinador deixa claro que a primeira Lei que formalizou o sindicalismo no Brasil foi o Decreto nº 979, que organizou os trabalhadores ligado a atividade rural, e isto tem razão de ser, pois a história mostra que o Brasil era um País de atividade com predominância rural.

Quatro anos depois, foi a vez dos trabalhadores, ligados a atividade urbana, com o Decreto nº 1.637.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 115/116.

Porém a primeira Lei, oficialmente batizada pelo Governo de “Lei dos Sindicatos”, foi o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, promulgado por Getúlio Vargas.

Lais Correa de Mello, se utilizando do conhecimento de Carlos Alberto Gomes Chiarelli, aponta as principais conseqüências trazidas por este Decreto, ao sistema sindical brasileiro:

“a) abandono do regime de pluralidade sindical vigente desde de 1.907, em prol da estrutura de sindicato único em cada base territorial; b) número mínimo de 30 sócios para organização de sindicato, devendo ser seguida a regra da necessidade dos dois terços da classe; c) sistema de enquadramento sindical, tanto para empregadores como para empregados por ramo de atividade, e não mais por profissão ou por empresa; d) estrutura verticalizada da organização sindical, sendo permitido três sindicatos formarem uma federação regional e cinco federações constituírem uma confederação nacional; e) proibição de filiação do sindicato a entidade internacionais sem autorização do Ministério; f) proibição de sindicalização para os funcionários públicos e de empregados domésticos; g) estabelecimento de convenções coletivas, compreendendo cada categoria distintamente, com efeito *erga omnes*; h) estabelecimento de sindicalização facultativa e não obrigatória; i) possibilidade de agrupamento de profissões idênticas, similares ou conexas em base territoriais municipais; j) concepção de sindicatos como órgãos de colaboração do Governo com estatutos padronizados, dependendo do reconhecimento do Estado, com apresentação de relatórios de sua atividade”.⁴

O presente Decreto criou parte da estrutura sindical que temos até hoje, pois implantou a unicidade sindical, a sindicalização por categoria e o sistema confederativo, negou-lhe função política e deu-lhe função assistencial.

Parece que o governo havia, a época, perdido o controle com relação aos sindicatos, mas logo buscou, com o Decreto nº 19.770, dar-lhe uma roupagem de organização que não passou de uma intervenção estatal atribuindo aos sindicatos o papel de colaborador do governo.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁵, tece o seguinte comentário:

⁴ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição brasileira**. São Paulo: LTr, 2005. p. 99.

⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 59.

“Não se pode esquecer todavia que, mesmo que o Decreto n. 979 não tenha concedido o sindicato nos moldes tradicionais, assim como, da mesma forma, ainda que as uniões de trabalhadores, no período, não tenha sido formadas conforme verdadeiros sindicatos, isto não desnatura o fato de que é no período que começa a se estruturar o sindicalismo brasileiro – embora ele vá ser totalmente modificado, por imposição da Vargas, na década de 30”.

O nobre doutrinador observa que “Não foi só a regra do sindicato único que o Decreto nº 19.770/31 firmou. Ele firmou toda a estrutura rígida, no tocante à organização sindical, que nos distanciou de um modelo de liberdade sindical e que perdura até hoje”.

Três anos depois, a Constituição Federal de 1934 praticamente aboliu o decreto supra mencionado, pois implantou o sistema da pluralidade sindical e atribuiu, na visão de alguns estudiosos, autonomia plena aos sindicatos, como observa Luiz Alberto Matos dos Santos⁶:

“Na era Vargas, a Constituição Federal de 1934, no seu art. 120, consagrou a pluralidade sindical e a autonomia completa do sindicato. Há objeções quanto á interpretação de plena autonomia sindical, que para Geraldo Bezerra de Menezes, o regime instituído não foi nem de unidade nem de pluralidade sindical, pois havia restrições quanto à liberdade de administração do sindicato, a exemplo das assembléias sindicais em que havia a presença, permanente, de um representante do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio”.

Tem sido esse também o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:⁷

“A Constituição de 1934, no seu art. 120, acolheu como princípio a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos. Adotou, assim, proposta formulada por uma parcela do pensamento brasileiro, em especial do pensamento católico. O sindicato passou a ser, teoricamente, concebido como pessoa jurídica de direito privado, com liberdade de ação, de constituição e de administração.

Há objeções a essa interpretação. A exigência de que o sindicato deveria reunir, no mínimo, 1/3 dos empregados da mesma profissão no mesmo local fez com que em cada localidade só pudesse existir

⁶ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 59

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 125

um número limitado, e não um número ilimitado de sindicatos, como seria num sistema genuinamente pluralista.

Porém pouco durou a idéia implantada pelo mencionado Decreto, pois com a promulgação da Constituição Federal de 1937, que implantou o chamado “Estado Novo”, que se caracterizava por um regime de força do Estado Brasileiro, logo fez retornar a unicidade sindical, coibindo o direito de greve, e praticamente toda a estrutura que se tem até hoje, é o que comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸.

“Este modelo, de qualquer forma, não durou. Por força da implantação, por Vargas, de um regime de força, conhecido como “Estado Novo”, é implantado nova ordem constitucional, em 1937.

Voltou, então, a unicidade sindical e todo o aparato corporativista que vem caracterizando o nosso sindicalismo nos últimos cinquenta e tantos anos”.

Luiz Alberto Matos dos Santos⁹, emite o seguinte parecer:

“Em sentido diametralmente oposto, a carta de 1937(art. 138), já no governo getulista nominado usurpador, acolheu os postulados do modelo sindical corporativista italiano e impôs a unicidade sindical, condicionando o funcionamento do sindicato ao reconhecimento oficial do Estado, estabelecendo a sua dependência financeira estatal e controlando a sua organização.”

Amauri Mascaro Nascimento¹⁰, sobre a Carta Magna de 1937, comenta que:

“O princípio adotado foi o do sindicato único na mesma base territorial, que não permite autonomia na criação de sindicatos. De outro lado, conferiu aos sindicatos reconhecidos o poder de impor, compulsoriamente, contribuições sindicais aos seus representados. As funções do sindicato eram semi-públicas. Cabia-lhes o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. A mesma diretriz foi mantida pela Constituição de 1946, só afastada pela Constituição de 1988”.

⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

⁹ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 59

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 127

Posterior a esse diploma Máximo, foram promulgados o Decreto n. 1.402 de 1.939, que tratava da organização sindical, o Decreto n. 2.381, de 1.940, sobre enquadramento sindical, e o Decreto n. 2.377, de 1.940, sobre contribuição sindical.

O Decreto n. 5.453 de 1º de maio de 1.943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não trouxe nada de novo ao sistema sindical, apenas incorporou os decretos já existentes, unificando-os.

Conforme destaca Luiz Alberto Matos dos Santos¹¹,

“A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1.943, e sob a inspiração da Carta de 1.937, manteve a imposição da unicidade de representação sindical, a organização por categorias, o reconhecimento oficial do sindicato (carta sindical), o sistema confederativo de representação sindical e seu financiamento estatal mediante o imposto sindical. Declarou o sindicato como órgão de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, declarando-o, também, órgão de colaboração com o Estado no estudo dos problemas de interesse das respectivas categorias.”

Amauri Mascaro Nascimento¹² comenta que:

“Como texto básico unificador das normas existentes, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.453, de 1º de maio de 1.943, tem um significado que não pode ser desconhecido: porém como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu para mudar o que havia, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas ou em quase nada inovador”

O mesmo aconteceu com a Carta Magna de 1946, pois não alterou em nada a estrutura sindical brasileira, apenas restabeleceu o direito de greve coibido na Constituição Federal de 1937.

¹¹ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, p. 60.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 130.

A primeira Lei de greve foi o Decreto-lei n. 9070, de 1946, aprovado dias antes da vigência da Constituição de 1946, e que por razão de dúvida constitucional, foi mantida, como aponta Amauri Mascaro Nascimento¹³.

Posteriormente, já no período de exceção é editada a nova Lei de Greve, n. 4330/64, em seguida a Constituição de 1967 alterada pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969.

A atividade sindical neste período ficou bastante prejudicada, pois os militares aumentaram o controle sobre as entidades sindicais e as lideranças acabaram reduzidas e as que permaneceram passaram a desenvolver um trabalho mais na linha assistencial.

José Cláudio Monteiro de Brito¹⁴, mencionando Leôncio Martins Rodrigues, entende que :

“A estrutura sindical foi mantida, pois, como afirma Leôncio Martins Rodrigues, a intenção dos governos militares era de controlar o movimento sindical, e não destruí-lo, o que, para o autor, acabou por ajudar as novas lideranças sindicais surgidas mais à frente, no período de transição democrática”.

A postura do governo, numa tentativa de organizar o sistema sindical para controlá-lo, acabou por ceder espaço até então limitado às instituições.

Em Agosto de 1981 ocorreu a CONCLAT, Conferencia Nacional da Classe Trabalhadora, o que levou a criação da CUT, Central Única dos Trabalhadores, dois anos depois, agosto de 1983, seguida pela criação da CGT, Central Geral dos Trabalhadores, em novembro de 1986.

José Cláudio Monteiro de Brito¹⁵, analisa que

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 131.

¹⁴ BRITO FILHO, José Cláudio de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 63.

¹⁵ BRITO FILHO, José Cláudio de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 64.

“Este período, para o sindicalismo, é época de mudanças. Divide-se o movimento sindical, em 1983, após tentativa de organização conjunta, com a fundação da CUT, Central Única dos Trabalhadores e, posteriormente, da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1986. A primeira pretendendo uma reforma geral do movimento sindical, reforma esta que indicava o caminho da liberdade e autonomia sindicais e, a segunda batendo-se contra a intervenção do Estado, mas, pregando a manutenção da unicidade sindical”.

Na análise de José Carlos Arouca¹⁶, “o regime conforma-se com o desafio dos sindicatos, deixando de encará-lo como mais uma provocação e finge desconhecer a multiplicidade de centrais, até porque, afinal, o movimento sindical estava irremediavelmente dividido”.

1. 3 - OIT – Organização Internacional do Trabalho.

A legislação internacional sobre sindicalismo possui suas bases em textos que consagram a liberdade sindical, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Porém, tem sido a Organização Internacional do Trabalho que tem apresentado os alicerces consagradores da liberdade sindical, como a Convenção nº 87 da OIT, aprovada em 1948, em vigor desde julho de 1950, que dispõe sobre “liberdade sindical e proteção do direito sindical” que é vista como “a mais importante para a afirmação do princípio da liberdade sindical e da autonomia do sindicato perante o Estado” afirma Amauri Mascaro Nascimento¹⁷.

José Carlos Arouca¹⁸, entende que “a Convenção nº 87 constitui o texto fundamental da Organização Internacional para a proteção da liberdade sindical”.

Esta convenção trás em seu esboço os artigos 2º e 3º com as seguintes previsões:

“Artigo 2º

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, tem o direito, sem autorização prévia, de

¹⁶ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 254.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 151.

¹⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 81

constituírem organizações de sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações com a única condição de se conformarem com os estatutos destes últimos.

Artigo 3º

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar sua gestão e sua atividade e formular o seu programa de ação.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.”¹⁹

Amauri Mascaro Nascimento²⁰, identifica que a presente convenção ressalta quatro garantias sindicais universais: “as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato”.

José Carlos Arouca²¹, apresenta os seguintes princípios extraídos da presente Convenção:

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 do 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 a organização internacional.

¹⁹ OIT – Convenção nº 87 de 1948. **Dispõe sobre liberdade sindical e a protecção do direito sindical**. Disponível em: <www.oit.org/ilotex/portug/docs/C087.htm> Acessado em 05 de out. 2010.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. 5. ed. São Paulo, LTr, 2008. p. 153.

²¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo, LTr, 2009. p. 81/82.

- g) aquisição de personalidade jurídica sem obstáculo 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”.

O nobre doutrinador ao comparar os mencionados princípios que regem o sindicalismo internacional com os princípios do sindicalismo brasileiro, previsto na Constituição Federal de 1988, conclui que:

“Pelo menos dois desses princípios não ajustariam à Constituição brasileira, a contribuição 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 sendo associado a sindicato, quando beneficiado pelo contrato coletivo, e também o sindicato mais representativo, que significa a prevalência da unicidade num regime de pluralidade”²².

Como entende José Carlos Arouca, “tudo que se contém na Convenção nº 87, excetuada apenas a possibilidade de fundar múltiplas associações para um mesmo grupo em idêntica região geográfica, é permitido pelo nosso ordenamento jurídico”²³.

Amauri Mascaro Nascimento²⁴, traça o seguinte paralelo entre a Convenção de nº 87 da OIT e Constituição Federal de 1.988:

“A Constituição de 1988 proíbe mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Com isso, impõe um modelo sindical obrigatório, enquanto a Convenção nº 87 defende um modelo sindical espontâneo. Nossa Constituição, seguindo tradições que vem desde o Estado Novo, autoriza a cobrança compulsória, pelos sindicatos, da contribuição sindical de todos os trabalhadores, sócio ou não do sindicato. A convenção nº 87 assegura a liberdade

²² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 82.

²³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 82.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: 2008, p. 154.

individual de ingressar ou não num sindicato. Cobrar, compulsoriamente, uma contribuição de quem não é sócio não é compatível com essa garantia da Convenção nº 87”.

Nos comentários supra mencionados é explícita a discordância com relação à contribuição sindical de forma compulsória, José Carlos Arouca entende que a OIT autoriza, ao contrário de Amauri Mascaro Nascimento que leciona que a OIT proíbe.

A convenção nº 87 se completa com a convenção nº 98 que trata da “aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva”, adotada em 1º de julho de 1949, sendo essa última integrada a legislação brasileira, pois foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, ao contrário da primeira que até o momento não faz parte do ordenamento jurídico nacional.

Talvez resida na contribuição sindical compulsória e no sistema de unicidade sindical, tendo como base mínima o município, o entrave para a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil, haja vista “por tratar de direitos fundamentais, só podendo ser aprovada no todo, mesmo porque não consagra o direito de reservas”, aponta José Carlos Arouca²⁵.

No entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁶, “estas duas Convenções instituem as bases para se conceder o verdadeiro regime de liberdade sindical”.

1. 4 – O sindicalismo na Constituição Federal de 1988.

Os princípios norteadores do sindicalismo brasileiro encontram base legal à luz da Constituição Federal de 1988, no seu artigo 8º incisos I a VII, cujo “*caput*” garante a liberdade de associação profissional ou sindical, atribuindo no inciso VIII estabilidade provisória ao representante da categoria, estendendo esses princípios a todos os ramos de sindicatos (parágrafo único), conforme a seguinte previsão:

²⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 82.

²⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 77.

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

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro em órgão competente, vedadas ao poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedado 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;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

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

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;

VI – é obrigatório a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único: As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de coloniais de pescadores, atendidas, as condições que a lei estabelecer”.

A citada Carta Magna representa um marco na democratização do sistema sindical brasileiro, pois conquistou autonomia de organização interna, afastou a interferência e intervenção do Estado. Porém deixou a desejar em muito, pois manteve a unicidade sindical a contribuição compulsória, e a competência normativa da Justiça do trabalho, vestígios do sindicato arcaico.

O que tem suscitado vários comentários como o do mestre Maurício Goldinho Delgado²⁷

“A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém outras características notáveis de sua antiga matriz”

Luiz Alberto Matos dos Santos²⁸ fazendo menção ao conjunto da obra Constitucional de 1988 que trata do sindicalismo, aponta que:

“Desta forma, ao mesmo tempo, que o art. 8º da atual Norma Ápice, assegura a liberdade sindical, criando a figura do registro sindical (inciso I), preservou antigos pressupostos, característicos do modelo corporativista italiano, quais sejam: unicidade (inciso II); categoria (inciso II, III, IV e parágrafo único do art. 7º); e contribuição sindical (inciso IV)”.

Amauri Mascaro Nascimento identifica como principal conquista da Constituição de 1988;

“O princípio da não intervenção do Estado e não interferência do Estado na organização sindical, que permitiu a ampliação do número de entidades sindicais, provocou a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego e ensejou, em plano infraconstitucional, a criação do Cadastro Nacional da Entidades Sindicais, reformulações expressivas em relação aos que existia”²⁹.

Independente do que representa o texto constitucional de 1988 em relação aos avanços do sindicalismo brasileiro, José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁰, entende que:

“Esta reforma parcial do regime corporativista existente, entretanto, não deve ser creditada, somente, a forças contrárias aos interesses dos trabalhadores. Pelo contrário, é fato que o movimento sindical

²⁷ DELGADO, Maurício Goldinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 71.

²⁸ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 60/61.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 138.

³⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 65.

brasileiro, em sua maioria, colaborou para a manutenção de parte do modelo existente”.

Qualquer que seja o entendimento sobre o presente tema, oportuno se faz o comentário de Zoraide Amaral de Souza³¹:

“Os que criticaram ou criticam a vigente Constituição, dizendo-a pretensiosa quando acena com regras que se destinariam a resolver todos os problemas do Povo, não percebem que tudo que nela se contém é produto de uma incontinência cívica: não pode a Nação deixar de tentar sair do abismo a que foi levada, ou, pelo menos, consignar expressamente sua vontade na Carta Política”.

No geral os nobres estudiosos, mesmo os que criticam, fazem lembrar que nem tudo pode ser mudado usando apenas tinta de canetas, logo todas as mudanças provindas desta Carta são fruto de intensos debates de posições ideológicas, políticas, filosóficas e da própria experiência cumulada ao longo dos anos.

1. 5 – O sindicalismo na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A CLT, quando foi aprovada em 1.943 pelo Decreto-Lei nº 5.452, não trouxe nada de novo, apenas incorporou o que já havia em torno de legislação sindical.

“Incorporou o Decreto-Lei nº 1.402, de 1.939, sobre organização sindical, o Decreto-Lei nº 2.381, de 1.940, sobre enquadramento sindical, e o Decreto-Lei nº 2.377, de 1940, sobre contribuição sindical. Em nada alterou a negociação coletiva. Não previu o acordo coletivo em nível de empresa, que só mais tarde, em 1967, foi incluída na legislação”, Aponta Amauri Mascaro Nascimento³².

Hoje, passado todo esse tempo, apesar da Constituição Federal de 1.988 ter revogado alguns dos seus artigos, ela continua em vigência.

³¹ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 57.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. p. 130.

Assim, José Carlos Arouca, leciona que “a organização sindical brasileira é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas tendo presente a autonomia consagrada no art. 8º da Constituição e seu inciso I.³³”

Os principais artigos da CLT ainda em vigência são:

O artigo 511 e seus parágrafos, que autoriza a criação de associações, para fins de estudo e coordenação de interesses econômicos ou profissionais tanto de empregadores, empregados, autônomo ou profissionais liberais, ou seja, a criação de sindicatos; o artigo 513 que trata das prerrogativas dos sindicatos; o artigo 516 que prevê a unicidade sindical, o parágrafo 2º do artigo 517 que faculta aos sindicatos criarem delegações com objetivo de proteger os associados dentro de suas respectivas bases territoriais; os artigos 533, 534, 535 e 539 que prevê a criação, organização e atribuições das federações e confederações, ou seja, autoriza os sindicatos a se organizarem em federações e confederações, o artigo 570 que prevê a formação de sindicatos por categoria econômica ou profissões, bem como a sindicalização pelo critério de categoria similar ou conexa; o artigo 573 estabelece as regras para o agrupamento dos sindicatos em federações e, por fim, o parágrafo 2º do artigo 581 que define a atividade preponderante da empresa.

Portanto, muito do que temos hoje, é fruto ainda dos Decretos-leis incorporados na Consolidação das Leis do Trabalho.

O Decreto-Lei nº 2.381, de 1940, que tratava do enquadramento sindical, não foi recepcionado pela Lei Máxima de 1988, em razão da previsão da não intervenção e não interferência do Estado nas organizações sindicais.

³³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 99.

1. 6 – Os modelos sindicais

“No Brasil vigora, desde da década de 1.930, inclusive após a Constituição de 1.988, o sistema da unicidade sindical” aponta Mauricio Godinho Delgado.³⁴

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho “o Brasil tem suas normas sobre sindicalismo, 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”.³⁵

É consenso na doutrina, que a nossa estrutura enquanto liberdade sindical, advém da década de 30, com a promulgação do Decreto-Lei nº 1.402, de 1.939, quando implantou a unicidade sindical, recepcionada pela Constituição Federal de 1.988, sendo o que temos até hoje.

Embora definido e com bastante clareza, o sistema adotado pelo Brasil, é válido o discurso em torno dos demais sistemas que se diferencia da unicidade sindical, como a pluralidade e a unidade sindical, pois o sonho de muitos estudiosos é ver uma delas substituir a unicidade sindical implantada no País.

1. 6. 1 - Unicidade sindical

A unicidade sindical corresponde à possibilidade legal de existência de um único sindicato, representando uma certa categoria, em uma base territorial que em nosso ordenamento jurídico limita ao Município como jurisdição mínima, podendo portanto abranger mais de um Município, um ou mais Estado da Federação ou até mesmo a União.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 70.

³⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 78.

De forma sucinta, Amauri Mascaro Nascimento³⁶, atribui o seguinte conceito à unicidade sindical: “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”.

O presente sistema implantado na década de 1.930, foi mantido pela norma Constitucional de 1988, conforme art. 8º inciso II, que prevê:

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

Para o professor Amador Paes de Almeida³⁷, “o principio da unicidade instituída no artigo 8º, II da Constituição Federal atual, por certo, repousa na representatividade da categoria profissional - em consequência do que a sindicalização é levada a efeito em razão dos interesses dos trabalhadores”.

O artigo 516 da CLT prevê a unicidade sindical, determinando não ser reconhecido “mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. Esse texto advém da década mencionada.

No entendimento de Lais Correia de Mello³⁸, “tal preceito constitui a viga mestra do sistema de sindicato único”.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁹ a unicidade sindical se caracteriza por:

“1) a representação de um grupo por uma única entidade sindical – na unicidade, qualquer integrante do grupo, qualquer que seja ele, só pode ser representado pela mesma organização sindical; 2) que isto

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ED. São Paulo: LTr, 2008. p. 216.

³⁷ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em <www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir.> Acessado em 05 de jul. de 2010.

³⁸ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 126.

³⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 82.

ocorra dentro de uma determinada base, ou seja região geográfica – que pode ser de qualquer tamanho e 3) que isto ocorra por imposição do Estado, quer por um ato discricionário, quer por previsão do ordenamento jurídico”.

Nas características apresentadas, percebe-se que não existe liberdade de escolha pelo trabalhador, sobre a qual sindicato deve ele pertencer, pois a Lei possibilita apenas a existência legal de um único sindicato representante da categoria, numa certa base territorial, que pelo ditame legal, se restringe ao Município como jurisdição mínima.

Para Rudimar Roberto Bortolloto⁴⁰, “a unicidade sindical cria um visível embate com a liberdade sindical de filiação, porquanto restringe a escolha do trabalhador ou empregador a um único sindicato, legalmente admitido”.

Essa negativa de liberdade ao trabalhador tem sido alvo de muitas críticas, como a supra mencionada, que de certa forma parece oportuna, se analisarmos à luz do atual contexto democrático pregado no País, mas por outro lado, temos que lembrar que não temos uma formação sindical democrática nas bases do sindicalismo.

1. 6. 1. 1 - Jurisdição de atuação mínima

A Constituição de 1988 delimita como base territorial mínima para a criação de um sindicato, o Município, (artigo 8º, inciso II), podendo ser, dependendo de seus interessados, ampliada a base até o nível nacional.

Comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴¹: “Pelo texto constitucional, a base territorial mínima é delimitado pelos interessados, devendo ser, pelo menos, igual a um Município”.

Antes da Carta Magna de 1988 o Ministro do Trabalho outorgava e delimitava a base territorial para criação e atuação da entidade sindical (art. 517, §

⁴⁰ BORTOLLOTO, Rudimar Roberto, **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 65.

⁴¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 87.

1º), que na análise de alguns doutrinadores isto representava total submissão dos sindicatos ao Estado.

Tem sido esse o entendimento de José Carlos Arouca⁴² ao afirmar que: “na disciplina autoritária traçada pela CLT, a revelar a mais completa submissão dos sindicatos ao Estado, o Ministério do Trabalho outorgava e delimitava a base territorial (artigo 517, § 1º)”.

“O fato do Ministro do Trabalho não mais poder impor a base territorial aos sindicatos, representou um avanço significativo”, aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴³.

Por sua vez, Lais Corrêa de Mello⁴⁴, entende que: “O sistema de “sindicato único”, de “unicidade sindical”, dando exclusividade de representação da categoria profissional ou econômica em área territorial preestabelecida, tornou-se o fator mais incompatível com a Convenção nº 87 da OIT”.

Compreende-se que apesar da Constituição Federal de 1.988, ter avançado no sentido de impedir que o Estado interfira nas organizações sindicais, a própria Lei Máxima, delimita o espaço de jurisdição mínima de atuação da entidade sindical, limitando-a a unidade geográfica de um Município, o que nas lições da mencionada doutrinadora é incompatível com os preceitos de liberdade sindical implantado pela OIT.

1. 6. 2 - Pluralidade sindical

Amari Mascaro Nascimento⁴⁵ define que “pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham interesse coletivo comum”.

⁴² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

⁴³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 87.

⁴⁴ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 177.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amari Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ED. São Paulo: LTr, 2008. p. 219.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴⁶, “modelo oposto ao da unicidade sindical é o da pluralidade sindical, que importa na possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical representativa do mesmo grupo, em determinada base”.

Zoraide Amaral de Souza⁴⁷, apresenta a seguinte distinção:

“Unicidade sindical significa o reconhecimento pelo Estado, ou pela categoria profissional contraposta, de apenas um sindicato como representante de toda uma profissão. A pluralidade sindical, igual reconhecimento de vários sindicatos de uma mesma profissão. Nesse último caso, todos os organismos sindicais são iguais entre si. O princípio da pluralidade sindical é corolário da liberdade de constituição de sindicatos”

Inspirando-se nas palavras dos nobres doutrinadores, entende-se que a pluralidade sindical se caracteriza pela existência de mais de um sindicato na mesma base territorial sem oposição do Estado, dando aos trabalhadores opção de escolherem aquele com o qual mais se identifique na representação.

Maurício Godinho Delgado⁴⁸ observa que:

“O sistema de liberdade sindical plena (Convenção nº 87, OIT, por exemplo) não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. Sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos. A quem caberá eleger, sozinhos, a melhor forma de se instruírem”.

Na análise do nobre mestre, faz-se entender que a OIT prioriza a não intervenção e interferência do Estado na organização sindical, deixando à mercê dos trabalhadores e empregadores a forma de organizam-se como melhor lhes convier.

Comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁴⁹:

⁴⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 83

⁴⁷ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 125.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 71.

⁴⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 83

“Neste modelo, pode existir mais de uma organização sindical representativa dos integrantes de determinado grupo, criando-se e se mantendo as organizações sindicais em decorrência da vontade dos interessados, sem que o Estado possa intervir”.

Por fim, José Carlos Arouca⁵⁰, entende que:

“A pluralidade para a maior parte dos teorizadores modernos seria a melhor expressão da liberdade sindical, tendo como fundamento principal a Convenção nº 87 da OIT que, no art. 2º, assegura aos trabalhadores e seus empregadores o direito de constituírem as organizações sindicais que entenderem mais convenientes”

O estudioso completa seu entendimento observando que⁵¹:

“Os defensores do pluralismo, quase todos, reconhecem que a liberdade sindical como expressão do individualismo, para os trabalhadores, como classe, constitui um mal insuperável, que compromete decisivamente suas lutas e, portanto, suas conquistas”

É oportuno o presente comentário, pois historicamente percebe-se que o indivíduo que lutou a vida toda por liberdade plena, quando a conquista, não sabe o que fazer com ela, e assim passa a banalizar o que conquistou.

1. 6. 3 - Unidade sindical

Amauri Mascaro Nascimento⁵², define unidade sindical como sendo “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)”.

Parte significativa da doutrina apresenta a distinção entre unicidade sindical e unidade sindical, como um meio de maior compreensão, como faz o próprio Amauri Mascaro Nascimento.

⁵⁰ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 109.

⁵¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 109

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 218

Mauricio Godinho Delgado⁵³, também apresenta a distinção de unicidade sindical e unidade sindical:

“A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estrutura ou operação unilaterais dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade e não de imposição legal”.

Nas palavras dos mestres, entendem-se que na unidade sindical o que prevalece é a vontade dos trabalhadores em constituírem o seu próprio sindicato, ao contrário da unicidade sindical que se sustenta na determinação imperada pela lei.

Vale lembrar que unidade sindical é defendida pela convenção nº 87 da OIT – Organização Internacional do Trabalho – como meio de se concretizar a atividade prática da liberdade sindical; comenta-se, parte da doutrina, o fato do Brasil ainda não ter aprovado, como já visto anteriormente.

A análise feita por José Francisco Siqueira Neto⁵⁴ trazida por Luiz Alberto Matos dos Santos que ilustra bem o presente conhecimento:

“Nessa diferenciação entre um sistema de unicidade (por lei) e unidade (por vontade), emerge a observação de que a segunda não contraria o princípio da liberdade sindical, já que são os interessados que, voluntariamente, decidem pela sua adoção. Quando vinculada a um sistema de sindicalização livre, a unidade sindical mostra-se perfeitamente compatível com a liberdade sindical de que trata a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho”.

Por fim, Zoraide Amaral de Souza⁵⁵ conclui que:

“A Convenção nº 87 e a OIT respeitam a unidade sindical, quando voluntariamente estabelecida pelos interessados. Ao contrário, considera que, quando a unidade é prescrita por lei, denomina-se unicidade e corre o risco de se tornar um instrumento a serviço dos interesses do Estado”.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 71.

⁵⁴ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **A liberdade sindical como direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2009. p. 77.

⁵⁵ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 134

Nesse último comentário, percebe-se que qualquer sistema é oportuno e válido, desde que o trabalhador e o empregador gozem do direito sagrado de escolha, somente assim podem fazer a opção que melhor lhes convier dentro dos preceitos legais e necessários para a sua representatividade.

1. 7 - Organograma do sistema sindical brasileiro

O sistema sindical brasileiro é confederativo, conforme observação importante feita por José Carlos Arouca, “o sistema confederativo foi incluído na Constituição em lugar impróprio, no inciso IV do art. 8º, que cuida das contribuições de custeio”⁵⁶

O mencionado sistema confederativo, apresenta em sua estrutura a forma piramidal, “na base, temos os sindicatos; no centro, as federações e, no ápice, no topo, as confederações” é o que aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁵⁷.

Tem sido este também o entendimento de José Carlos Arouca ao mencionar que “a CLT só admite a organização vertical, de forma piramidal, na qual a base é o sindicato, tendo no meio a federação e no vértice a confederação, sempre em função da categoria ou da atividade.”⁵⁸

A forma de sindicalização considerado vertical é a mais comum no nosso sistema confederativo, tanto que José Cláudio Arouca, adjetiva de “organização vertical o sistema confederativo de representatividade sindical”⁵⁹ e que inclusive “define a forma piramidal”⁶⁰ do sistema sindical.

Com relação a organização horizontal, José Carlos Arouca leciona: “organização horizontal é a concentração de entidades de múltiplos setores em

⁵⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

⁵⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97.

⁵⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

⁵⁹ AROUCA, José Cláudio. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

⁶⁰ AROUCA, José Cláudio. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

diferentes planos territoriais, um ou mais municípios, um ou mais Estados ou todo o país”.⁶¹

Amauri Mascaro Nascimento ensina que:

“Confederações são as organizações sindicais de maior grau em determinada categoria. Diferem das centrais. Estas estão acima das categorias; as federações, ao contrário, atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria. Foram instituídas, no período corporativista, como entidades sindicais de grau superior, criadas por um número de federações da categoria, pelo menos três (CLT, art. 535) do setor”⁶²

Sobre a pirâmide sindical Maurício Godinho Delgado, observa:

“No piso do sistema sindical do país existe um sindicato único, organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em que se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores.

As federações resultam da conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica (art. 534, CLT). Já as federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília (art. 535, CLT)”⁶³

José Cláudio Monteiro de Brito filho entende que: “Obedecida esta forma, é preciso, ainda respeitar o seu agrupamento, que se dá por critérios de homogeneidade. Não há assim, liberdade para vinculação entre as diversas entidades sindicais que compõem a pirâmide”.⁶⁴

A análise do mencionado estudioso tem razão de ser, pois para a composição dessa forma de organização observa-se também outras “restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja, a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última,”⁶⁵

⁶¹ AROUCA, José Cláudio. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 117.

⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 272.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

⁶⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97.

⁶⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97

Com relação às centrais sindicais que foram reconhecidas formalmente pela Lei n. 11.648/08, e que não compõem a pirâmide sindical brasileira, Maurício Godinho Delgado⁶⁶ emite o seguinte parecer: “as centrais sindicais não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica”.

De forma mais esclarecedora José Cláudio Monteiro de Brito Filho menciona que “as centrais sindicais, então não integram o sistema confederativo, não possuindo as prerrogativas das entidades sindicais”.⁶⁷

Porém, estaremos completamente equivocados, se acharmos que devido ao fato das centrais sindicais não possuírem as prerrogativas de sindicatos e portanto não integrarem ao sistema confederativo, elas em nada possam influenciar no sistema.

Assim, se faz necessário recorreremos ao comentário sobre as centrais sindicais feito por Maurício Delgado Godinho, “Constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica”.⁶⁸

José Carlos Arouca lisonjeia as confederações, por terem conseguido implantarem na Constituição Federal de 1988, mesmo em lugar impróprio, o sistema confederativo, ao mencionar que:

“Historicamente, sabe-se que isso se deu ao justificado receio das confederações de se verem marginalizadas na organização sindical, substituídas pelas centrais, e para se manterem era preciso que a Constituição, expressamente, previsse sua indispensabilidade. Daí o esforço conjuntos das confederações de trabalhadores e empregadores, vitorioso, que resultou na menção ao sistema confederativo da representação sindical respectiva”.⁶⁹

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

⁶⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 112.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 77.

⁶⁹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 116.

II – SINDICATOS

2.1 - Conceituação

São vários os conceitos atribuídos aos sindicatos na doutrina, basicamente cada doutrinador tem o seu, mas em geral, parece expressarem a mesma coisa.

Rudimar Roberto Bortolotto menciona que “Em razão de ser o sindicalismo um fenômeno complexo a definição ou conceituação de sindicato torna-se difícil, porquanto depende do contexto em que é analisado”.⁷⁰

O nobre doutrinador apresenta o conceito dado por Gomes e Gottschalk aos sindicatos:

“Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vista a melhorar suas condições de vida e trabalho”.⁷¹

Para Maurício Godinho Delgado⁷²:

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

José Carlos Arouca⁷³ entende ser sindicato “uma coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesse coletivos e individuais, profissionais e sociais, políticos e econômicos”.

⁷⁰ BORTOLLOTO, Rudimar Roberto, **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 45.

⁷¹ BORTOLLOTO, Rudimar Roberto, **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 46.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 64.

⁷³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

Amauri Mascaro Nascimento⁷⁴ entende que a legislação brasileira não prevê uma definição para sindicato; a lei apresenta apenas suas prerrogativas no art. 513 da CLT.

“No Brasil, não há uma definição legal. A lei limita-se a relacionar prerrogativas do sindicato (art. 513): “a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger e designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou das profissões liberais representadas”.

Mas para José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁷⁵:

“No direito brasileiro é possível de disposição contida na CLT (art. 511, *caput*), retirar uma definição para sindicato que, com algumas alterações que fazemos, seria associação para fins de defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de empregadores ou trabalhadores”. Pág. 101.

Diante da diversidade de conceituação trazida pela doutrina, José Carlos Arouca⁷⁶ conclui que:

“O sindicato assume coloração e fins diversificados em razão do sistema político vigente, mas fundamentalmente é uma coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesses coletivos, próprios e do povo em geral, direitos individuais e ascensão social”.

Em geral entende-se que o sindicato, dependendo do contexto de sua inserção, é porta voz das necessidades sociais, políticas, econômicas e laborais de seus membros, seja de trabalhador ou de empregador, o que leva posteriormente essas conquistas a toda a sociedade.

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo. P. 280.

⁷⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

⁷⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paul: LTr, 2009. p. 23.

Portanto de forma sintetizada José Carlos Arouca, define sindicato como “a coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesses coletivos e individuais, profissionais e sociais, políticos e econômicos”.⁷⁷

2. 2 - Natureza jurídica

É pacífico na doutrina o entendimento de que o sindicato é um ente jurídico, ao contrário da sua personalidade que encontrou ao longo da história bastante divergência, quando entendia-se ser o mesmo um ente de direito público, mas hoje, na sua maioria, a doutrina tem aceitado como sendo mesmo de direito privado.

As lições de Amauri Mascaro Nascimento⁷⁸ resumem bem o trajeto da natureza jurídica do sindicato brasileiro até o atual momento:

“Os sindicatos no Brasil já foram pessoas jurídicas de direito público no período do Estado Novo. A constituição de 1946 atribuiu-lhes funções delegadas de Poder Público, mas, apesar dessas atribuições, tornaram-se pessoas jurídicas de direito privado porque não são criadas pelo Estado, a sua criação não decorre de lei e o seu ato constitutivo é assembleia que aprova os estatutos, a diretoria provisória e a sua fundação”.

O presente entendimento é compartilhado por José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁷⁹:

“O sindicato é fruto da vontade dos indivíduos que o constituem, não do Estado, que não o cria, apenas regula as condições para a sua criação, de forma mais ou menos rígida, conforme o Estado e o seu ordenamento jurídico, o que ocorre em relação às pessoas jurídicas, no caso do Brasil”.

⁷⁷ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 23.

⁷⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 368/369

⁷⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. ed. Ltr, São Paulo: 2009. p. 104.

De forma esclarecedora, José Carlos Arouca⁸⁰ leciona “no Estado Democrático de Direito, o sindicato é uma associação de direito privado, livre, sendo sua atuação, como de qualquer outro organismo, limitado apenas pela lei”.

2. 3 - Agregação de trabalhadores e empregadores aos sindicatos.

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸¹, a sindicalização pode ocorrer de duas formas “homogêneas e heterogeneamente”.

“Na primeira, existem traços comuns, de profissão ou atividade, que conduzem à união, quando, então, temos sindicalização por categoria. Na segunda, a união é totalmente livre, surgindo por critérios de total conveniência” aponta o mencionado doutrinador⁸².

Em linha geral, o enquadramento sindical no Brasil é definido pela atividade preponderante da empresa (art. 581, § 2º da CLT), porém há determinadas empresas que agrupam varias atividades sem que se possa definir a preponderância de uma delas, ocorrendo “duplo enquadramento, que será tanto do empregador como dos empregados enquadrados pela regra geral do art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT”, é o que comenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁸³.

O nobre estudioso⁸⁴ apresentam as duas jurisprudências que seguem para elucidar a sua posição:

“ENQUADRAMENTO SINDICAL – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA – EMPRESA FILIADA ESPONTANEAMENTE A MAIS DE UM SINDICATO.

Na hipótese dos autos, a Reclamada, embora tendo como atividade preponderante o comércio varejista. Filiou-se espontaneamente ao sindicato patronal do segmento de hotéis, bares e restaurantes. Desse modo, reconheceu e possibilitou a existência de categorias profissionais distintas dentro de sua empresa. Isso porque, se a empresa se identifica com mais de um ramo de atividade. Filiando-se a mais de um sindicato patronal, não pode impedir a correspondente

⁸⁰ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. ed. LTr, São Paulo: 2009. p. 24.

⁸¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 88.

⁸² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 89.

⁸³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 90.

⁸⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 91.

representação sindical dos trabalhadores. Recurso de Revista não reconhecido”. (TST, 3ª Turma, processo RR 459931/2003, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen, publicado no DJ de 25 de abril de 2003).

“ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE EMPRESARIAL DIVERSA. 1. Atividades empresariais diversas, quando distintas e independentes, justificam enquadramento sindical correspondentes às respectivas categorias econômicas. 2. Pode ocorrer de empreendimento se desenvolver através de vários segmentos que convergem para uma única atividade dita preponderante. No caso dos autos, verifica-se esta última hipótese, sendo a atividade preponderante a da construção civil, para qual convergem os serviços destinados à ampliação do sistema de esgoto. Recurso a que se nega provimento” (TRT/ 9ª Região, 3ª Turma, processo RO 9951/1999, ac. 06398/2000, Relatora Juíza Rosalie Michaele Bacila Batista, publicado no DJ/pr trt de 24 de março de 2000).

Portanto no Brasil, a sindicalização ou agregação (termo usado por muitos doutrinadores como Maurício Godinho Delgado e também nas redações oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE) de trabalhadores e empregadores a um determinado sindicato se faz considerando a categoria (categoria profissional) e a categoria diferenciada (categoria econômica), tornando as lições de José Carlos Arouca⁸⁵, como a que segue, indispensáveis para o nosso estudo.

“Categoria, como denominação dos grupos profissionais e econômicos traz consigo o estigma do corporativismo, seu reconhecimento oficial para inserir-se como força num sistema de produção e economia dirigidas pelo Estado. Hoje, num regime democrático, mantém-se, mas simplesmente como representação de grupos vinculados por interesses comuns. Neste sentido, a Constituição menciona categorias nos incisos III e IV do art. 8º, tendo recepcionado os conceitos contidos nos §§ 2º, 3º e 4º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho”

O nobre mestre explica que:⁸⁶

“Categoria profissional constitui o conjunto de empregados que se ativam numa mesma atividade econômica ou em atividades assemelhadas, unidos por força do trabalho comum. A atividade

⁸⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p 102.

⁸⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p 102.

econômica, por sua vez é a expressão da solidariedade em função de interesses econômicos daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. Pode-se dizer, portanto, que a constituição básica assenta-se normalmente na atividade econômica e excepcionalmente na profissão, dos que se diferenciam por serem regidos por estatutos profissionais ou particulares especiais, tendo como limite mínimo à área de um município”.

Sendo assim o critério de agregação ao sindicato se faz pela identificação da categoria econômica da atividade fim da empresa, que compõem atividades idênticas, similares ou conexas. Porém, é possível que o mesmo aconteça com relação à atividade profissional (categoria diferenciada), ou seja, aquelas regidas por lei específica ou estatutos próprios.

Mauro Mascaro Nascimento⁸⁷ entende que “o sindicato por categoria 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”.

Portanto, a agregação dos trabalhadores a esse tipo de sindicato se dá em razão das atividades econômicas, idênticas, similares e conexas, desenvolvido pela empresa à qual estão vinculados.

Maurício Godinho Delgado⁸⁸ explica que:

“Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical. Efetivamente, ele se estende no mercado de trabalho abrangendo, regra geral, a ampla maioria dos empregados das varias empresas, na respectiva base territorial de entidade, que tenha similitude de atividade econômicas. Portanto ele atinge, verticalmente, as empresas econômicas afins (empresas bancárias, comerciais, metalúrgicas, etc)”.

Com a sindicalização por categoria diferenciada o nobre doutrinador entende:

⁸⁷ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 231.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 68.

“Os excedentes da profissão formam, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Farão parte não do sindicato representativo de todos os trabalhadores do setor econômico da empresa, mas do sindicato da profissão que agrupa todos os que exercem, independentemente da natureza do setor produtivo em que o façam. Assim, para fins de sindicalização, prepondera a profissão e não a atividade econômica da empresa”⁸⁹.

São sindicatos de trabalhadores de uma mesma profissão, como é o caso do sindicato de professores, motoristas, jornalistas profissionais, etc.

Comenta Maurício Godinho Delgado⁹⁰:

“Esse tipo de associação tem recebido o epíteto de sindicatos horizontais, porque se estendem no mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas, exatamente aqueles que guardam e exercem a mesma profissão. Sua extensão no mercado é horizontal em relação aos inúmeros empregadores existentes, uma vez que, raramente, eles abrangem todos os trabalhadores de uma mesma empresa ou estabelecimento”.

Sobre a estrutura de sindicalização ou agregação sindical, Amauri Mascaro Nascimento⁹¹, escreve:

“A estrutura sindical brasileira obedece a um princípio de união em uma categoria, não só de atividades econômicas idênticas, mas também, incluídas na mesma categoria outras atividades similares ou conexas à atividade principal. Seria, mesmo, inviável pretender que, no elenco das atividades, estivessem todos os tipos de setores econômicos. A sua diversidade é muito grande. Se fossem criadas tantas categorias, econômicas e profissionais, quantas fossem essas atividades, o número de categorias seria infinitamente maior. Como sindicato, em nosso sistema, representa a categoria, o efeito seria um elevadíssimo número de sindicatos, maior do que o já existente, perto de 19.500 a partir de 2002. pequenos e insignificantes sindicatos coexistiriam com grandes sindicatos. Por esses motivos, o Estado, quando organizou as categorias, nelas reuniu atividades principais, similares e conexas e a lei permitiu o desdobramento dessas atividades em sindicatos próprios, antes de 1988, condicionando às decisões do então Ministério do Trabalho, depois dessa data sem a necessidade dessa autorização e dependendo do mero registro sindical”.

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 237.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 67.

⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 234.

Essa análise é de todo importante, diante do número infinito de profissões que podem estar presente na atividade econômica de uma empresa, pois nos parece que vários sindicatos representando os trabalhadores de uma dada empresa levaria esta ao caos, principalmente se o produto final dependesse de vários segmentos profissionais, como é a realidade da maioria das empresas.

Por fim, vale salientar que a categoria profissional, tem encontrado na doutrina interpretações restritivas de categoria profissional, mas na sua maioria, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento e Amador Paes de Almeida, Mauricio Godinho Delgado⁹² entende que:

“Do ponto de vista jurídico, dever-se-ia interpretar a noção de categoria profissional não de modo restritivo (como entende, hoje, no Brasil) cabe realizar interpretação ampliativa da mesma noção, de modo a reforçar a atuação dos sindicatos. Esta interpretação ampliativa, seria mais consentânea com o próprio Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a história e conceito de associação sindicais remete-se ao apelo da união, da unidade, da agregação – e não inverso”.

A interpretação da noção de categoria profissional de forma restrita advém dos moldes anteriores a Constituição Federal de 88, quando existia o sistema de enquadramento sindical, sob controle do Ministério Público. O que fez um doutrinador como Valentim Carrion concluir que “o enquadramento oficial desapareceu com a CF de 1988 (art. 8º), tendo sido substituído pelo espontâneo.”⁹³

2. 4 - Custeio

O sindicalismo brasileiro busca suas fontes de custeio basicamente em quatro tipos de contribuições, conforme classificação feita por Amauri Mascaro Nascimento⁹⁴:

“Contribuição sindical fixada pela CLT, a contribuição confederativa introduzida pela Constituição de 1988, a taxa assistencial não

⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 81.

⁹³ CARRION, Valentim. **Comentário a Consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva. p. 573.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 619.

prevista em lei mas negociada em convênios coletivos ou estabelecida em sentença normativa de dissídios coletivos e a mensalidade sindical paga por aqueles tomam iniciativa de se inscreverem como sócios ou filiados ao sindicato”.

Antes de adentrarmos na especificação de cada uma delas, salientamos que pode acontecer outras formas de custeio do sindicato, com verbas oriundas do Poder Público, principalmente na área da assistência social, de entidade de maior poder, socorrendo entidade de menor porte, distanciada dos pequenos centros e com baixos números de filiados, principalmente com as entidades que fazem opção política sindical ou partidária idêntica com a instituição mantenedora maior.

Pensando nessas possibilidades, José Alberto Emiliano de Oliveira Neto, identifica como sendo quatro as fontes de recurso das entidades sindicais: “os trabalhadores, os empregadores, os próprios sindicatos e o Estado”⁹⁵.

2. 4. 1 - Mensalidade sindical ou contribuição associativa.

A mensalidade sindical conhecida também por contribuição associativa, é garantida, no setor privado, pelo que dispõe o artigo 548, alínea *b*, da CLT. Alguns doutrinadores afirmam “não precisaria previsão legal, considerando que é corolário lógico do direito positivo de associação ou de filiação, pelo que pode ser estabelecida, também pelos sindicatos de servidores públicos”, aponta José Cláudio Monteiro de Brito filho⁹⁶.

A presente forma de custeio, “traz consigo a idéia de financiamento do sindicato pelos integrantes do corpo associativo”⁹⁷, é o que identifica Alberto Emiliano de Oliveira Neto, que também menciona: “a forma, bem como os valores devem ser estabelecidos nos estatutos ou pelas assembleias gerais”.⁹⁸

⁹⁵ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 73.

⁹⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 128.

⁹⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 107.

⁹⁸ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 107

O mencionado doutrinador esclarece que “a mensalidade sindical não tem natureza tributária. É sim contribuição de natureza privada”.⁹⁹ Por não ter natureza tributária e sim privada, a presente mensalidade deve vincular apenas os filiados que livremente aderem ao sindicato.

Pela lógica, deveria ser a mensalidade sindical a maior fonte de custeio dos sindicatos. Porém no Brasil, a maior fonte de sobrevivência financeira dos sindicatos é a contribuição sindical cobrada compulsoriamente dos associados e não associados ao sindicato.

2. 4. 2 - Contribuição sindical

Tem sido essa contribuição a forma mais importante e essencial de meio de custeio de todo o sistema sindical brasileiro.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho,¹⁰⁰

“A contribuição mais importante, aliás, no Brasil, tem perfil totalmente oposto ao da contribuição social. É a contribuição sindical, cobrada compulsoriamente de trabalhadores e empregadores, no setor privado, independentemente de sua condição de associado ou não”.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto entende que:

“A contribuição sindical vincula trabalhadores, profissionais liberais e empregadores. É devido por todos aqueles que integram determinada categoria econômica ou profissional, em benefício do respectivo sindicato. Ao contrario de outras modalidades de contribuições que dependem de autorização do empregado para a realização do desconto (CLT, art. 545 e 579), a contribuição sindical é obrigatória por conta da condição de integrante de determinada categoria”.¹⁰¹

Mauricio Godinho Delgado¹⁰², explica:

⁹⁹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 107.

¹⁰⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 129.

¹⁰¹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 83.

¹⁰² DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 91

“Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses de montantes fixados na CLT, quer se trata de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.”

“Já os empregadores estão obrigados à contribuição calculada a partir do valor do capital social da empresa, observada alíquotas que vão de 0,02 a 0,8% (CLT, art. 578 a 580)”, observação feita por Alberto Emiliano de Oliveira Neto¹⁰³.

Com relação à natureza, ensina Albert Emiliano de Oliveira Neto:

“O fato gerador da contribuição sindical é de tributo, do que resulta sua natureza tributária, sendo necessário para a sua instituição, cobrança, aumento de alíquota e base de cálculo a respectiva previsão legal e a observância do princípio da anterioridade contida no art. 150, III, b, da Constituição Federal.”¹⁰⁴

Assim, a mesma passa a ser obrigatória à todos aqueles integrantes de determinada categoria profissional ou econômica, que estejam inseridos no mercado de trabalho.

O rateio da presente contribuição é feito entre todo o sistema confederativo mais as centrais sindicais, na forma seguinte, apresenta José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁰⁵:

“60% do valor é devido aos sindicatos, 15% para as federações 5% para as confederações, 10% para a “Conta Especial Emprego e Salário”, e 10% para as centrais sindicais. No caso das centrais sindicais, o recolhimento será feito para a que for indicada pelo sindicato cuja representação gerou a contribuição, desde que nos termos da lei citada, a central atenda aos requisitos de representatividade, como se verifica no art. 589, §§ 1º e 2º, da CLT, conforme acréscimos feitos pelo art. 5º da Lei n. 11.648/08.”

O Ministério do Trabalho e Emprego faz um resumo explicativo da presente contribuição, mencionando sua previsão legal, sua natureza jurídica, data da arrecadação, com quem deve ser rateada, o seu objetivo etc.

¹⁰³ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 83.

¹⁰⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 85.

¹⁰⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: Ltr. 2009. p. 129.

“A contribuição sindical está prevista nos art. 578 a 591 da CLT. Possui natureza tributária e é recolhida compulsoriamente pelos empregadores no mês de janeiro e pelos trabalhadores no mês de abril de cada ano. O art. 8º. IV, *in fine*, da Constituição da República prescreve o recolhimento anual por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato, tal contribuição deve ser distribuída, na forma da lei, aos sindicatos, federações, confederações e à “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo MTE. O objetivo da cobrança é o custeio das atividades sindicais e os valores destinados à “Conta Especial Emprego e salário” integram os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Compete MTE expedir instruções referentes ao recolhimento e à forma de distribuição sindical. Legislação Pertinente: arts. 578 a 610 da CLT. Competência do MTE: arts. 583 e 589 da CLT”.¹⁰⁶

2. 4. 3 - Contribuição confederativa

A contribuição confederativa tem previsão legal na própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, IV.

Para Alberto Emiliano de Oliveira Neto, “o legislador constituinte de 88 criou uma nova modalidade de contribuição a ser instituída em Assembléia geral com o objetivo de custear o sistema confederativo de representação sindical.”¹⁰⁷

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁰⁸, comenta que: “Ela coexiste, pela vontade do sindicato, com a contribuição social e, por força da Constituição, com a contribuição sindical, sendo estabelecida livremente pela assembléia geral das entidades sindicais de 1º grau”.

No entendimento dos nobres doutrinadores, se conclui que a assembléia tem autonomia para estabelecer ou não a sua aplicabilidade, bem como os modos de como ela será efetuada na prática.

¹⁰⁶ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, **Contribuição sindical**. Brasília – DF, 28 de agos. de 2010. Disponível em <http://www.mte.gov.br/com_sindical/default.asp#>. Acessado em 28 agosto 2010.

¹⁰⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 102.

¹⁰⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 130.

A finalidade da referida contribuição tem sido a mesma da contribuição sindical, ou seja, se destinar a custear o sistema confederativo.

A jurisprudência tem entendido que a contribuição confederativa só é devida pelos trabalhadores sindicalizados, não atingindo os demais, conforme Precedente Normativo 119 da SDC/TST, que dispõe:

“CONTRIBUIÇÃO SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS. A Constituição da República, em seus art. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, Convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornando-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”.

O Supremo Tribunal Federal amparou o presente entendimento uniformizado-o pela Súmula n. 666: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivamente” (DJU de 10.10.2003 e de 13.10.2003).

Já é pacífico na doutrina que a presente contribuição tem natureza autônoma, conforme os ensinamentos de Edésio Passos e Luiz Salvador apontados por Alberto Emiliano de Oliveira Neto “a contribuição confederativa independe de lei ordinária para ser fixada. Possui, portanto, natureza autônoma, dependendo apenas de ato jurídico intermediário para a sua constituição, qual seja assembléia geral”.¹⁰⁹

2. 4. 4 - Taxa assistencial.

São atribuídas varias denominações à taxa assistencial, como contribuição assistencial, taxa de reforço sindical, contribuição de fortalecimento sindical, etc.

¹⁰⁹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 102.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado¹¹⁰ “diz respeito, em regra, a recolhimento aprovado por convenção ou acordo coletivo, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou em poucas mais parcelas ao longo do ano”.

A presente taxa é cobrada, “normalmente, para custear as despesas de campanhas das entidades sindicais”, observa José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹¹¹.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto comenta que:

“A contribuição assistencial tem por objetivo custear as atividades assistenciais dos sindicato da categoria profissional e sua atuação no processo negociação coletiva. Nesse caso, já é possível proceder à análise de uma diferença fundamental. Em se tratando de atividades assistenciais prestados pelos sindicatos aos trabalhadores pode-se afirmar que somente aqueles filiados seriam beneficiados, o que não implica regra absoluta, já que, em se tratando de negociação coletiva, o instrumento decorrente acaba por abranger tantos os trabalhadores filiados como os não filiados à entidade sindical”.¹¹²

“A jurisprudência tem, entretanto, de maneira geral, considerado invalidas tais contribuições, quando dirigidas a trabalhadores não sindicalizados na esteira do que também compreende com relação à contribuição confederativa (PN 119, SDC/TST; Súmula 666, STF”, aponta Maurício Godinho Delgado¹¹³.

Assim já é pacífico o entendimento de que a mesma não ostenta natureza jurídica de tributos, pois não preenche os requisitos do art. 3º do Código Tributário Nacional, mas segundo o entendimento de Sergio Pinto Martins, apontado por Alberto Emiliano de Oliveira Neto “trata-se de desconto de natureza convencional, facultativo, estipulado pelas partes e não compulsório, decorrente da autonomia da vontade dos contratantes ao pactuarem o desconto em instrumento coletivo”.¹¹⁴

¹¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. 92.

¹¹¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 130.

¹¹² OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 92

¹¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. 92.

¹¹⁴ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais**. São Paulo: LTr. 2009. p. 92

2. 5 – Dirigente sindical e suas prerrogativas

No Brasil os sindicatos gozam da chamada liberdade de organização podendo, portando, criar quantos cargos de representação sindical que entenderem como necessário para gerir e administrar a instituição.

Por sua vez a legislação prevê no artigo 522 da CLT que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros, eleitos pela assembléia geral.

Essa limitação legal se dá pelo fato da própria lei garantir estabilidade aos dirigentes sindicais.

Lembrando que a Constituição de 1988 veda a interferência do Poder Público nas organizações sindicais, e prevê ao representante do sindicato algumas garantias como nos lembra oportunamente Maurício Godinho Delgado¹¹⁵:

“A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8º, VIII, CF/88). Esta garantia conta, inclusive, com medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, mediante a qual pode-se determinar, liminarmente, a reintegração obreira em contexto de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (ar. 656, X, CLT, conforme Lei n. 9,270:1996)”.

Acrescenta-se também a essa garantia, a de intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (art. 543, CLT).

Na análise de Amauri Mascaro Nascimento¹¹⁶ “A Lei maior veda a interferência do Poder Público na organização sindical de lei menor que fixa o número máximo que o sindicato pode ter.”

¹¹⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. 49.

¹¹⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 351.

Considerando a base territorial em que o sindicato atua, bem como a quantidade de membros que o mesmo represente, parece lógico e inviável a representação limitando apenas a sete o número máximo de membros.

Mas foi a garantia a estabilidade de que trata a Constituição de 1988 em seu artigo 8º, VIII, conforme supra mencionado, que levou os sindicatos dos trabalhadores a pleitear integralmente a liberdade Constitucional conferida aos sindicatos, e isto criou um certo embate jurídico, pois de um lado os sindicatos de trabalhadores tinham interesses em levar a sério à não interferência do Poder Público nos sindicatos, do outro lado as empresas e também os sindicatos patronais lutavam pela limitação de representantes de sindicatos conforme previsão do art. 522 da CLT, pois argumentavam que a falta de limitação implicaria em prejuízos em razão da estabilidade conferida pela própria Constituição ao representante de sindicato.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹¹⁷, entende que “a matéria está agora sumulada, com a adoção da solução mais rígida, no Tribunal Superior do Trabalho (Súmula n. 369)”, ao prever que:

“II – O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988” (ex-OJ n. 266, da SDI, inserida em 27.9.2002”.

Amauri Mascaro Nascimento¹¹⁸ analisa ser “difícil compatibilizar essa limitação com as necessidades atuais das organizações sindicais”.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹¹⁹ lamenta o fato de que “começa a ganhar corpo jurisprudência ainda mais restritiva, e que pretende excluir das prerrogativas os dirigentes sindicais que integram o conselho fiscal das entidades sindicais”.

¹¹⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 306.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 351.

¹¹⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 307.

“RECURSO DE REVISTA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA EMPREGADO ELEITO CONSELHO FISCAL. Os membros do Conselho Fiscal não gozam da estabilidade prevista nos arts. 8º, VIII, da Constituição Federal e 543, § 3º, da CLT, pois apenas fiscalizam a gestão financeira do sindicato, não representando ou atuando na defesa de direitos da classe respectivamente. Recurso de revista conhecido e provindo” (TST – 1ª Turma; processo n. RR 757702/2001; julgamento em 23.8.2006; Relator Ministro Vieira de Mello Filho; DJ 8.9.2006).

Em que pese os vários entendimentos, o debate sobre a quantidade de membros da representação sindical está devidamente esgotado, podendo os sindicatos criarem quantos cargos de representação precisarem para melhor se organizarem, porém apenas sete gozaram das prerrogativas atribuídas pela lei, que são estabilidade (artigo 8º, VIII, CF/88) e a intransferibilidade (artigo 543, CLT).

III - DESMEMBRAMENTO SINDICAL

3. 1 - Fundação e criação de entidade sindical

Na análise de Mauricio Godinho Delgado¹²⁰ “No tocante à criação, registro e funcionamento da entidade sindical a ordem jurídica alterou-se significativamente, em seguida à nova Constituição”.

Antes da promulgação da Constituição de 1988, o reconhecimento e investidura sindicais eram atos formais de competência do Ministério do Trabalho, que assumia o papel do Estado, atuando com discricionariedade, vigilância e muito rigor, sobre a idéia de se fundar sindicato.

Maurício Godinho Delgado¹²¹ entende que “aqui a revogação constitucional foi ampla, em face ao princípio da autonomia organizacional incorporada pelo art. 8º, I, da Carta Magna, com a proibição expressa contida de não interferência e intervenção nos sindicatos”.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹²²:

“São em tese, cinco as hipóteses de fundação de sindicatos 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 transforma-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; 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 atuação menos ampla, destacando-se da base maior, caso em que a 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 sindicato surgirá no

¹²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 83.

¹²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 83.

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 287.

lugar de dois ou mais existentes com ampliação de sua base territorial e da sua categoria, portanto o inverso do desmembramento”.

O nobre doutrinador acrescenta que: “conquanto situações diferentes, são, praticamente igualadas quanto ao procedimento de fundação, que será o mesmo e com iguais exigências e procedimentos de registro”¹²³.

Portanto, em síntese, “só poderá ser criada entidade sindical se houver respeito à unicidade sindical, à base territorial mínima, e a sindicalização por categoria”. É o que aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹²⁴, entendendo que:

“Contornado estes óbices, é livre a criação das entidades, o que se dará, hoje em dia, com a realização de assembléia geral, convocada pelo grupo que deseja a fundação do sindicato, assembléia esta em que a categoria deliberará sobre a criação ou não de entidades sindicais”.¹²⁵

Sendo aprovada a criação do novo sindicato, os estatutos devem ser levados ao registro, no órgão competente, como condição indispensável para a aquisição da personalidade jurídica.

3. 1. 1 - Assembléia de fundação

A assembléia sindical, que pode ser ordinária ou extraordinária, se constitui como instância máxima da instituição, pois é o espaço no qual são debatidos e definidos os encaminhamentos, através de votação direta, a qual deve ser precedida de edital de convocação, que tem por objetivo de dar publicidade á pretensão de realizá-las.

Com relação ao edital de convocação, Amauri Mascaro Nascimento¹²⁶ leciona que:

¹²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 287.

¹²⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

¹²⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

¹²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 297/298.

“Dele deve constar, claramente, o local, horário da assembléia em primeiro e segunda convocação, a pauta com ordem do dia a se deliberada e o nome de quem faz a convocação. Deve atender a sua finalidade, levando-se em conta o seu objetivo de dar publicidade à realização de um ato. O prazo que deve ser observado entre a publicação do edital e a data anunciada nele para a realização da assembléia deve ser suficiente para permitir que os interessados tenham conhecimento da convocação com tempo para que os temas relacionados no edital possam ser discutidos entre os interessados e para que possam deslocar-se comparecendo no dia e local designados”.

A Portaria Ministerial nº 186 de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego, exige que a publicação do edital de convocação dos interessados para a assembléia de fundação, seja feita considerando um prazo mínimo de antecedência para que os interessados tomem ciência e discutam previamente os assuntos relacionados, caso contrário dá a entender que o interessado está mau intencionado, não criando oportunidade do edital atingir seu fim.

A Portaria acima, menciona ainda que a publicação deve ser feita em jornais de grande circulação no Estado abrangendo a base territorial pretendida e em periódicos de circulação no Município ou região de futura base pretendida, se houver.

“Na assembléia de fundação, a presidência deve ser confiada à pessoa diversa da que vier a participar da diretoria provisória que será eleita” é o que aponta Amauri Mascaro Nascimento¹²⁷.

O quorum mínimo para validar as deliberações na assembléia de fundação de sindicato é o previsto no artigo 612, da CLT o qual é utilizado para celebrar acordo e convenções e que assim prescreve:

“Os sindicatos só poderão celebrar Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho por deliberação de Assembléia-Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros”.

¹²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 299.

Amauri Mascaro Nascimento¹²⁸ comenta que:

“Embora o mencionado dispositivo legal refira-se a assembléia para a aprovação de acordos e convenções coletivas, o quorum é o mesmo para assembléia de fundação de sindicato, no que andou bem, porque, se para a negociação coletiva, que é o menos, há determinadas exigências de aprovação da categoria, com muito maior razão as mesmas exigências devem ser feitas para o mais, que é a criação de entidade sindical”.

Por fim vale ressaltar a necessidade da elaboração da ata de fundação na assembléia geral, a qual por sua vez constitui documento indispensável para a aquisição do registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, conforme portaria ministerial nº 186 de 2008, expedida pelo respectivo Ministério.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹²⁹

“A ata é o retrato escrito da assembléia sindical, da qual constará a descrição fidedigna dos atos principais ocorridos, servindo como documentação da sua realização e prova da regularidade da fundação do sindicato. A sua redação deve mencionar local da assembléia, relatar os acontecimentos em ordem seqüencial, tal como os fatos se desenvolveram, as propostas apresentadas, as respectivas deliberações, o quorum e a forma das votações, o nome e a assinatura dos presentes e o que mais houver de importante na documentar”.

É pela quantidade de assinaturas expressas na ata que se tem o quorum mínimo necessário para a fundação do sindicato.

A ata precisa ser a expressão dos fatos, sob pena dos interessados conseguirem a anulação da assembléia geral e submeter os subscritores a penalidades da lei penal, respondendo os mesmos por falsidade ideológica.

3. 1. 2 - Registro da entidade sindical

Após a Constituição Federal de 1988 que vetou a intervenção do Estado nas organizações sindicais e também não apontou o órgão competente para registro

¹²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 299.

¹²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: p. 300/301.

sindical, deixando para a lei ordinária a indicação, criou-se polêmica com relação ao local do registro, uns entendendo ser o Cartório de Registro Pessoas Jurídicas, por ser os sindicatos pessoas jurídicas de direito privado e os demais entendendo ser o Ministério do Trabalho e Emprego, em razão da continuidade.

Amauri Mascaro Nascimento¹³⁰ aponta que o próprio “Ministério do Trabalho e Emprego, interpretando a Constituição de 1988, deixou de conceder carta de reconhecimento aos sindicatos. Concluindo que a sua atuação passou-se a limitar-se a uma função meramente cadastral no registro sindical”.

Para dirimir tais controversas o Supremo Tribunal Federal decidiu:

“O Supremo Tribunal Federal tem que a autoridade competente para registro, controle da observação do princípio da unicidade sindical e da regularidade da representação é o Ministério do Trabalho” (TST – 2º Turma: Processo n. 3860091997; julgamento em 12.12.2001; Relator Ministro José Simpliciano Fernandes; DJ 15.2.2002.

Por sua vez a Súmula nº 677, do Supremo Tribunal Federal, prevê que:

“Até que lei venha a dispor a respeito, incube ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade” (publicada DJ de 9.10.03, p. 4; DJ de 10.10.03, p. 4; DJ de 13.10.03, p. 4).

Por outro lado doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado entendem que o “registro sindical é efetuado no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, como qualquer outra entidade associativa”¹³¹.

A posição do nobre doutrinador, explica-se pelo fato dos sindicatos constitui-se em pessoas jurídicas de direito privado.

Bruno Marcos Guarnieri observa que “além do registro civil de pessoa jurídica, que atribui ao sindicato personalidade jurídica civil, obrigatório também o

¹³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 304.

¹³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: 2009 LTr. p. 84.

Registro no Ministério do Trabalho e Emprego, que é o órgão competente para atribuir à entidade a personalidade jurídica sindical”.¹³²

Amauri Mascaro Nascimento entende que “o registro dos sindicatos é regularizado perante a Secretaria das Relações de Trabalho e Emprego e o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais. O registro dos estatutos em Cartório Civil é exigido pela Portaria Ministerial nº 186 de 2008.”¹³³

Em suma, os sindicatos enquanto associação civil, adquirem personalidade pelo Cartório Civil e prerrogativas de instituição sindical pelo Ministério do Trabalho e Emprego que certificará a regularidade do registro da nova entidade sindical no Cadastro Nacional das Entidades sindicais.

Na análise de Amauri mascaro Nascimento¹³⁴:

“Prevaleceu à tese segundo a qual o registro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa interferência do Estado na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera decorrência da manutenção, pela Constituição de 1988, do princípio do sindicato único, que só pode ser observado desde que o pleito de registro se faça perante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se o pleito fere o princípio do sindicato único”.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹³⁵, comenta que:

“O registro é, somente, forma de aquisição de personalidade e, se em alguns casos pode ser negado, isto ocorre ou 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 restrições que devem ser observadas para que ele possa ser efetuado”.

A Portaria Ministerial de nº 186 de 10 de abril de 2008 estabelece os procedimentos para o pedido de registro sindical.

¹³² GUARNIERE, Bruno Marcos. **Iniciação ao direito sindical**. São Paulo: 2005 LTr. p. 81

¹³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: 2008. LTr. p. 322.

¹³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: 2008. LTr. p. 305.

¹³⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 114.

Porém, José Carlos Monteiro de Brito Filho¹³⁶, entende que ela:

“Não Prever todas as hipóteses em que o registro deve ser indeferido, por violação às restrições constitucionais à liberdade sindical coletiva de organização, como se vê do art. 5º, que não prevê o 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”.

Talvez resida aí o motivo do Ministério do Trabalho e Emprego, ter concedido muitas cartas sindicais, principalmente com relação à forma de desmembramento, como acabamos de vê.

Após a verificação de todas as exigências, pela CGRS - Coordenação-Geral Registro Sindical, o pedido de registro sindical ou alteração estatutária será publicado no Diário Oficial da União, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnação (artigo 6º da Portaria Ministerial nº 186/2008), cujo prazo é de 30 dias contados da publicação (artigo 9º da Portaria Ministerial nº 186/2008).

Lais Correia de Mello¹³⁷ observa que:

“Se, nesse caso, for criada alguma pendência, a solução somente poderá ser dirimida pela via consensual ou por intermédio do poder judiciário, uma vez que não poderá ser resolvida administrativamente. Entretanto caso não haja impugnação acolhida, será então expedida a Certidão de Registro Sindical pelo citado Ministério, atestando a regularidade do registro da nova entidade no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES.”

3. 2 - Arquivamento do pedido administrativamente

A Secretaria de Relação do Trabalho fará o arquivamento do pedido de registro da nova instituição sindical, com base em análise fundamentada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical -CGRS, nos seguintes casos (artigo 5º da Portaria Ministerial nº 186/2008): não caracterização de categoria econômica ou

¹³⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 116

¹³⁷ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na constituição brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 143.

profissional para fins de organização sindical, nos termos da legislação pertinente; insuficiência ou irregularidade formal nos documentos apresentados para a solicitação do registro, coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante e com sindicato registrado no Cadastro Nacional de Entidade Sindical - CNES; ou quando a base territorial do postulante englobar o local da sede de sindicato, registrado no CNES, representante de idêntica categoria. (art. 5º, I, II, III, IV e V da Portaria Ministerial n. 186/2008).

Percebe-se que a presente interferência “ex-officio” não implica interferência do Estado, mas uma simples forma de garantir direito dentro de um sistema constitucionalmente definido, como já vimos anteriormente.

3. 3 - Impugnação e arquivamento na via administrativa.

Qualquer pessoa interessada no processo de desmembramento ou dissociação, ao se sentir lesada no seu direito pode requerer impugnação, conforme menciona Cláudio Rodrigues Morales¹³⁸, “havendo dissociação, desmembramento ou qualquer outra modalidade de descaracterização de entidade sindical em qualquer de seus níveis de organização, a parte que se sentir prejudicada tem direito de propor impugnação”

Para formalizar o pedido de impugnação deve-se seguir as regras e os requisitos dos artigos 9 e 10 da Portaria Ministerial n. 186 de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego, que assim prevê:

“art. 9º - Publicado o pedido de registro sindical ou de alteração estatutária, a entidade sindical de registro no CNES, que entenda coincidentes suas representação e a do requerente, poderá apresentar impugnação, no prazo de trinta dias, contados da data de publicação de que trata o art. 6º, diretamente no protocolo do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo vedada impugnação por qualquer outro meio, devendo juntar com os seguintes documentos, além dos previstos nos incisos V, VI e VII do § 1º do art. 2º desta Portaria.

¹³⁸ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 63.

I – requerimento, que deverá indicar claramente o objeto do conflito e configurar a coincidência de base territorial e de categoria;

II – documento probatório do registro sindical expedido pelo MTE, com identificação da base representada, ressalvada ao interessado a utilização da faculdade prevista no art. 37 da de 1999;

III – estatuto social atualizado, aprovado em assembléia geral da categoria;

IV – ata de apuração de votos do ultimo processo eleitoral;

V – ata de posse da atual diretoria; e

VI – formulário de atualização sindical extraído do endereço eletrônico www.mte.gov.br, devidamente preenchido e assinado.

§ 1º A entidade sindical impugnante que estiver com suas informações atualizadas no CNES fica dispensada da apresentação dos documentos previstos nos incisos III e VI do caput deste artigo.

§ 2º Não serão aceitas impugnações coletivas, apresentadas por meio do mesmo documento por um impugnante a mais de um pedido ou por vários impugnantes ao mesmo pedido.

As impugnações serão submetidas ao procedimento dos artigos 11, 12 e 13 da mencionada Portaria, exceto nos casos em que o Secretário de Relações do Trabalho efetua o arquivamento, após análise da CGRS, conforme prevê o artigo seguinte:

Art. 10. As impugnações serão submetidas ao procedimento previsto na Seção III deste Capítulo em que serão arquivadas pelo Secretária de Relações do Trabalho, após análise da CGRS:

I – inobservância do prazo previsto no caput do art. 9º;

II – ausência de registro sindical do impugnante, excerto se seu pedido de registro ou alteração publicado no Diário oficial da União , mesmo que se encontre sobrestado, conforme § 5º;

III – apresentação por diretoria de sindicato com mandato vencido;

IV – inexistência de comprovante de pagamento da taxa de publicação;

V – não coincidência de base territorial e categoria entre impugnante e impugnado;

VI – impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por mandato;

VII – na hipótese de desmembramento, que ocorre quando a base territorial do impugnado é menor que a base do impugnante, desde que não englobe o município da sede do sindicato impugnante e não haja coincidência de específica;

VIII – na ocorrência de dissociação de categorias ecléticas, similares ou conexas, para a formação de entidade representação de categoria mais específica;

§ 1º A decisão de arquivamento será fundamentada e publicada no Diário Oficial da União, dela cabendo recurso administrativo, na forma do Capítulo XV da Lei n. 9784, de 1999.

§ 2º O pedido de desistência de impugnação somente será admitido por meio de documentos originais, protocolizado neste Ministério, devidamente assinados pelo representante legal da entidade número do protocolo vedada a sua apresentação por fax ou email, devendo sua legalidade ser analisada pela CGRS do Secretária de Relações do Trabalho.

Ainda na esteira da impugnação, se faz necessário observar se a nova instituição sindical fere os princípios da unicidade sindical, tendo como base mínima o município art. 8º da CF/88.

3. 4 - Autocomposição e seu procedimento

A autocomposição sempre foi uma marca nas controvérsias do direito do trabalho, não podendo ficar, neste caso, as margens daqueles que devem acima de qualquer coisa, carregar consigo a arte de negociar.

Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento¹³⁹ entende que:

“Há uma lei que prevê o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal (Lei n. 9.784, de 1999) na qual a Portaria, nesse ponto, fundou-se. A rigor, a natureza do conflito de interesses entre sindicatos não é uma questão administrativa. Todavia, como a tentativa de conciliação não significa uma forma de interferência na organização sindical, mas, apenas, um meio oferecido às partes para que pela autocomposição encontrem a solução direta de suas divergências, e como a Secretaria das Relações de Trabalho tem poderes sobre mediação e a arbitragem (Lei n. 10.192/01, art. 11, caput, § 4º, Lei n. 4.330/64, arts. 11 e 17, Decreto n. 908/93, art. 2º, II, Decreto n. 1.572/95, Portaria n. 1/06 e Portaria n. 817/95), nada a impede de promover a autocomposição

¹³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 311.

porque essa é uma das funções do Ministério do Trabalho e Emprego”.

Assim, conforme previsão do art. 12 da mencionada Portaria, só serão objetos da autocomposição, os pedidos de registro impugnados, que não tenham sido arquivados nos termos do art. 10 (supra mencionado) e os casos previstos no inciso II do art. 7º que prevê:

Art. 7º Quando for constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro de alteração estatutária com coincidência total ou parcial de base territorial e categoria, proceder-se-á da seguinte forma:

I - (...)

II – nos pedidos de registro ou de alteração estatutária, anterior a esta Portaria, que tenham sido protocolizados com a documentação incompleta, deverá ser publicado primeiramente aquele que, em primeiro lugar, protocolizar a documentação completa.

As partes são notificadas por via postal com AR (Aviso de Recebimento), por telegrama ou por outro meio seguro (§ 3º do artigo 26 da Lei n. 9.784, de 1999), com antecedência mínima de 15 dias para que se reúnam na sede da entidade impugnada, com membros da Secretaria das Relações de Trabalho ou Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, e então se conciliarem (art. 13 da Portaria Ministerial nº 186/2008)

As reuniões serão públicas e a ata deve ser publicada com antecedência mínima de 5 dias, em local visível e acessível aos interessados (artigo 13, § 10, da Portaria Ministerial nº 186/2008).

Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁰ menciona que

“o pedido de registro será arquivado se a parte impugnada, devidamente notificada não comparecer à reunião e o pedido de impugnação será arquivado e concedido o registro sindical ou de alteração estatutária se a única entidade impugnante, devidamente notificada, não comparecer a reunião”.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 312.

Reunidas, as partes serão convidadas, pelo Secretário de Relações do Trabalho ou servidor por ele designado, a se pronunciarem sobre a base de uma possível conciliação. Desta reunião será elaborada uma ata circunstanciada que será assinada por todos os presentes com poder de decisão, da qual conste o resultado da tentativa de acordo (art. 13 §§ 1º e 2º da Portaria Ministerial nº 186/2008).

O acordo entre as partes dará fundamento à concessão de registro ou da alteração estatutária pleiteada, que será concedido após a apresentação de cópia do estatuto social das entidades registrado em cartório, com as modificações acordadas, as quais serão anotadas no registro de todas as entidades envolvidas (art. 13, § 4º, Portaria Ministerial n. 186/2008).

“Não havendo acordo, o pedido ficará sobrestado até que a Secretaria de Relações do Trabalho seja notificada do inteiro teor de acordo judicial ou extrajudicial ou decisão judicial que termine a controvérsia”, conforme aponta Amauri Mascaro Nascimento¹⁴¹.

3. 5 - Interferência de estranhos ao processo

Oportunas são as considerações feitas por Cláudio Rodrigues Morales¹⁴² com relação a interferência de estranhos no processo de dissociação ou constituição de entidade sindical, conforme transcrito abaixo.

“Segundo as regras do art. 525 da CLT e artigo 8º da CF/88, fica proibido a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao sindicato, qualquer interferência na sua administração ou serviço”. Na mesma linha de interferência de estranhos, temos o disposto no art. 8º e inciso I da Constituição Federal, Convenção nº 158 da OIT”

O nobre doutrinador considera também a Instrução Normativa nº 01 de 27 de agosto de 1991 do Ministério do Estado do Trabalho e Previdência Social, que assim reza:

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5.ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 313.

¹⁴² MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 65.

“...considerando, ainda que o egrégio Superior Tribunal de Justiça fixou jurisprudências no sentido de que o depósito de atos constitutivos de associações e sindicatos, no Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras – AESB, deste Ministério, não tem caráter autorizativo de funcionamento, nem significa interferência vedada na Constituição, e que havendo impugnação de terceiro interessados deverão as partes dirimir a controvérsia em juízo (MS 362 – DF, MS 448 – DF, MS 457 – 458 – DF, MS 474 – DF)”¹⁴³66

“O objetivo do legislador foi o de evitar interferências e o desvirtuamento da função sindical” aponta Cláudio Rodrigues Morales¹⁴⁴.

3. 6 - Ausência do Estado.

Como já mencionado, o artigo 8º, I e II, da Constituição Federal, dispõe que é proibida a intervenção do Estado nas organizações sindicais.

Por outro lado a Constituição Federal foi omissa em determinar em que órgão deve ser efetivado o registro de entidade sindical, o que fez o Supremo Tribunal Federal se posicionar mantendo o referido registro no Ministério do Trabalho e Emprego, como vinha sendo antes da Constituição Federal de 1988 (STF-TP, RMS nº 21.305-1, Ac. de 17.10.91 e STF, MI nº 1.418, Ac. de 3.8.92, rel. Min. Sepúlveda Pertence).

Lais Correa de Mello¹⁴⁵ comenta que “ressalte-se, por oportuno, a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, que conclui estar limitada a uma função meramente cadastral, obedecendo aos dispositivos burocráticos ditados pela legislação pertinente”.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁶:

¹⁴³ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 66.

¹⁴⁴ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 66.

¹⁴⁵ MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade sindical na constituição brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 143.

¹⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 305.

“O registro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa interferência na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera decorrência da manutenção pela Constituição de 1988, do princípio do sindicato único, que só pode ser preservado desde que o pleito do registro se faça perante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se o pleito fere o princípio do sindicato único”.

Em suma, o Ministério do Trabalho e Emprego não atua como órgão autorizador de criação de sindicato, apenas se limita a verificação de exigências formais relativa à representatividade (artigos 511, 534 e 535, CLT), à categoria (artigo 511), à criação de federação ou confederação (artigos 534 e 535, CLT), à unicidade sindical e base territorial única (artigo 8º, inciso II, CF/88), como de certa forma apresentada na Ementa que segue, ao garantir o direito líquido e certo ao registro sindical ao sindicato desmembrado e que cujo desmembramento foi reconhecido judicialmente.

“REGISTRO SINDICAL DE CATEGORIA PROFISSIONAL CONEXA DISSOCIADA DA ASSOCIAÇÃO SINDICAL A QUE ESTAVA VINCULADA. DIREITO LIQUIDO E CERTO. ARTS. 8º, II, CF/88 E 14 DA PORT. N. 186/2008, DO MTE. “Fere direito líquido e certo do sindicato impetrante o ato de autoridade que nega o requerimento de registro sindical após o seu desmembramento de outro sindicato, mormente quando reconhecida por decisão judicial a sua legitimidade para representar a categoria desmembrada, nos termos do art. 8º, II, da CF c/c o art. 14, IV da Portaria 186/2008””.

Portanto, o Ministério do Trabalho e Emprego, não é competente para conferir o registro sindical a um determinado sindicato, apenas analisa se o mesmo atende as limitações definidas em lei.

3. 7 - Competência material

Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁷, comenta que o pedido de autocomposição “não afasta o controle judicial, nem poderia ser diante do princípio jurídico do direito à justiça como direito subjetivo público”.

¹⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 321.

Como já mencionado, apenas aos interessados é lícito se socorrer, caso entenda ter seus direitos ofendidos em razão do desmembramento ou dissociação do sindicato que o representa, sendo vetado a intervenção de terceiros interessado e também do Estado, que apenas se limitará a análise das formalidades do registro da nova instituição sindical.

Antes da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 que alterou significativamente o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, os dissídios sobre representação sindical eram de competência da Justiça Comum, como explicitado na Orientação jurisprudencial nº 4 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, “A disputa intersindical pela representatividade de certa categoria refoge ao âmbito da competência da matéria da Justiça do Trabalho”.

Além da orientação jurisprudencial vários foram os precedentes jurisprudenciais, como os que seguem:

“CONSTITUCIONAL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. DISPUTA DE REPRESENTAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE SINDICATOS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. Compete à Justiça Comum processar e julgar ação em que dois sindicatos disputam a legitimidade de representação de categoria profissional numa mesma base territorial, não se inserindo o tema no campo de competência da Justiça do Trabalho, precisamente definido no art. 114 da Carta Magna.” (STJ – 1ª Seção, CC nº 3.975, Rel. Min. César Asfor Rocha, julg. em 20/4/1993, in DJU de 24/5/1993, p. 9.961).

“CONFLITO DE COMPETÊNCIA . DISPUTA A CERCA DA REPRESENTAÇÃO DE CATEGORIA PROFISSIONAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL. A ação em sindicatos disputam acerca da representação de categoria profissional de ser processada e julgada pela Justiça Estadual.” (STJ – 1ª Seção, CC nº 17.126, Rel. Min. Ari Pargendler, julg. em 26/6/1996, in DJU de 12/8/1996).

Estevão Mallet¹⁴⁸ ao comentar a posição do Tribunal, à época, conclui que:

¹⁴⁸ MALLET, Estevão. **Apontamento sobre a competência da justiça do trabalho após a emenda constitucional 45/2004**. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82, p.37. junho de 2005.

“A justiça do Trabalho deles conheciam tão-somente de modo incidental, sem que seu procedimento ficasse revestido de da eficácia de coisa julgada (CPC, art. 469, inciso III, combinado com o art. 470). As matérias em causa, no entanto, acham-se intimamente ligadas à atuação das entidades sindicais. Não se justifica deferir o seu conhecimento, como questão principal, aos tribunais de direito comum”.

Não parece de todo estranho que as questões pertinentes à representação sindical de categoria fossem desbocar na competência da Justiça Comum, já que há identidade pura nas partes e também das instituições com a Justiça do Trabalho.

“A Emenda Constitucional nº 45 corrige o erro do direito anterior”, aponta o professor Estevão Mallet¹⁴⁹, que afirma:

“A alusão ampla à “representação sindical”, contida no artigo 114, inciso III, permite afirmar que a impugnação judicial de atos da direção do sindicato ou da assembléia da entidade – que envolve a representação da categoria – alegadamente contrários à lei ou aos estatutos devem ser resolvida pela Justiça do Trabalho”.

O entendimento do nobre professor encontrou respaldo nos Tribunais, conforme os que seguem:

PROCESSO CIVIL. COMPETÊNCIA. FEDERAÇÃO DAS INDUSTRIAS DO ESTADO DO MARANHÃO – FIEMA. PROCESSO ELEITORAL SINDICAL. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. ART. 114, INCISO III, DA CF. ALTERAÇÃO INTRODUZIDA PELA EC N. 45/2004. APLICAÇÃO IMEDIATA. COMPETENCIA DA JSUTIÇA DO TRABALHO. 1. as novas disposições do art. 114, inciso III, Constituição Federal, introduzidas com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, têm aplicação imediata atingem os processos em curso. 2. Diante do alcance do texto constitucional sub examine, as ações relacionadas com o processo eleitoral sindical, conquanto sua solução envolva questões de direito civil, inserem-se no âmbito da competência da Justiça do Trabalho, uma vez que se trata de matéria subjacente à representação sindical. 3. Conflito conhecido para declarar a competência do Juiz da 2ª Vara do Trabalho de São Luiz (MA), o suscitante. (CC 48431/MA, Rel. Min. João Otavio de Noronha, DJ de 01/08/2005)

¹⁴⁹ MALLET, Estevão. **Apontamento sobre a competência da justiça do trabalho após a emenda constitucional 45/2004**. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82, p. 38. junho de 2005.

A Ementa, do E. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, que segue, esclarecem qualquer dúvida que restar com relação à competência da Justiça do Trabalho, alterada pela EC 45/2004, para julgar os casos que envolva representação sindical, pois a mesma já menciona a Portaria Ministerial n. 186/2008

“DESMEBRAMENTO DE CATEGORIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR AS AÇÕES DAÍ EMERGENTES – ART. 114, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. “Nos termos do art. 114, III, da Constituição Federal, são da competência da Justiça do Trabalho as ações que envolvam representação sindical, seja de sindicato de representação de categorias econômicas ou profissionais do setor privado, seja de servidores públicos estatutários, visto que a associação sindical possui natureza jurídica de direito privado (cf. art. 511 da CLT), ponto pacífico na doutrina e na jurisprudência. Ao servidor público civil foi assegurada, a partir da CF/88, “o direito à livre associação sindical” (art. 37, VI), logicamente, nos moldes preconizados na CLT, único instrumento jurídico que disciplina a organização sindical. De outra parte, esta interpretação não colide com o julgamento proferido na ADI 3.395, pois na ação em que apreço não se discute a relação dos servidores com o ente público ao qual estão vinculados, mas sim quizila intema entre categorias conexas albergadas sob o mesma sigla sindical”¹⁵⁰

Portanto conclui-se que a competência material, para solucionar os possíveis conflitos encontrados nos processos de desmembramentos e dissociação de entidades sindicais, bem como o respectivo registro da nova entidade sindical, passou a ser, após Emenda Constitucional n. 45 de 2004, da Justiça do Trabalho, o que vem se consolidado na doutrina e também na jurisprudência.

Definida a competência material, Amauri Mascaro Nascimento¹⁵¹, observa que “o meio judicial adequado depende do ato que se quer discutir e de quem o gerou, uma vez que de acordo com esses aspectos altera-se a competência jurisdicional e o tipo de processo a ser ajuizado”.

De forma sintetizada, o nobre doutrinador entende que contra o ato do Secretário de Relações de Trabalho que acolhe ou impugna registro de entidade

¹⁵⁰ Disponível: <www.ai5piaui.com/wp-content/uploads/2010/07/simpol-pdf>, acessado em 14 junho 2010.

¹⁵¹ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 323.

sindical é cabível: 1) mandado de segurança interposto na Justiça do Trabalho; 2) ação ordinária na mesma justiça”¹⁵².

Por fim, sindicato demandando contra sindicato, na disputa por representação, pode interpor, segundo o nobre doutrinador, os seguintes instrumentos: “1) ação declaratória perante uma das Varas do Trabalho; 2) ação cautelar inominada na mesma Justiça; 3) ação ordinária também na Justiça do Trabalho”¹⁵³.

3. 8 – Desmembramento sindical

3. 8. 1 - Definição

O desmembramento sindical, também conhecido por dissociação, caracteriza-se como uma das formas de fundação de uma nova entidade sindical, partido de uma outra pré-existente.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁵⁴ entende que desmembramento sindical é “uma espécie de cisão”, pois ela ocorre “quando existe um sindicato pré-existente 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”.

O nobre doutrinador, não faz menção, à base territorial conforme prevista na Constituição Federal de 1988 (artigo 8º, II) e CLT (artigo 516), unicidade sindical, por entender ser ela “o princípio fundamental que preside as hipóteses”¹⁵⁵ de fundação e criação de um sindicato.

¹⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 323.

¹⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 323.

¹⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 287.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 288.

Para José Carlos Arouca¹⁵⁶ “o processo de desmembramento corresponde ao de dissociação de grupos”.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁵⁷, entende que:

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

No geral, a doutrina tem entendido que desmembramento e dissociação tem a mesma conotação, ou seja, a divisão de um grupo, no caso em tela, um sindicato, que se divide para a constituição de um novo sindicato.

Cláudio Rodrigues Morales lamenta o fato da doutrina entender como sendo iguais os termos desmembramento e dissociação, pois na prática “o termo desmembramento é utilizado quando estamos simplesmente subtraindo parte das profissões de sindicatos já existentes e também quando retiramos parte da jurisdição do sindicato”¹⁵⁸, enquanto que dissociação “ocorre quando somente parte de setor, ramo ou profissão constituem outra entidade”¹⁵⁹.

Na análise mencionada, o desmembramento implicaria na divisão da jurisdição (área geográfica de atuação) e isto só seria possível, com relação a sindicatos considerados amplos, ou seja, sindicatos cuja representatividade fossem de âmbito nacional, interestaduais, estaduais e intermunicipais, devido o Princípio da Unicidade Sindical (8º, II, da CF/88). No caso da dissociação o que se levaria em consideração seria a separação de categorias, podendo o mesmo ocorrer inclusive na jurisdição restrita ao um único Município, mantendo a ação e a jurisdição na mesma base geográfica anterior representando os demais trabalhadores.

¹⁵⁶ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 115.

¹⁵⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 118.

¹⁵⁸ MORALES, Cláudio Rodrigues, **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 59

¹⁵⁹ MORALES, Cláudio Rodrigues, **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 59

3. 8. 2 - Hipóteses legal de desmembramentos

Qualquer que seja o meio utilizado para a formação ou criação de uma nova instituição sindical é necessário se ater ao Princípio da Unicidade Sindical, consagrado na Constituição de 1988, que delimita a existência de um único sindicato representativo de um mesmo grupo de trabalhadores ou empresários numa mesma região, consoante art. 8º, II, que prevê:

“É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

Sendo assim, uma nova instituição pode ocorrer pelo desmembramento de uma outra pré-existente e isto pode se dá pelo “desmembramento da categoria e pelo desmembramento da base territorial”. É o que aponta José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁶⁰.

Vale ressaltar que a primeira hipótese, apresentada pelo nobre doutrinador, encontra respaldo legal no artigo 571 da CLT que prevê: “qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico”.

O mencionado doutrinador observa que “dentro dos critérios de homogeneidade utilizado no Brasil, no setor privado, só ocorre a dissociação nos sindicatos que agrupam categorias similares ou conexas”¹⁶¹.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁶² “nada impede que uma categoria integrada originalmente 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”.

¹⁶⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 118.

¹⁶¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 118.

¹⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 288.

A análise dos nobres doutrinadores reflete bem o posicionamento da maioria da doutrina, que autoriza apenas o desmembramento nas atividades conexas e similares, não sendo possível o desmembramento em entidade que agregam apenas categorias idênticas.

O professor Amador Paes de Almeida¹⁶³, também concorda que “na ocorrência de concentração, quando o sindicato abrange categorias, similares ou conexas, facultada é a dissociação”.

Mas o nobre doutrinador também de forma genérica, menciona que: “na eventualidade de sindicato estender sua representação a outros municípios, manifestamente legítimo o desmembramento, com a criação de sindicatos novos em municípios que extravasarem o limite da sede primeiro.”¹⁶⁴

Assim o mencionado doutrinador admite ser possível o desmembramento de sindicato de representação “homogênea”, desde que respeitado o local da sede do sindicato pré-existente.

Contrariamente à posição do mestre Amador, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento de que se tratando de categoria considerada única por lei ou estatuto, não poderá ocorrer o desmembramento.

“O SINDICATO. DESEMEMBRAMENTO DE CATEGORIA DISCIPLINA LEGALMENTE ÚNICA. IMPOSSIBILIDADE. Contraria o princípio da unicidade sindical, prevista 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 dos bancários” (TST – 4ª Turma: processo n. RR 438046/99; julgamento em 14.5.2003; Relator Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires; DJ 6.6.2003.

Não têm sido diferentes as decisões do Supremo Tribunal Federal, que assim tem se posicionado:

¹⁶³ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

¹⁶⁴ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

“CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO - CATEGORIA DIFERENCIADA. A organização sindical pressupõe a representação da categoria econômica ou profissional. Tratando-se de categoria diferenciada, definida à luz do disposto no § 3º do artigo 511 da Consolidação da Leis do trabalho. descabe cogitar de desdobramento, por iniciativa dos interessado, consideradas as funções exercidas pelo sindicalizados. O disposto no parágrafo único do artigo 570 do referido Diploma aplica-se as hipóteses de existência de categoria diferenciada, muito embora congregando trabalhadores que possuem funções diversas. A definição atribuídas a trabalhadores e empregadores diz respeito à base territorial do sindicato – artigo 8º, 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 regido por lei especial, como ocorre com relação aos aeronautas. Mostra-se contrário ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique em desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos de Aviação Civil não subsiste, em face da ilicitude do objeto. Segurança concedida para cassar-se o ato do registro no Ministério do Trabalho” (STF – Recurso de Mandado de Segurança - RMS – 21305/DF – Relator(a) Min. Marco Aurélio – Publicação: DJ Data 29.11.91, pág. 17326, Ement. Vol. 01644-01, pág. 00093 RTJ vol. 00137-03, pág 01131 – Julgamento: 17.10.1991 – Tribunal Pleno – votação: por Maioria – Resultado: Deferido).

Com relação à atividades diversas, o Supremo tem se posicionado favorável ao desmembramento:

DIREITO CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ORGANIZAÇÃO SINDICAL: UNICIDADE. ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ART. 8º, INCISO II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AGRAVO. 1. Não conseguiu o agravante demonstrar o desacerto da decisão, agravada, pois, como salientou o parecer do Ministério Público Federal, não ocorreu violação à norma do inciso II do art. 8º da Constituição Federal, havendo informado o acórdão recorrido que , em tese, é sempre possível o desmembramento de uma Organização sindical, em outra (CLT, art. 561), por vontade dos trabalhadores, manifestação em assembléia, sem interferência do Poder Público, em existindo categorias profissionais diferentes. 2. Assim já decidiram ambas as Turmas (RE n. 180.222, Rel. Min. Moreira Alves, e AGRE n. 212.123, Rel. Min. Mauricio Corrêa). 3. Quanto a serem a diferentes, ou não, as categorias em questão, é matéria de que, no caso, envolveu interpretação de prova e que não pode ser revista por essa Corte, em Recurso Extraordinário (Súmula 279). 4. Agravo improvido” (STF – Ag. Reg. Em Recurso Extraordinário – AGRE – 191492/SP – Relator(a): Mini. Sydney Sanches Publicação: DJ data 18.5.01, Julgamento: 20.2.2001 – primeira Turma _ Votação: Unânime. Resultado: Desprovido).

Se a lei veda o desdobramento territorial em sindicatos de categorias idênticas (homogêneas) como no caso dos bancários, esta libera o desdobro nos demais sindicatos que envolvem categorias similares e conexas, respeitando a unicidade sindical, prevista na Constituição Federal art. 8º, II.

O Tribunal Superior do Trabalho tem autorizado tal possibilidade, conforme aponta decisões que Lais Corrêa de Mello¹⁶⁵ oportunamente apresentada.

“Sindicato. Liberdade de organização e de definição de base territorial pelos empresários interessados. Sindicato representativo, das Industrias metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e afins de Araçatuba e regiões. Inteligência e aplicação do art. 8º, inciso I, II e V, da Constituição da República. Aos empresários, como aos trabalhadores, é facultada a organização de sindicato local, com base territorial municipal ou intermunicipal, mediante dissociação ou desmembramento de sindicatos dotados de bases nacionais, estaduais, interestaduais ou intermunicipais, sem ferir o princípio da unicidade, desde que os sindicatos, por ele organizados, se constituem nos representantes da categoria econômica ou profissional nos municípios dissociados ou desmembrados. Recurso Ordinário ao qual é dado provimento para afastar a ilegitimidade ativa decretada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, determinando o retorno aos autos do e. Tribunal Regional de origem, para prosseguir no julgamento do Dissídio Coletivo, como entender de direito TST, SDC, RO-DC n. 104614/94.7, in DJU 9.12.94, p. 34209”.

O professor Amador Bueno¹⁶⁶ entende também que pode ocorrer o desmembramento quando “atividades específicas que propiciem a formação de sindicato próprio”, neste caso, “o desmembramento dá-se em razão da própria representatividade”.

¹⁶⁵ MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade sindical na Constituição brasileira**. São Paulo: LTr. 2005. p. 146/147.

¹⁶⁶ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

Neste caso o nobre doutrinador apresenta os conhecimentos de Wilson Ramos Filho:

“Sempre que determinada atividade se torne de tal forma específica que propicie aos trabalhadores o desejo de se constituir em sindicato específico, pode haver desmembramento de tal atividade, mesmo no âmbito do município sede do sindicato anterior”¹⁶⁷.

Este afirma que: “o sindicato antigo não tem o direito adquirido à sua base (territorial ou de representação), anterior, com fundamento único na sua Carta Sindical”¹⁶⁸

E apresenta uma decisão análoga do Tribunal Superior do Trabalho

“A formação de Sindicato por desmembramento, inspirada no princípio fundamental de liberdade, inserida na esteira do art. 8º, da Constituição da República, não encontra óbice na existência de sindicato da mesma categoria profissional ou econômica com base intermunicipal ou interestadual, mesmo fundado anteriormente, pois a secessão de empresários ou de trabalhadores localizados em um ou mais de um município de integravam a base territorial anterior, não ofende o princípio constitucional da unicidade, exatamente por atender ao princípio superior de liberdade, consagrado universalmente e adotado pela convenção n. 87 da OIT” (TST – RO – DC 57.414/92 – Ac. SDC 493/93)

Nessa hipótese o doutrinador leva-nos ao entendimento de que é possível que em um sindicato que agregue várias categorias uma vá se especificando, se destacando e em conseqüência se individualizando das demais, neste caso especificamente seria possível o desmembramento, inclusive na sede do sindicato anterior, mas nos parece um exame do caso concreto, ficando fora dessa análise os sindicatos que agregam categorias determinadas por Lei ou em Estatutos Profissionais.

¹⁶⁷ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

¹⁶⁸ ALMEIDA, Amador Paes de, **O desmembramento sindical na constituição de 1988**. Disponível em < www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir > Acessado em 05 de jul de 2010.

3. 8. 3 - Procedimentos de desmembramento de sindicato

Como já visto, a Consolidação das Leis do Trabalho, autoriza o desmembramento sindical, com fulcro no artigo 571 que assim prevê: “qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico...”

O desmembramento de entidades sindicais, também encontra previsão legal no artigo 10, inciso VII da Portaria Ministerial nº 186 de 10 de abril de 2008, do Ministério do Trabalho e Emprego, que revogou a Portaria nº 343, de 4 de maio de 2000, que dispõe sobre registro de entidades sindicais na Secretaria das Relações de Trabalho, e Cadastro Nacional das Entidades Sindicais.

Feitos esses esclarecimentos, Cláudio Rodrigues Morales¹⁶⁹ entende que:

“Para criar a nova entidade sindical, mister se faz primeiramente realizar a dissociação por deliberação de assembléia, ou seja excluir do sindicato já existente a categoria ou profissão e ou município desejado, para possibilitar a criação da nova entidade sindical”.

A assembléia de dissociação se faz necessária, pelo fato da Constituição Federal, artigo 8º, II, vetar a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômico em qualquer grau, na mesma base territorial de ação.

Para Cláudio Rodrigues Morales:¹⁷⁰

“a competência para propor o desmembramento a dissociação é exclusivamente dos integrantes do seguimento interessado desmembrando ou dissociando, sem precisar ouvir o conjunto que formava o sindicato mais amplo, até em razão de não integrarem o seguimento dissidente”.

¹⁶⁹ MORALES, Cláudio Rodrigues, **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 61

¹⁷⁰ MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a constituição federal de 1988**. São Paulo: LTr. 2003. p. 61

José Carlos Arouca¹⁷¹ comenta que:

“O processo de desmembramento corresponde ao de dissociação de um grupo. Supõe necessariamente uma deliberação coletiva tomada em assembléia. Logo, a convocação deve partir dos mentores da medida com ampla divulgação, de modo que atinja todos os interessados. Por conseguinte, se o propósito consiste em fundar um sindicato municipal, dissociado de outro, digamos, intermunicipais, a assembléia 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 atividade”.

A menção dos nobres doutrinadores, “a assembléia restrita aos trabalhadores e empregadores interessados”, tem suporte legal no art. 8º, II, Constituição Federal de 1988, segundo o qual, cabe aos trabalhadores ou empregadores interessados definir a base territorial do sindicato, cuja jurisdição mínima é o Município.

Por fim valem as explicações do notável professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁷², que conclui:

“A assembléia será a dos interessados no desdobramento, porque, se depender dos membros da categoria que será desmembrada, a possibilidade de desdobrar será difícil, porque nenhum sindicato quer perder parte da sua representação. O argumento é reforçado quando se verifica que o interesse pelo desmembramento é daqueles que integram a categoria similar ou conexa integrada numa categoria mais ampla e na qual não vêem mais possibilidade de convivência para a defesa de seus interesses específicos. Nas categorias ecléticas, os interesses específicos de parte do grupo podem ficar diluídos ao de defesa pelo sindicato dos interesses mais amplos, o que justifica o desmembramento”.

Importante ressaltar que a assembléia geral se constitui em instância máxima das decisões da categoria.

Diante dos comentários dos nobres doutrinadores, a assembléia será “fechada”, limitada apenas aos interessados pelo desmembramento da instituição

¹⁷¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009. p. 115.

¹⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 300.

que pretende se desvincular da pré existente, o que parece ser um obstáculo, mas segundo, Amauri Mascaro Nascimento:¹⁷³

“Numerosos têm sido os desdobramentos de categorias após a Constituição de 1988, já permitindo 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 fundação de sindicato originaria”.

A presente informação tem sido confirmada pelas notícias recentes circuladas nos grandes jornais, como veremos a seguir.

¹⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 288.

IV – DESMEMBRAMENTO DO SINDICATO: CRISE, CRÍTICA OU ADAPTAÇÃO AO SISTEMA

4. 1 - Crise no sindicalismo mundial

O desmembramento sindical, nos últimos anos, vem suscitando acentuados debates. Porém antes de adentrarmos na análise pretendida é necessário lembrar que o sindicalismo vem emergindo de uma profunda crise mundial que o assolou desde da década de 1990, oportunidade em que muitos doutrinadores, economistas e filósofos, chegaram inclusive a anunciar e pregar a sua “morte”, o seu “fim”, etc.

José Carlos Arouca faz menção à análise da crise feita por Luiz Carlos Amorim Robortella, que avalia:

“Crise de identidade e representatividade revelada pela queda dos índices de filiação, de interesse dos trabalhadores de participação da vida sindical e isto justamente quando as entidades se associam ao Estado. Na análise de Ojeda Avilés, que sintetiza, na Europa, as razões seriam, dentre outras: perda de credibilidade, dada a excessiva centralização do poder das cúpulas sindicais; o neoliberalismo anti sindical, com sua legislação flexibilizadora; a nova ordem econômica mundial, o impacto das novas tecnologias e a terceirização da economia, com fragmentação da filiação do sindicato. A crise de identidade prossegue, acentuando-se diante da participação do sindicato no processo produtivo e conseqüente responsabilidade nos efeitos da política econômica. Com isto, conclui, a excessiva atuação da cúpula do sistema fortalecendo as entidades de graus superior, com enfraquecimento dos sindicatos de base. Finalmente a crise de representatividade.”¹⁷⁴

Na mesma linha de raciocínio, o nobre doutrinador aponta o pensamento de José Pastore, que projetou o fim dos sindicatos de resistência por prognosticar o fim do emprego formal, e conclui:

“Os sindicatos que sobreviverem serão os que se preparam desde de já para perder o monopólio das negociações e das receitas compulsórias. As condições econômicas e sociais dos últimos 30 anos, mudaram mais do que nos 300 anos anteriores. Velhas instituições não sobrevivem mais nos novos tempos: é preciso mudar

¹⁷⁴ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 455.

e mudar é viver: uma serie de fatores tem conspirado contra os sindicatos: o desemprego industrial, a terceirização, a feminização do trabalho, o crescimento das atividades autônomas, etc. Nessas condições, o desinteresse dos trabalhadores pelo sindicato é inevitável”¹⁷⁵.

Por fim, José Carlos Arouca, menciona o que o jornalista da área econômica, Joelmir Betting escreveu sob o título “Fim do sindicato”:

“Pesquisadores notáveis já decretaram o fim do emprego, o fim do salário, o fim do dinheiro, o fim da família, o fim do governo, o fim da historia... E por que não, o fim do sindicato? Segundo mapeamento da OIT, o sindicato só administra as sobras de um poderio distante.”¹⁷⁶

Como se vê, as críticas feitas ao sindicalismo, à época, oriundas de todos os segmentos, eram assustadoras, pois advinham de estudiosos que eram obrigada a pensar sobre o problema em razão do seu ofício.

Márcio Túlio Viana, doutrinador do sindicalismo que se inseriu no processo da crise, concluiu que, “numa perspectiva global, a crise do sindicato começa pela própria globalização, passa pela reestruturação produtiva e termina na ideologia neoliberal, que trás de volta, com ares de novo, um velho discurso”¹⁷⁷. E afirma que “na verdade, é o próprio trabalho humano que se desvaloriza, o que acaba também desvalorizando o Direito, a Justiça e todos os atores e instituições que tentam de algum modo protegê-lo.”¹⁷⁸.

Wagner D. Giglio, com pensamento mais racional, sintetiza em três as causas da crise que assolava o sindicalismo, à época, são elas: “as transformações políticas, a globalização da economia e a revolução tecnológica.”¹⁷⁹

¹⁷⁵ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 456.

¹⁷⁶ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 456.

¹⁷⁷ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁷⁸ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁷⁹ GIGLIO, Wagner D. **O sindicalismo diante da crise**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 235, 2003.

As transformações políticas caracterizadas pelo fim do conflito entre bloco socialista, liderado pela União Soviética e capitalista, liderado pelo Estados Unidos, sendo o primeiro superado pelo segundo, deixou o capital sem fronteira e sem limite, ilhando o ser humano aos mais perversos métodos de exploração de mão de obra.

Wagner D. Giglio comenta que:

“Sem oposição, sem freios ou controles, sentiram-se os países capitalistas livres para impor, na prática, sua ideologia de crescimento econômico a qualquer custo, como se o homem estivesse a serviço da economia. A filosofia que fundamenta o direito do trabalho foi profundamente contestada, passando a se entender que a legislação protecionista do ser humano trabalhador constituía um empecilho, um entrave ou um obstáculo ao desenvolvimento nacional. Aí se encontra a raiz dos movimentos chamados de “desregulação” ou “desregulamentação”, cujas expressões mais divulgadas são a terceirização e a flexibilização.”¹⁸⁰

O capitalismo sem fronteira buscou sem limite o lucro da produção, as empresas multinacionais se deslocavam com muita facilidade entre nações em busca da mão de obra barata e incentivos fiscais, investindo em tecnologia para a produção de bens e serviços que reduzissem o trabalho humano, ou que até mesmo viessem a substituir postos de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho apontava que a crise assolava de forma mais ou menos acentuada todas as nações.

Diante dessas transformações no mundo do trabalho, os sindicatos no seu papel de “perseguir e promover os interesses dos trabalhadores,”¹⁸¹ foram abalados, cujas causas apontadas são a descoletividade e a diminuição do número de filiados.

Numa análise mais aprofundada da crise, Márcio Túlio Viana, aponta as conseqüências para o sindicalismo:

“Do ponto de vista econômico, o sindicato sofre os efeitos de um modo novo de organizar a produção, que, pouco a pouco:

¹⁸⁰ GIGLIO, Wagner D. **O sindicalismo diante da crise**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 235, 2003.

¹⁸¹ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003. p. 465.

- transforma a grande fábrica – onde a solidariedade fermentava – numa empresa quase deserta, ou – no limite – em simples gerenciadora de uma vasta rede, que envolve tanto a economia formal como a informal;
- por isso mesmo, quebra em pedaços o coletivo operário não só em termos físicos como psicológicos;
- usa a automação não para criar tempo livre, mas para libertar-se, de forma crescente, da necessidade de mão de obra;
- transforma parte dos trabalhadores que restam em autônomos, cooperados e estagiários, alguns reais e outros falsos, mas todos protegidos, e cujos interesses não convergem – mas concorrem – com os dos empregados formais;
- troca os que permanecem empregados por outros – especialmente jovens e mulheres – sem a mesma tradição de luta, e através de contratos precário;
- transforma o emprego imóvel em móvel, permitindo-lhe sediar-se onde os sindicatos são mais frágeis;
- aumenta, por isso mesmo, o poder de barganha da empresa, que assim pode ameaçar deslocar-se para outras paragens, numa espécie de *lockout* disfarçado;
- põe em crise, também por isso, a negociação coletiva, invertendo as posições dos atores (o sindicato profissional se defende, o econômico ataca) e, na prática, inviabilizando novas conquistas dos trabalhadores;
- oferece ao sindicato, como espaço residual de manobra, a possibilidade de negociar com os governos e as grandes corporações o próprio processo de precarização, jogando com a perspectiva teórica de reduzi-la, mas ajudando na prática a legitimá-la;
- por tudo isso, desgata – e vira pelo avesso – a imagem e os próprios conceitos de sindicato e de convenção coletiva;
- semeia a instabilidade e – com ela – o medo;
- semeia o individualismo e – com ele – a cooptação;
- transforma a empresa em centro (re)produtor de ideologia, reforçando pela cooptação e pelo medo;
- acentua o poder diretivo, senão de direito, pelo menos de fato, fazendo do empregador não o detentor do contrato, mas o primeiro juiz do empregado, quando este não se coloca nos eu devido lugar.”¹⁸²

¹⁸² VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

Em síntese, esse momento representou grandes transformações no mundo do trabalho com o surgimento de novas técnicas de gestão de trabalho, aumento da robotização nas indústrias com conseqüente diminuição do trabalho vivo, flexibilização das jornadas de trabalho, dualização do mercado de trabalho, aumento de desemprego, etc. Isto levou os trabalhadores e suas organizações sindicais a novos limites e desafios.

Por fim Wagner D. Giglio conclui que:

“Na verdade a crise resulta da falta de adaptação do comportamento humano diante de novas situações. O fator tempo condiciona a reação às transformações. O homem padroniza sua reação a fenômenos conhecidos, e as transformações desatualizam os padrões anteriores, impondo uma readaptação de seu comportamento, ou seja, a um reajuste dos padrões sedimentados. E esse reajuste toma algum tempo, maior ou menor, para ser feito. Quando a alteração da situação é profunda, ou complexa, ou ainda profunda e complexa, pode ocorrer – de fato ocorre – de ser tão longo o tempo de reação para o estabelecimento de novos padrões, a ponto de possibilitar outra transformação do fenômeno que originou a reação. Nessas circunstâncias, a inadaptação assume caráter permanente, gerando a perplexidade, a incompreensão e o desequilíbrio conhecidos sob a denominação genérica e abrangente de crise”¹⁸³.

O nobre doutrinador, numa tentativa de querer acalmar à todos, buscou explicar a “crise” com palavras animadoras de que o momento era novo e como tal precisaria de tempo para uma adaptação e parece ter de alguma forma conseguido surtir algum efeito, pois os sindicatos sobreviveram e se proliferaram mais do que em qualquer outro momento da história.

4. 2 - O momento atual dos sindicatos no Brasil

No atual momento, as notícias mudaram a natureza das críticas. Globalização, tecnologia e a economia já não são mais lembradas nos noticiários; os fenômenos mundiais já não são parâmetros para analisar os fatos locais; os sindicatos superaram a ameaça de “morte”, e ressuscitaram para a proliferação

¹⁸³ GIGLIO, Wagner D. **O sindicalismo diante da crise**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 235, 2003.

“exagerada”, “sem controle”, “meio de vida”, “forma para se chegar e ocupar cargo político”, enfim “para virar um negocio lucrativo.”¹⁸⁴

O jornal O Estado de São Paulo, na edição do dia 31 de maio de 2010, estampou a manchete “Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios”, cujo conteúdo é o seguinte:

“A união das centrais sindicais em atos públicos e festivos, como nas comemorações do 1º de maio e na conferência nacional que acontece amanhã, esconde uma guerra dos sindicatos por reserva de território, filiados e, principalmente por dinheiro. O objetivo é atropelar os adversários, crescer e garantir o imposto sindical, que gira em torno de R\$ 2 bilhões por ano no País. Vale tudo nesse ringue: ameaça de agressão, acusações de ligação com os patrões, boletins de ocorrência na polícia, pressão sobre os trabalhadores, ações na Justiça e denúncias ao Ministério Público.”¹⁸⁵

Uma semana antes o mesmo jornal trouxe a manchete “Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia”. O esboço da notícia revela que 9.045 sindicatos não tem suas contas fiscalizadas, “que greves e defesa das classes não seriam os principais objetivos”, que “abrir uma entidade sindical transformou-se em negocio lucrativo no País” e apurou a existência de “sindicatos de fachada, dissidentes por causa de rachas internos e entidades atuando como empresa de terceirização”¹⁸⁶.

A mencionada reportagem revela que os dirigentes sindicais admitem que o imposto está por trás da proliferação sindical e que o Ministério do Trabalho registra uma nova entidade sindical por dia “o que revela uma industria debaixo da chamada liberdade sindical”¹⁸⁷.

¹⁸⁴ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

¹⁸⁵ **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios.** Jornal o Estado de São Paulo, publicado no dia 31 de maio de 2010. disponível <<http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>>, acessado em 09/08/2010.

¹⁸⁶ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁸⁷ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

A reportagem também ouviu André Luis Grandizoli, secretário adjunto de relação do Trabalho do Ministério do Trabalho, que deixou claro que “o governo evita qualquer ação que possa parecer interferência na atividade sindical”¹⁸⁸.

Também ouviu o ex-secretário de Relações do Trabalho, Luiz Antonio de Medeiros que informou que “a checagem da documentação do futuro sindicato é apenas formal. Nenhum fiscal verifica, por exemplo, se o endereço informado existe. As investigações sobre irregularidade com o dinheiro do imposto sindical são feitas pelo Ministério Público e pela Polícia Federal”¹⁸⁹.

A manchete denuncia que “metade dos sindicatos em operação no País tem como função apenas o recebimento de tributos. Dirigir uma entidade passou a ser meio de vida de algumas pessoas, como no caso de Djalma Domingos Santos”¹⁹⁰.

E explica que “ele dirige um sindicato que faz intermediação de mão de obra para empresas do agronegócio e também preside sindicatos de trabalhadores da movimentação de mercadorias em pelo menos cinco cidades”¹⁹¹.

No contexto atual, os estudiosos mudaram os focos das suas análises, não pregam mais o “fim dos sindicatos”, porém continuam perseguindo a instituição, esqueceram da “crise”; os discursos deixaram de lado a globalização, a economia e a tecnologia. Hoje o problema voltou a ser a chamada “herança de Vargas – a unicidade, o imposto, o poder normativo, a organização por categoria. Acabando-se

¹⁸⁸ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁸⁹ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁹⁰ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010

¹⁹¹ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia.** Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

com isso, tudo seriam flores”¹⁹². Assim parece que a pregação do fim do sindicalismo foi substituído pelo “declínio do sindicalismo”¹⁹³.

Essa visão é contestada por Márcio Túlio Viana que assim se posiciona: “esse modo de pensar tem até hoje a simpatia dos meios mais conservadores, inclusive a mídia. E não é por acaso. Ao reduzir a crise a um fenômeno local e circunstancial, afasta as atenções de sua dimensão também global e estrutural”¹⁹⁴.

E aponta “a principal razão da fragilidade do movimento sindical não é a herança Vargas, mas a nova forma de acumulação capitalista. É a estrutural, bem mais que a circunstancial”¹⁹⁵.

A análise do nobre estudioso, é oportuna, pois há um aumento considerável da oferta de trabalho, e o mercado tem buscado um profissional melhor qualificado o que faz os associados cobrar dos sindicatos compromissos com a sua formação profissional, cuja experiência os sindicatos não tem, por outro lado tem ocorrido o surgimento de novas formas de contratação, novos meios de solucionar conflitos coletivos e celebrar convenções. Assim os sindicatos são obrigados a encontrar novas formas de se relacionarem entre se, com os seus associados, com a sociedade e com o governo.

4. 3 - Desmembramento sindical na pluralidade versus unicidade

Impossível falar de estrutura sindical brasileira sem mencionar o paradigma que o assola, o de ter liberdade enquanto associação de pessoas e, limitação enquanto prerrogativa sindical, cuja previsão expressa advém do artigo 8º, II da Constituição Federal de 1988 e que prevê “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

¹⁹² VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁹³ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁹⁴ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

¹⁹⁵ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 249, 2004.

empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Isto tem levantado acirrados debates em torno da unicidade e pluralidade sindical tanto na doutrina como na jurisprudência.

Para doutrinador como Amauri Mascaro Nascimento:

“A dissociação de sindicatos do direito brasileiro, de categorias e de base territorial funciona como uma alternativa para a pluralidade sindical e se for reelaborado em alguns pontos talvez possa compatibilizar, o que até agora não se conseguiu, a unicidade brasileira com a liberdade sindical preconizada pela OIT, porque se houver ampla possibilidade de desdobramento, e não só de categorias ecléticas, o princípio da liberdade sindical poderia ser atendido. As dissociações autorizadas pela lei (CLT, art. 571) referem-se a atividades ou profissões concentradas não pelo critério da especificidade, mas da similaridade ou conexidade. Quanto a esses desdobramentos é o que se faz e que responde pelo auto número de sindicatos que existem no Brasil e assim continuará sendo, porque cada vez mais é maior o número de entidades sindicais que se desdobram em outras com suporte nesse princípio do nosso sindicalismo.”¹⁹⁶

É nesse dilema vivido entre unicidade e pluralidade que o desmembramento sindical tem se constituído como a nova vedete dos militantes, dos doutrinadores e até da jurisprudência.

Cláudio Rodrigues Morales relata que:

“A partir de 1988 com vinda do vigente Texto Constitucional, e em consequência da globalização da produção e a alta especialização das profissões e atividades, passou-se a se utilizar o desmembramento e dissociação em larguíssima escala, seja de sindicatos, federações e confederações, até em razão dos muitos blocos com necessidade, idéias e objetivos distintos, além da interferência clara da política partidária.”¹⁹⁷

O nobre doutrinador faz uma análise histórica sobre desmembramento sindical no Brasil, apontando as suas principais causas, o que nos parece oportuno,

¹⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 147.

¹⁹⁷ MORALES Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003. p. 65.

pois na sua visão, embora de forma sintetizada, as análises dos demais doutrinadores parece convergir.

Amauri Mascaro Nascimento constata que “com os desmembramentos, inúmeras categorias ecléticas, agrupando atividades similares ou conexas, transformaram-se em categorias e sindicatos específicos. Multiplicaram-se os sindicatos no Brasil, valendo-se desse meio.”¹⁹⁸

O jornal o Estado de São Paulo, em sua edição do dia 23 de maio de 2010, apontou que no ano, até a presente data, o Ministério do Trabalho registrou um “novo sindicato a cada dia, 126 no total”¹⁹⁹

A reportagem registra também os comentários sobre o assunto feito pelos presidentes da CUT e da UGT:

“Parte dos sindicatos é constituída sem representatividade, só com o objetivo de arrecadar os recursos dos trabalhadores através das taxas existentes”, admitiu o presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Artur Henrique da Silva Santos, “Está havendo desmembramento de sindicato, muitos deles artificial e piratas”, concorda Ricardo Patah, presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e do sindicato dos Comerciantes de São Paulo. “É o banditismo sindical”²⁰⁰

Amauri Mascaro Nascimento comenta apontando as principais causas dos desmembramentos sindicais como sendo:

“os desdobramentos de categorias, em alguns casos artificiais permitidos pela legislação, geraram esse número crescente de sindicatos (total de 19.500)”. A atividade industrial e a prestação de serviços sofisticaram-se de tal forma que os desmembramentos sempre encontraram uma forma de justificação. As subdivisões da indústria são sempre maiores, o setor de prestação de serviços desenvolve-se, as vendas do comércio são feitas também pela

¹⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 223.

¹⁹⁹ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia**. Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

²⁰⁰ **Sindicato vira negocio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia**. Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. disponível <<http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>>, acessado em 18/06/2010.

Internet e o meio rural moderniza-se, aspectos que influem nas dissociações de categorias e sindicatos.”²⁰¹

No presente comentário fica claro que o desmembramento está ligado diretamente a uma maneira que o sistema sindical busca para atender a e se encaixar na nova identidade do trabalhador que procura corresponder as novas exigências do mercado de trabalho, se moldando as mudanças provocadas pelos avanços da tecnologia, exigindo especificidade de novas profissões.

O nobre doutrinador entende que uma outra causa venha a ser a “terceirização, quando uma empresa repassa para outras os serviços que antes realizava, a categoria pode subdividir,”²⁰² temos aí vestígios da chamada flexibilidade das normas trabalhistas, impostas pela globalização. “os sindicatos de trabalhadores ficam inertes diante do processo de descentralização do processo produtivo.”²⁰³ E passado um tempo buscam encontrar um jeito de se moldarem e se engajarem em uma nova instituição sindical.

Não menos oportuna é a falta de conscientização e de união, apontada por Rudimar Roberto Bortolotto, ao afirmar que “a ausência de conscientização ocasionou uma total desunião dos representados, fundada na individualidade dos dirigentes e no intuito de divisão, diante de interesses alheios aos objetivos sindicais.”²⁰⁴

Nesse sentido, o nobre doutrinador aponta inúmeras situações que contribuem para desunião dos membros da categoria:

“- as prerrogativas atribuídas aos dirigentes sindicais e o desejo de agregar ao patrimônio pessoal às conquistas supostamente efetivadas em favor da categoria, distanciando a administração do sindicato dos membros da categoria. Registre-se como exemplo, a garantia de emprego, a liberdade dos trabalhadores dirigentes para o

²⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 224.

²⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 224.

²⁰³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 225.

²⁰⁴ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 67.

exercício de atividades sindicais, “o status” social, aliado a uma condição econômica privilegiada e a indicação para cargos públicos.

- a disputa interna pelos cargos de dirigentes, em face das benesses existentes para o exercício dos mesmos;

- o desmembramento de categorias simplesmente para a satisfação pessoal de alguns dirigentes excluído do sistema ou para permitir a manutenção de um “status” já conquistado. Aqui, o instintivo desejo de satisfazer o próprio ego, sem levar em conta que desta atitude resultam danos irreparáveis àqueles que se desmembram”.²⁰⁵

Também se acrescenta a essas causas o descontentamento das atividades dos sindicatos, que são efetivadas mais para atender aos interesses dos seus representantes do que a necessidade de seus representados.

Também ocorre o descontentamento em razão das preferências políticas partidárias feitas pela cúpula da instituição, sem necessariamente ouvir a base, a qual sente-se de alguma forma vendida a uma determinada opção partidária com a qual não se identifica, podendo o mesmo ocorrer com a própria cúpula, que não concorda com os encaminhamentos da maioria, buscando incentivar a dissociação para criar uma nova entidade sindical e rachar a dinâmica da representatividade daquela instituição que passa a ter menos poder de barganha.

Os Tribunais tem se posicionado, para garantir o direito de desmembramento sindical, em razão de especificidade de uma categoria abrangida pela entidade pré existente, nos casos em que não fira o princípio da unicidade sindical, como também a dissociação de sindicato para constituição de entidades representativas de bases territoriais menores, respeitando o limite mínimo – o Município - como no julgado que segue:

“Sindicato. Liberdade de organização e de definição de base territorial pelos empresários interessados. Sindicatos representativos das Industrias e Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e afins de Araçatuba e Região. Inteligência e aplicação do art. 8º, inciso I, II e V, da Constituição República. Aos empresários, como aos trabalhadores, é facultada a organização de sindicato local, com base territorial municipal, intermunicipal, mediante dissociação ou desmembramento de sindicatos dotados de bases nacionais,

²⁰⁵BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 68.

estaduais, interestaduais ou intermunicipais, sem ferir o princípio da unicidade, desde que os sindicatos, por ele organizados, se constituam nos representantes únicos da categoria econômica ou profissional nos municípios dissociados ou desmembrados. Recurso Ordinário ao qual é dado provimento para afastar a ilegitimidade ativa decretada pelo Egrégio Tribunal regional do Trabalho, determinando-se o retorno aos autos do E. Tribunal Regional de origem, para prosseguir no julgamento do Dissídio Coletivo, como entender de direito. TST, SDC, RO-DC n. 104.614/94.7, in DJU 9.12.94, p. 34290”.

O Supremo Tribunal Federal também tem se posicionado para garantir a constitucionalidade da dissociação sindical, desde que respeitado a unicidade sindical:

“A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base de territorial mínima – a área de um município -, é predicado do estado Democrático de Direito. Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho pela Carta da República de 1988, no que viabilizados agrupamentos de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicatos específicos.” (RMS n. 24.069, Rel. Min. MARCO AURÉLIO, julgamento em 22.3.05, DJ de 24.6.05) Na mesma linha: RE n. 241.935 – Ag R, Rel Min Ilma Galvão, julgamento em 26.09.00, DJ de 27.10.00; RE n. 202.097, Rel. Min Ilma Galvão, julgamento em 15.5.00, DJ de 4.8.00; Rct n. 3.488, Rel. Min. Carlos Brito, julgamento em 9.5.06 DJ de 29.9.06; RE n. 217.328, Rel. Min. Octavio Gallotti, julgamento em 21.3.00, DJ de 9.6.00; RE n. 227.642, Rel. Min. Octavio Gallotti, julgamento em 14.12.98, DJ de 30. 4.99.

A dissociação ou desmembramento sindical, de forma acentuada como vem acontecendo, tem provocado um acentuado debate sobre o sistema da unicidade e da pluralidade sindical. Os doutrinadores que quase não chegam a um consenso tentam apontar os prós e os contra de um e de outro, argumentos para justificar qual seria mais interessante para nossa realidade no contexto atual.

De forma simplificada, Cláudio Rodrigues Morales se posiciona contrário ao desmembramento sindical, parecendo ser adepto à unicidade sindical, porém dependendo dos “motivos” a pluralidade passaria a ser uma necessidade.

“não haja motivo justo, devidamente comprovada, uma vez que tais medidas podem enfraquecer os sindicatos e o movimento como um todo, embora saibamos que atualmente, por razões diversas, pode

existir a necessidade da divisão para melhor representação e representatividade.”²⁰⁶

O posicionamento do nobre doutrinador é subjetivo, deixando que alguém analise e decida baseado em um motivo justo, para então pleitear ou formalizar o desmembramento sindical. Isto nos leva a questionar: o que seria o motivo justo? A quem seria dado o poder de decidir o que seria isto? Lembrando que a Constituição Federal de 1988 aboliu o enquadramento sindical e a interferência do Estado nas organizações sindicais.

Lais Corrêa de Mello, menciona que:

“O sistema de “sindicato único”, de “unicidade sindical”, dando exclusividade de representação da categoria profissional ou econômica em área territorial preestabelecida, tornou-se o fator mais incompatível com a Convenção n. 87 da OIT, que em seu artigo 2º disciplina: “Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a eles se filiarão.”²⁰⁷

A crítica apresentada à unicidade sindical pela nobre doutrinadora, advém do conflito que esse sistema provoca com a Convenção n. 87 da OIT, que se diga de passagem, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Amauri Mascaro aponta que os argumentos em defesa da unicidade sindical seriam:

“a) o fracionamento do sindicalismo; b) a criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição, pela Constituição, do órgão competente para registro de sindicatos e soluções de disputa de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo estimularia”.²⁰⁸

²⁰⁶ MORALES Cláudio Rodrigues. **Enquadramento sindical após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003. p. 60

²⁰⁷ MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade sindical na Constituição brasileira**. São Paulo: LTr, 2005. p. 177.

²⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 224.

Rudimar Roberto Bortolotto, busca os argumentos apresentados por Russomano, contrários à pluralidade sindical:

“a) a pluralidade quebra a unicidade da classe operária; b) estimula a luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes associados; c) a vaidade ou a ambição de seus líderes, quando feridas, levam a formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; d) todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representando, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo; e) pressupõe, em certos momentos cruciais, a declaração da entidade mais representativa, de modo a que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns detrimtos dos outros, o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato único que se quer eivtar”²⁰⁹.

Rudimar Roberto Bortolotto, os argumentos de Russomano contrários à unicidade sindical:

“a) limita a liberdade sindical; b) o sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, deixando de ser fruto de um movimento cheio de espontaneidade e palpitações; c) torna-se presa fácil da voracidade intervencionista do Estado, que tende a fortalecer seus órgãos executivos; d) estimula a profissionalização dos dirigentes sindicais; e) cria desconfiança, no espírito do trabalhador, quando a independência, a altivez e à serenidade de sua resolução.”²¹⁰

E em favor da liberdade de organização sindical, contrário portanto, à unicidade sindical, Amauri Mascaro Nascimento apresenta dois argumentos que na sua visão caracterizam-se como decisivos e suficientes para contrapor às críticas:

“O primeiro é de ordem política-sindical. Proibir, por lei, mais de um sindicato na mesma categoria é resquício corporativista de um autoritarismo que não tem espaço numa sociedade pluralista e que quer ter no consenso o fundamento da sua edificação. O segundo é de ordem prática institucional. Num sistema de liberdade os sindicatos se unem como, quando e onde quiserem. A lei não os impede e a auto-organização dependerá da sua disposição, conveniências iniciativas e entendimentos com os demais sindicatos”²¹¹.

²⁰⁹ BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 61.

²¹⁰ BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade do atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 60/61.

²¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 226.

Por sua vez, José Carlos Arauca ao analisar as críticas feitas ao sistema da unicidade sindical, comenta que:

“A unicidade não assume por si mesma o corporativismo fascista, não só por sua origem como pela marca ideológica que conserva. É certo que a Lei sindical de 1939, teve como ponto de partida a constituição outorgada, de 1937, copiada as Carta Del Lavore Italiana, e assim foi transportada para a Consolidação das Leis do Trabalho, mas o que dela sobrou, foi democratizada, por força de sua compatibilização com a Constituição de 1988, que colocou acima do que dela sobrou a autonomia e a liberdade sindical. Corporativista é o sistema, ainda que mascarado pelo liberalismo, até porque o pluralismo também conviveu com ditaduras ferozes. A unicidade sindical só é boa num sistema efetivamente democrático. A Lei Sindical de 1937 também adotou a unicidade, mas sem se servir do modelo fascista. E não seria de acreditar que seus redatores, Evaristo de Moraes, Joaquim Pimenta, todos socialistas, fossem inspirar-se no regime que combatiam. Mesmo em nossa democracia relativa, num regime capitalista, meio sócio-democrata, meio neoliberal, desde de 1988, quando a Constituição de grandeza a autonomia sindical, nenhuma intervenção foi imposta à organização sindical”²¹².

Por fim o nobre doutrinador afirma: “se a Constituição de 1988 é democrática, também o é a unicidade sindical que foi exaustivamente discutida na Assembléia Constituinte”²¹³.

No geral o nobre doutrinador, leva-nos ao entendimento de que o problema não é a unicidade sindical prevista na Carta Magna de 1988, mas o sistema como um todo. A Constituição Federal de 1988 não é fruto de meros entendimentos entre os constituintes, e sim, oriunda das discursos nas bases, nos grupos sociais, nas universidades, nas escolas, nos partidos políticos. E como alguns temas despertavam mais interesses de uma determinada casta da sociedade, o tema unicidade sindical teve seu celeiro de discursos mais acentuado nas empresas que a época agrupavam trabalhadores com maior interesse pelo tema, pelo meio empresarial, pelos movimentos sociais que lidavam com a questão das categorias oprimidas, pelos próprios sindicatos que estudavam exaustivamente os sistemas mais apropriados para a realidade do sindicalismo brasileiro, etc.

²¹² AROUCA, José Carlos. **Unicidade sindical – Socialismo ou fascismo?** In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 22, nº 256, 2005.

²¹³ AROUCA, José Carlos. **Unicidade sindical – Socialismo ou Fascismo** In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 21, nº 256, 2005.

Em fim, é oportuna a observação feita por Arion Sayão Romita que:

“A Constituição de 1988 proíbe que a lei exija autorização do Estado para a fundação de sindicato (art. 8º, I).

Este dispositivo, contudo não permite alimentar a ilusão de que o sindicato pode ser livremente criado, porque a própria Constituição condiciona a criação de novos sindicatos a uma série de requisitos, que ela própria se incube de fixar. Por tal motivo, certas garantias consagradas pela Convenção n. 87 da OIT não encontram eco no ordenamento positivo vigente no Brasil”²¹⁴.

O comentário do nobre doutrinador nos leva a concluir que a estrutura do sistema sindical brasileira – unicidade sindical – está alicerçada na Carta Máxima de nosso ordenamento jurídico, logo qualquer que venha ser a mudança, jamais poderá vim por meio de leis inferiores, em que pese a OIT – Organização Internacional do Trabalho - com suas políticas de liberdade sindical, como as previstas na Convenção nº 87 de 1948.

4. 4 - Desmembramento sindical e o custeio

O debate sobre o desmembramento sindical também passa pela seara do custeio sindical, a qual é atendida basicamente pelas receitas arrecadas por meio da Contribuição Sindical (fixada pela CLT), da Contribuição Confederativa introduzida pela CF/88, da Taxa Assistencial, prevista através de acordo ou convenção coletiva e Mensalidade Sindical paga por aqueles que voluntariamente se inscreverem como sócios ou filiados ao sindicato.

Mas o foco maior é a chamada contribuição compulsória (contribuição sindical), haja vista que tem sido ela apontada como uma das prováveis causas da acentuada onda de desmembramentos de sindicatos. “O imposto sindical, um bolo tributário de quase R\$ 2 bilhões formados por um dia de trabalho por ano de toda pessoa que tem carteira assinada, alimenta um território sem lei. Os 9.046 sindicatos

²¹⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Liberdade sindical no Brasil: A ratificação da convenção n. 87 da OIT.** In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 20, nº 237, 2003.

que dividem esse dinheiro não são fiscalizados”²¹⁵, notícia veiculada no jornal o Estado de São Paulo, edição do dia 31 de maio de 2010, que noticiou também “Os dirigentes sindicais admitem que o imposto está por trás da proliferação sindical, o que transforma alguns sindicatos em verdadeiros cartórios”²¹⁶.

Um outro Jornal, não menos importante, Folha de São Paulo, traz que: “em 2007, a contribuição sindical resultou em uma arrecadação de R\$ 1,3 bilhões, dos quais, a maior parte, R\$ 754 milhões, saiu do desconto de um dia de trabalho dos empregados, enquanto R\$ 504 milhões foram pagos pelas empresas e R\$ 42 mil pelos autônomos”.²¹⁷

Se confrontarmos os valores arrecadados, divulgados pelos jornais mencionados, chegaremos a conclusão que a arrecadação com verbas referentes a contribuição compulsória praticamente triplicou em menos de três anos, e é possível que realmente isto tenha ocorrido, pois estamos vivendo os melhores anos para o mercado de trabalho, onde os índices de desemprego vem caindo consideravelmente, principalmente com relação aos trabalhadores com carteira de trabalho assinada.

Um outro dado muito importante foi apresentado pelo presidente da Coordenação Nacional de Lutas - Conlutas, Luiz Carlos Prates (o Mancha), por ocasião de evento promovido pela AATSP (Associação dos Advogados Trabalhista de São Paulo) no dia 08 de abril de 2010, ao expor que “hoje, o imposto sindical come 3,3% da remuneração anual do trabalhador”²¹⁸.

²¹⁵ **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios.** Jornal o Estado de São Paulo, publicado no dia 31 de maio de 2010. Disponível <<http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>>. Acessado em: 09 agosto 2010.

²¹⁶ **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios.** Jornal o Estado de São Paulo, publicado no dia 31 de maio de 2010. Disponível <<http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>>. Acessado em: 09 agosto 2010.

²¹⁷ Disponível em: <<http://www1.folha.oul.com.br/fsp/dinheiro/ult91u397843.shtml>>. Acessado em: 28 agosto 2010.

²¹⁸ **Contribuições obrigatórias versus liberdade sindical.** Jornada (o jornal da advocacia trabalhista). n. 8 junho/2010.

Nos dados apresentados por “Mancha” estão inclusas todas as formas de arrecadação financeira que os sindicatos se utilizam para captar recursos de seus associados e filiados, oficialmente.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho, entende que:

“O patrimônio das entidades sindicais, hoje, é formado por todos os bens e receitas adquiridos validamente, independentemente de estarem relacionados no dispositivo, art. 548, da CLT, podendo a ele ser dado a destinação que for entendida como conveniente, mediante deliberação regular.”²¹⁹

Por isso, em razão dessa liberdade de se criar fundos pela assembléia, inclusive esvaziada, como tem acontecido, ocorre é que, ao analisarmos que a remuneração anual do trabalhador brasileiro implica em 12 meses de remuneração mais o 13º (décimo terceiro salário) mais 1/3 constitucional, chegaremos a uma conclusão que o trabalhador brasileiro trabalha cerca de 15 dias por ano para o sindicato que o representa.

Conforme já citado no capítulo II, quando mencionamos os conhecimentos, José Cláudio Monteiro de Brito Filho mostra como são fatiados os valores entre todo o sistema sindical:

“60% do valor total é devido aos sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações, 10% para a “conta Especial Emprego e Salário”, e 10% para as centrais sindicais. No caso das centrais, o recolhimento será feito para a que for indicada pelo sindicato cuja representação gerou a contribuição, desde que, nos termos da lei citada, a central atenda aos requisitos de representatividade, como se verifica do art. 589, §§ 1º e 2º, da CLT, conforme acréscimos feitos pelo art. 5º da Lei n. 11.648/08”²²⁰

O que sobra dessa contribuição que poderá retornar ao trabalhador é 10%, que será destinada à Conta Especial Emprego e Salário, administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e integrado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, como vimos no II Capítulo.

²¹⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. 127.

²²⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. 129.

O jornal Folha de São Paulo, publicou no dia 02 de maio de 2008, a notícia “O Ministério do Trabalho e Emprego estima que R\$ 60 milhões de imposto sindical serão divididos entre as centrais sindicais que comprovarem representatividades neste ano. As centrais já falam em R\$ 100 milhões”.²²¹

Notícia mais recente publicada pelo mesmo jornal denuncia que

“Uma portaria do Ministério do Trabalho de 2008, exigia a partir deste ano, que uma central representasse ao menos 7% dos trabalhadores sindicalizados no país para ter direito aos recursos repassados pelo governo. Posto em prática, significaria o fim da benesse pra três das seis maiores centrais hoje reconhecida”.

Ao mesmo tempo, a lei que legalizou as centrais sindicais, também de 2008, previa um piso de representatividade menor, de 5%, até dois anos depois de sancionada, quando passaria a valer a exigência dos 7%. O prazo vence em março.

A manobra do governo consiste em revogar o trecho da portaria que estipulava o limite maior já em 2010 e, simultaneamente, interpretar que o novo piso só passa a valer em 2011, já que o prazo de 24 meses da lei cai “no meio de um exercício”.

Enquanto isso, as centrais nânicas correm para incorporar novos sindicatos às siglas. É compreensível o esforço. Não há dados consolidados para 2009, mas, entre janeiro e julho, as entidades embolsaram R\$ 74 milhões do imposto sindical.”²²²

A denúncia tem um caráter político, mas não implica que seja falsa ou mesmo que esteja contra as entidades sindicais; o que pesa na realidade é que elas são livres para gastarem como entenderem, pois a exemplo de todo o sistema confederativo brasileiro, as centrais também não são fiscalizadas pelo Tribunal de Contas da União – TCU.

Alberto Emílio de Oliveira Neto, observa que:

“Recentemente o Congresso Nacional tentou submeter o controle das receitas sindicais ao TCU por meio de emenda ao Projeto de Lei n. 1.990/07 apresentado pelo executivo para fins de reconhecimento

²²¹ **Governo estima que repasse do mposto sindical será de R\$ 60 milhões.** Jornal Folha de São Paulo, publicação do dia 02 de maio de 2008. Disponível <<http://www1.uol.com.br/dinheiro/ult91u397843.shtml>>, acessado em 28 agosto 2010.

²²² **Lula e as centrais.** Jornal a Folha de São Paulo, publicação do dia 21 de janeiro de 2010. Disponível <<http://cntu.org.br/nctu/internas.php?p...>>, acessado em 28 agosto 2010.

das centrais sindicais. Entretanto, com a Mensagem de veto n. 139/08 o presidente da República acabou por vetar tal dispositivo:

“O art. 6º viola o inciso I do art. 8º da Constituição da república, porque estabelece a obrigatoriedade dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais sindicais prestarem contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos proventos da contribuição sindical. Isto porque a Constituição veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, em face do princípio da autonomia sindical, o qual sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais”²²³.

E isto acaba sendo um atrativo a mais para o aumento do desmembramento sindical, pois o mesmo pode se constituir como meio de se praticar lucrativos negócios com a “benção” e proteção de todo sistema, por previsão da Lei Máxima.

Assim, oportuna também é a análise feita pelo citado doutrinador, ao afirmar que:

“A contribuição sindical beneficia estruturas sindicais totalmente descompromissadas com os interesses dos trabalhadores e empregadores. Como o recurso oriundo independente de qualquer contra partida, muitas diretorias se perpetuam no poder em prejuízo dos interesses de seus representados”²²⁴

Em que pese a análise fazer menção à apenas a contribuição sindical, é possível estender seu comentário para as demais formas de contribuições que os sindicatos se utilizam.

Lembramos também, como já mencionamos no Capítulo II, que algumas empresas dentro do espírito de responsabilidade social, acabam repassando verbas para sindicatos, mesmo de empregados, com o objetivo de custear atividades sociais na comunidade em que está localizada, como educação (curso de formação, alfabetização) Lazer (campeonato), saúde (saúde da terceira idade) e alimentação (distribuição de leite). O Estado também tem encontrado nos sindicatos, especialmente os mais distanciados, um parceiro para atingir as pessoas das

²²³ OLIVEIRA NETO. Alberto Emiliano. **Contribuição sindicais**. São Paulo: LTr, 2010. p. 84.

²²⁴ OLIVEIRA NETO. Alberto Emiliano. **Contribuição sindicais**. São Paulo: LTr, 2010. p. 85.

comunidade com os seus serviços, como os já citados. Outros sindicatos maiores, federações, confederações, e até mesmo as centrais sindicais, acabam passando verbas para sindicatos menores com o intuito de mantê-lo em suas estatísticas de aliado de políticas sindicais, tendências e até partidária. As Organizações Não Governamentais – ONGs também repassam verbas mediante projetos sociais, (como alfabetização de adultos), que os sindicatos acabam criando como meio de angariar verbas

4. 5 - Desmembramento sindical e a estabilidade provisória do dirigente

Uma outra atenuante apontada para o “fenômeno” do desmembramento sindical é o número de dirigentes sindicais que passam a usufruir da estabilidade provisória após serem escolhidos em assembléia.

Antes de adentrarmos na polêmica, se faz necessário lembrar do comentário de Nivaldo Pessini sobre a estabilidade provisória:

“A estabilidade provisória não é um benefício dirigido ao trabalhador dirigente sindical (não obstante seja ele beneficiário pessoal da proteção a este direito), mas, sim, dirigida à proteção do livre exercício da representação, que deve ser altaneira, sem constrangimentos, na defesa dos direitos dos representados.

Assim, o instituto jurídico da estabilidade provisória de dirigente sindical, protege por via derivada, a pessoa do dirigente que exerce aquela representação, de modo a fazê-lo sem riscos de oposição, revide, perseguição ou mesmo de despedida arbitrária ou sem justa causa, seja: sem constrangimentos, na defesa dos direitos dos representados”.²²⁵

O estudioso deixa claro que a garantia não é pessoal do representante do sindicato devidamente eleito em assembléia, mas uma prerrogativa que revestirá o mesmo na função para qual foi eleito, para que desenvolva de forma livre defendendo os interesses do coletivo que o escolheu.

No tocante a quantidade, independentemente da abrangência da instituição, a CLT (artigo 522) prevê que a administração do sindicato será exercida

²²⁵ PESSINI Nivaldo. **Da estabilidade de dirigentes sindicais**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 24, nº 284, 2007.

por uma diretoria de no mínimo três e no máximo sete dirigentes, devidamente eleitos pela assembléia geral.

A CF/88 (artigo 1º) veta a interferência e intervenção do Estado na organização sindical e garante estabilidade ao dirigente sindical.

Diante destas duas previsões, os sindicatos entenderam que a Lei menor não poderia determinar o número de dirigentes de um sindicato, seja ele maior ou menor, pois se isto acontecesse implicaria em infligir ao princípio da não interferência do Estado nas organizações sindicais, prevista na Lei Maior.

Além disso, sindicatos com competência de ação em grandes jurisdições, com inúmeros sindicalizados, ou de âmbito intermunicipais, estaduais, interestaduais ou nacionais, teriam a sua representatividade prejudicada e até comprometida com o número reduzido ao máximo de sete dirigentes.

Com entendimento da não intervenção e a própria conveniência da estabilidade provisória, a quantidade de dirigentes sindicais, era escolhida pela necessidade, mas muitas vezes o que prevalecia mesmo era a conveniência e a comodidade que trazia ao representante a estabilidade provisória.

Amauri Mascaro Nascimento ao comentar o assunto conclui que:

“É difícil compatibilizar essa limitação com as necessidades atuais das organizações sindicais. Os sindicatos não observam esses limites, e as empresas agem de dois modos. Oficiam ao sindicato, pedindo o nome dos dirigentes eleitos, para considerar não estáveis os excedentes. Aos despedidos a lei faculta ingressar com ação de reintegração com pedido liminar. Esta pode ser reapreciada, pela via do mandado de segurança, pelo Tribunal Regional. O sindicato patronal e a empresa têm legítimo interesse em discutir a questão, uma vez que a estabilidade afeta o contrato individual de trabalho.”²²⁶

Sem dúvida, diante de realidades sindicais que temos no nosso sistema, alguns sindicatos ficaram realmente com o problema a ser sanado e preferiram

²²⁶ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 351.

repassá-lo para as empresas, que se assim se sentissem prejudicadas exercessem o princípio de acesso livre à justiça, garantido à todos pela Constituição Federal.

Portanto, com o intuito de conseguir estabilidade para um número maior de dirigentes sindicais, os sindicatos acabavam abusando da norma, o que fez tanto empresas como sindicatos empresarias se socorrerem da justiça e evitarem os abusos praticados pelos sindicatos com relação ao número excessivo de dirigentes sindicais que buscavam tão somente a estabilidade provisória. Isto levou tanto o Tribunal Superior do Trabalho como o Supremo Tribunal Federal a colocarem em posições de que houve recepção do artigo 522 da CLT pela Constituição Federal de 1988, conforme já mencionamos em capítulo anterior.

Vale salientar que algumas empresas, mesmo cientes da irregularidade, preferem fazer “vistas grossas”, para evitar um possível revide da categoria que venha implicar em um prejuízo de ordem financeira maior para a empresa.

Lembrando também que as organizações sindicais são livres para se organizarem internamente, o Estado não pode interferir, portanto elas podem ser constituídas por quantas diretorias forem necessárias para o seu funcionamento, desde que devidamente deliberada em assembléia. Porém o número de dirigentes está limitado à sete para gozo das prerrogativas da estabilidade provisória no emprego.

Tem sido esse o entendimento de José Cláudio Monteiro de Brito ao mencionar que “cada entidade sindical, então, depende do número de filiados e da base geográfica de atuação, (base territorial). Além de outros fatores, é ela que deverá decidir quantos membros são necessários para cada um de seus órgãos internos”²²⁷

Para Nivaldo Pessini:

“Claro está que, para os efeitos da organização sindical, cada sindicato pode possuir tantas diretorias, quanto queira (e, aí, a

²²⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. 305.

liberdade constitucional de se organizar no art. 8º, I, da CF/88). Mas, para efeito de reconhecimento do Estado, ao exercício efetivo da função pública ou da razoabilidade, se impõe), visto que o número excessivo de dirigentes passa a ser um problema social do Estado. Problema que afeta a outros sujeitos de direito, e não apenas aqueles circunscritos ao exercício de representação sindical, razão porque tem-se decidido que o limite imposto não viola o citado inciso I, do at. 8º da CF/88”²²⁸.

Assim, o desmembramento sindical nos casos em que a lei autoriza, vem sanar o defeito na imposição da própria norma, conquistando o direito de ter mais dirigentes sindicais gozando das prerrogativas da estabilidade sindical, conforme prevista na Constituição Federal de 1988, artigo 8º, VIII; e CLT, artigo 543, § 3º.

Mas, no geral, a situação continua caótica. As organizações sindicais legalmente constituídas travam disputas jurídicas com aquelas que pretendem formar-se seja por meio original ou por desmembramento.

Mas na análise de Rudimar Roberto Bortolotto, “o que se verifica, em regra, é que a disputa ocorre em razão de serem as entidades formadas sem cunho representativos”²²⁹.

E aponta, como sendo conseqüências dessas disputas:

- “- mandatos de diretoria além de qualquer limite legitimo ou moral (verifica-se sindicatos com mandatos de dez e até quinze anos);
- dirigentes sindicais vitalícios (existe entidades sindicais com presidentes com mais de trinta anos no exercício do cargo);
- sindicatos de “gaveta”, formados somente para concorrer aos cargos de representação previstos na legislação;
- dirigentes sindicais comprometidos com os interesses particulares, especialmente em relação à ascensão a cargos públicos;
- instrumentos coletivos formalizados com o único objetivo de legitimar a existência do sindicato, sem qualquer compromisso com as relações de trabalho;

²²⁸ PESSINI Nivaldo. **Da estabilidade de dirigentes sindicais**. In: Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, ano 24, nº 284, 2007.

²²⁹ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 101.

- abusivas contribuições cobrada dos integrantes da categoria, somente com o objetivo de suporte financeiro ao “status” dos sindicatos, mas não com o fim de atendimento à categoria; e
- formação de sindicatos como o único objetivo de atingir as garantias em relação aos dirigentes sindicais (existem sindicatos que possuem componentes da diretoria na razão de mais de vinte por cento dos integrantes da categoria na respectiva base territorial e mais de cinquenta por cento de trabalhadores de uma mesa empresa).²³⁰

Assim na presente análise, conclui-se que as instituições sindicais tem servido também para desproteger o trabalhador, pois tem sido um instrumento na mão dos maus intencionados, de atingir seus interesses pessoais, o que se lamenta.

²³⁰ BORTOLOTTI, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001. p. 101.

CONCLUSÃO

Olhando atentamente o trajeto histórico do sindicalismo brasileiro ficamos surpresos com os diversos interesses, sejam eles coletivos ou individuais, de âmbito global, nacional, regional ou local, que convergem em sua direção, em todos os tempos, desde os mais supérfluos aos mais importantes, o que faz com que os sindicatos estejam sempre na pauta dos debates nacionais, ora se destacando como a principal vedete, ora sendo apenas coadjuvantes, mas o certo é que de alguma forma em todos os momentos e acontecimentos registra-se sua presença.

Essa dinâmica de direcionar interesses diversos ao sindicalismo nacional parece algo de nossa própria cultura, pois são comportamentos que se identificam desde o seu surgimento, quando existia apenas a filosofia sindical implantada em algumas organizações operárias que reuniam indistintamente operários de diversos ofícios e industriais com objetivo de defender os interesses imediatos e comuns, como salário e diminuição de horas de trabalho, procedidas das sociedades de resistência que surgiram dos primeiros centros ou ligas as quais foram se espalhado pelo País, porém dependentes da central estabelecida na grande cidade, paralelamente existiam as uniões autônomas que tinham caráter beneficentes, que ora apoiavam greves, ora faziam manifestações políticas.

Essa forma de olhar os sindicatos com interesses diversos também se fixou no próprio Estado Brasileiro, que já no Decreto-Lei nº 19.770 de 19 de maio de 1931, promulgado por Getúlio Vargas, batizado de “Lei dos Sindicatos” implantou a unicidade sindical, o enquadramento sindical, o sistema confederativo, a proibição de filiação de sindicato a entidade internacional sem autorização do Ministério do Trabalho, proibição de sindicalização para funcionários públicos e empregados domésticos, concepção de sindicatos como órgãos de colaboração do Governo, com estatutos padronizados, dependendo do conhecimento do Estado, com apresentação de relatórios de suas atividades.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.453 em 31 de maio de 1943, sob argumento do Governo de aperfeiçoar o sistema legal sobre relações coletivas do trabalho, manteve os componentes mais negativos do modelo anterior especialmente a feição de órgão colaborador do Governo, e a

submissão quase absoluta à autoridade do Ministério do Trabalho. Essas ações caracterizavam um Governo que tentava organizar o povo para evitar que o povo se organizasse, mas sempre priorizando seus interesses.

Não foi diferente o comportamento do Governo dos militares, aproximadamente 30 anos depois, pois entendendo ser os sindicatos uma sociedade subversiva, buscou controlá-los e as lideranças acabaram reduzidas, porém a estrutura sindical foi mantida, e numa tentativa clara de organizar os sindicatos para controlá-los, 10 anos depois, acabou cedendo espaços até então limitados às instituições, o que levou a criação de centrais sindicais como a CUT em 1983 e a CGT em 1986.

A Constituição Federal de 1988 é vista como um marco na democratização do sistema sindical brasileiro, pois conquistou autonomia de organização interna, afastou a interferência e a intervenção do Estado, criou estabilidade para o dirigente sindical. Porém deixou a desejar em muito, pois manteve a contribuição compulsória e a competência normativa da justiça do trabalho, vestígio do sindicalismo arcaico, mas tanto os avanços, bem como os retrocessos mantidos na mencionada Carta é fruto de debates em todos os segmentos da sociedade, logo são democráticos, pois representam os interesses da vontade da maioria, a qual também preferiu manter parte da estrutura sindical que temos até hoje, como a unicidade sindical, a base territorial, sindicalização por categoria, o sistema confederativo, função assistencial e isenção política, que foram criadas em 1931, pelo Decreto-Lei nº 19.770.

Vale lembrar que o mencionado Diploma Máximo foi inspirado numa ânsia democrática que assolava toda sociedade brasileira, razão pela qual, leva-nos a concluir que tanto no que consideramos como avanços, bem como o que julgamos retrocesso, mesmo que tenha havido intensos debates nas bases, houve interesse do Estado, pois a mudança geral da estrutura sindical que já havia sido implantada há aproximadamente 65 anos, levaria à acirradas críticas ao Estado que se julgou incompetente durante anos.

O capitalismo representado pelo empresariado também tem sempre demonstrado interesse com relação aos sindicatos, quase sempre se aliando ao Estado incentivando e apoiando as reformas que possam provocar descentralização ou fragilidade na atuação e representação sindical.

Isto vem acontecendo de maneira mais acentuada, após as transformações políticas provocadas pelo fim do conflito entre bloco socialista, liderado pela União Soviética e capitalismo, liderado pelos Estados Unidos, quando esse último, considerado vencedor, iniciou uma ampla divulgação da ideologia do capitalismo, se aliando aos Estados, pregando a “desregulação” ou “desregulamentação”, mais conhecida como terceirização e a flexibilização.

Durante esse período, adjetivado de globalização, o capitalismo ficou sem fronteiras, buscando sem limites o lucro da produção, as empresas multinacionais se deslocavam com muita facilidade entre nações que ofereciam incentivos fiscais e mão de obra mais barata, investiram em tecnologia para a produção de bens e serviços que reduzissem o trabalho humano, ou que até mesmo viessem a substituir postos de trabalho; internamente ocorreu uma migração de empresas para outras unidades da federação que lhes proporcionassem melhores oportunidades de aumentar o lucro, como isenção de impostos, mão de obra barata e trabalhadores inexperientes com relação as questões sindicais. Eram claras as evidências desse movimento para acabar com o papel dos sindicatos de perseguir e promover os interesses dos trabalhadores e que por pouco não conseguiu, mesmo assim restando grandes conseqüências, pois ocorreu uma onda de descoletividade e diminuição do número de filiados de todo prejudicial aos sindicatos.

Não podemos descartar os diversos interesses pessoais das próprias lideranças sindicais, falemos aqui daqueles sindicalistas que não tem compromisso com a categoria, e direcionam a instituição de maneira viável às conquistas de seus interesses, como é o caso daqueles que buscam se perpetuarem no poder apenas para continuar gozando da estabilidade provisória e da intransferibilidade garantidas pela Lei Máxima, e assim se mantendo empregado no local de sempre, por outro lado temos também aqueles que buscam a oportunidade para usufruir do fácil

acesso as arrecadações financeiras, chamadas de custeio sindical, que pasmem, são isentas da fiscalização do Tribunal de Contas da União – TCU.

Por outro lado os sindicatos sempre ocuparam de uma maneira ou de outra um papel de destaque perante a sociedade, tanto que muitos dos seus representantes se utilizam do fácil acesso a comunidade para promoverem suas idéias políticas sociais e até partidárias e que quase sempre dão certo, haja vista que hoje temos no cargo máximo do País uma liderança política cuja história está diretamente ligada a sua militância juntos aos sindicatos.

No atual momento o assunto que tem levado os sindicatos às pautas dos debates é o desmembramento sindical, tem despertado interesses de todos os envolvidos no processo: o Estado com elaboração de Leis, o Capital com a sua busca obsessiva pelo lucro e os próprios representantes do movimento sindical que tentam se manterem no poder gozando dos benefícios da instituição.

Sobre o mencionado assunto, encontramos pareceres diversos, tanto favoráveis, imparciais, como contrários, o certo é que todos avaliam de acordo com os interesses que defendem. Mas no geral, uns entendem ser o desmembramento sindical uma consequência ainda da chamada “crise mundial”, outros avaliam como sendo uma crítica ao sistema da unicidade sindical que se perpetua desde 1931, outros, por sua vez, acreditam ser uma adaptação dos sindicatos a nova conjuntura política e social do mercado de trabalho.

Comungamos com essa última por entendermos que o mercado de trabalho, nos últimos anos, tem ficado dinâmico, em razão das profundas mudanças que tem acontecido com o mundo do trabalho, pois além do aumento da oferta de trabalho e a acessão considerável da formalidade do trabalhador que passou a ter o registro na carteira de trabalho, o investimento do capital em novas tecnologias levando a criação de novos postos de trabalho e o surgimento de novas profissões, o que provocou a mudança de trabalhadores para outras profissões, bem como a entrada de novos trabalhadores no mercado e algumas profissões agregadas a um sindicato, que aos poucos foram se especificando de tal maneira que se individualizaram das demais, sendo possível a criação de uma nova entidade

diferente daquela pré-existente, os trabalhadores das empresas que migraram para outras unidades da federação, com a pretensão de aumentar seus lucros, usufruindo das isenções fiscais e pagando barato pela mão de obra local, foram adquirindo consciência dos seus direitos enquanto trabalhadores conseqüentemente aos poucos foram se agregando criando sindicatos locais para ficarem mais fortes e poderem discutir e lutar por seus interesses dentro de suas realidades.

O Governo ao promulgar a Lei nº 11.648 em 31 de março de 2008, que dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais, acabou criando um incentivo a mais para o desmembramento sindical, haja visto que o artigo 2º prevê como requisitos para o exercício das atribuições e prerrogativas a filiação de, no mínimo, cem sindicatos, distribuídos nas cinco regiões do País; filiação em pelo menos três regiões do País de, no mínimo, vinte sindicatos em cada uma; filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividades econômicas e filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional, sendo que esse último índice será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de vinte e quatro meses a contar da data da publicação dessa Lei.

Diante destes requisitos, se não houver agregação de sindicatos à algumas centrais sindicais é provável que três das seis centrais, já existentes, não participem do bolo da contribuição sindical, que é repassado para as centrais sindicais, na ordem de 10% (dez por cento) conforme previsto no artigo 589 letra “b” da CLT, que foi alterado pelo artigo 5º da mencionada Lei.

Assim as centrais sindicais passam a ter interesse em desmembrar sindicatos para que possam agregar a nova instituição ao seu quadro e continuar recebendo receitas que segundo dados mais recentes é da ordem de R\$ 74 milhões.

A Portaria Ministerial nº 186 de 2008 do Ministério do Trabalho e Emprego também contribuiu para a criação de novas instituições sindicais através do desmembramento, pois a mesma não prevê todas as hipóteses em que o registro deve ser indeferido, por violação às hipóteses constitucionais e à liberdade sindical coletiva de organização, como se vê do artigo 5º, que não prevê o 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 sindicatos já registrados.

Assim, acreditamos que o desmembramento sindical tem acontecido em razão das situações se apresentarem favoráveis, ora proporcionado pelas Leis promulgadas pelo próprio Estado, ora para sanar as injustiças que foram criadas para favorecer o lucro maior do capital, ora para favorecer a representatividade dos próprios sindicatos que tiveram suas estruturas bastante abaladas nos últimos anos.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Amador Paes de. **O Desmembramento Sindical na Constituição de 1988**. São Paulo, 18 de jun. de 2010. Disponível em: <www.mackezei.br/fileadmin/graduação/FDir/.../> . Acesso em 18 jun. 2010

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

_____. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Unicidade sindical – Socialismo ou Fascismo? **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 22, n. 256

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Contribuição sindical. Brasília - DF, 28 de ago. de 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/con_sindical/default.asp> . Acesso em 28 ago. 2010

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n. 186, de 10 de abril de 2008. Dispõe Sobre os Pedidos de Registro Sindical no Ministério do Trabalho e Emprego das entidades sindicais, Brasília, DF, 18 de jun. de 2010. Disponível em: <www.mte.gov.br/legislação/portarias/2008/p_2008> . Acesso em 18 jun. 2010

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (22ª região). Recurso ordinário em sede de Mandato de Segurança – Contribuição Sindical. Brasília – DF, 28 de ago. de 2010. Disponível: <www.ai5piaui.com/wp-content/uploads/2010/07/simpol-pdf>, acessado em 14 junho de 2010.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de, **Direito Sindical** 3ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

CARRION, Valentin. **Comentário a Consolidação das Leis do Trabalho**. 32ª ed., São Paulo: Saraiva, 2007

Contribuições obrigatórias vs. liberdade sindical. **Jornada** (O Jornal da Advocacia Trabalhista). São Paulo, p. 7. n. 8 jun 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008

ESTÊVÃO Mallet. Apontamento Sobre a Competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45/2004. **Revista do Advogado**, São Paulo: ano XXV n. 82, jun 2005.

GIGLIO, Wagner D. O Sindicalismo Diante da Crise. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 21, n. 248

Governo estima que repasse do imposto sindical será de R\$ 60 milhões. **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 28 agos. De 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u397835.shtml>> . Acesso em 28 ago. 2010

GUARNIERE, Bruno Marcos. **Iniciação ao Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2005.

Lula e as centrais. **Folha de S. Paulo**. São Paulo, 28 de agos. de 2010. Editorial. Disponível em: <<http://www.cntu.org.br/cntu/internas.php?p...>> . Acesso em 28 ago. 2010

MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade Sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr, 2005.

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento Sindical Após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed., São Paulo: LTr, 2008

OIT – Convenção nº 87 de 1948. Dispõe sobre liberdade sindical e a protecção do direito sindical. Disponível em: <www.oit.org/ilotex/portug/docs/C087.htm.> Acessado em 05 de out. 2010.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Contribuições Sindicais**. São Paulo: LTr, 2010.

OTTO, Lu Aiko; COLON, Leandro. Sindicato vira negócio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 18 de jun. de 2010. Disponível em: <<http://blogdomarcelo.com.br/v2/2010/05/23>> . Acesso em 18 jun. 2010

PESSINI, Nivaldo. Da Estabilidade de do Dirigente Sindical. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 24, n. 284

ROMITA, Arion Sayão. Liberdade Sindical no Brasil: A ratificação da Convenção nº 87 da OIT. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 20, n. 237

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. **Liberdade Sindical como Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2009.

Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e 'territórios'. **O Estado de São Paulo**. São Paulo, 09 de agos. de 2010. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/nacional,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorio,559369,0.htm>> . Acesso em 09 ago. 2010.

SOUZA, Zoraide Amaral. **A Associação Sindical no Sistema das Liberdades Públicas**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2008

VIANA, Márcio Túlio. A Reforma Sindical, entre o Consenso e o Dissenso. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, RS, ano 21, n. 249.