

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO

**JULIANE NOGUEIRA**

**PLURALIDADE SINDICAL: CENÁRIO NACIONAL**

Juiz de Fora  
2017

**JULIANE NOGUEIRA**

**PLURALIDADE SINDICAL: CENÁRIO NACIONAL**

Monografia apresentada pela acadêmica Juliane Nogueira à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito à obtenção do título de bacharel.

Orientador: Prof. Fernando Guilhon de Castro.

Juiz de Fora

2017

**JULIANE NOGUEIRA**

**PLURALIDADE SINDICAL: CENÁRIO NACIONAL**

Monografia apresentada pela acadêmica Juliane Nogueira à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-requisito parcial a obtenção do grau de bacharel sob orientação do Prof. Fernando Guilhon de Castro.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Professor Fernando Guilhon de Castro - Orientador

---

Professor Flávio Bellini de Oliveira Salles

---

Professora Jussara Araújo de Almeida Leão

---

(Local e Data)

## RESUMO

A Constituição Federal de 1988 estabelece a teoria da unicidade sindical, segundo a qual, só se reconhece um único sindicato em base territorial, não podendo ser inferior à área de um Município. Este sistema categorizado e compulsório não reflete a essência contida na Convenção nº 87 da OIT, onde assegura o direito da liberdade sindical, ou seja, o Brasil não ratificou a convenção. Portanto o nosso sistema jurídico não admite a liberdade sindical, já que o trabalhador não possui a faculdade de fundar sindicato, a faculdade de aderir a sindicato e principalmente a faculdade de não aderir a um sindicato. Também não se admite a autonomia sindical, já que em nosso ordenamento, ela é estabelecida por categorias. A Convenção nº 87 da OIT, refere-se à liberdade sindical e à proteção de sindicalização, adotando o sistema de pluralidade sindical. A pluralidade sindical tem em seu conceito a livre filiação dos sindicatos para atuarem concorrente em qualquer ponto do território nacional. Portanto, o ordenamento jurídico brasileiro necessita de reforma, devendo ser iniciada a modificação pela Constituição Federal de 1988 para o reconhecimento da pluralidade sindical. Num primeiro momento haveria a criação de muitos sindicatos, mas posteriormente, as pessoas poderiam se conscientizar, que muitos sindicatos não têm poder de pressão e iriam começar a se agrupar, filiando-se aos sindicatos em razão do serviço prestado pela agremiação e das conquistas que podem fazer para elas.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho; Sindicalismo; Unicidade; Pluralidade.

## ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988 establishes the theory of Trade Union Unity, where only recognizes a single syndicate on territorial basis, and may not be lower than the area of a municipality. This tiered system and compulsory does not reflect the spirit contained in ILO Convention No 87, which ensures the right of freedom of Association, i.e. the Brazil has not ratified the Convention along with other countries. Therefore our legal system does not admit trade union freedom, since the worker does not have the right to found a Trade Union, the right to join a Trade Union and primarily the Faculty not to join a Union. If not also admits the trade union autonomy, since in our land, it is established by categories. The ILO Convention No 87, refers to freedom of Association and protection of unionization, adopting the system of Trade Union plurality. The Trade Union plurality has in its concept to free membership of trade unions to act competitor in the national territory. Therefore the Brazilian legal system requires labor reforms should be initiated the modification by the Federal Constitution of 1988 for the recognition of Trade Union plurality. At first there would be the creation of many trade unions, but later, people would become aware that many unions have no power and pressure would start to group, associated to the unions on the grounds of the service provided by the College and of the achievements that can do for them.

Keywords: Collective labor law; Syndicalism; Oneness; Plurality.

## SUMÁRIO

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 6  |
| <b>1- Liberdade Sindical</b> .....                                | 8  |
| 1.1- Unidade e Unicidade Sindical.....                            | 11 |
| 1.2- Sindicalismo – Direito Comparado.....                        | 15 |
| 1.2.1- Sindicalismo Português.....                                | 15 |
| 1.2.2- Sindicalismo Espanhol.....                                 | 16 |
| 1.2.3- Sindicalismo Italiano.....                                 | 17 |
| 1.2.4- Sistema Sindical Brasileiro.....                           | 18 |
| 1.3- Pluralismo Sindical - Desmembramento .....                   | 19 |
| 1.3.1- Vantagens do desmembramento sindical para o Brasil.....    | 20 |
| 1.3.2- Desvantagens do desmembramento sindical.....               | 21 |
| 1.4- Critérios Jurisprudenciais.....                              | 22 |
| <b>2 – Convenção n. 87 da OIT: Posicionamento do Brasil</b> ..... | 26 |
| 2.1 – Convenção n. 87 no âmbito mundial.....                      | 29 |
| <b>3 – Cenário Nacional</b> .....                                 | 31 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>       | <b>36</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b> | <b>39</b> |
| <b>ANEXO.....</b>                      | <b>41</b> |

## INTRODUÇÃO

Com a decadência do Governo Militar, as organizações em grupos foram retomadas, surgindo um novo sindicalismo. A Constituição de 1988 traça uma redemocratização no sistema político brasileiro, porém o seu artigo 8º, mantém a estrutura do sindicalismo único - resquício do período autoritário - para cada fração territorial e a contribuição compulsória, extinguindo somente o poder de intervenção do Estado contra o sindicalismo. Por isso pode se dizer que a liberdade sindical foi implementada pela metade, pois manteve o instituto de origem corporativista em seu texto.

A liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente, no número que quiserem, sem que sofra qualquer interferência do Estado, visando à promoção do interesse grupal. Para tanto é preciso que exista uma forma de contribuição espontânea dos associados. Em relação ao indivíduo, a liberdade sindical consiste em três posições jurídicas: a faculdade de fundar um sindicato, a faculdade de aderir a um sindicato, e por fim a faculdade de não aderir a um sindicato.

O sistema brasileiro não ratificou a Convenção da OIT nº87, primeiramente por adotar uma forma de organização que desprestigia a autonomia sindical, já que é estabelecida por categoria, e vedado a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, não podendo ser inferior área de um Município. E também por fornecer uma liberdade sindical mitigada, prevista na Constituição Federal, segundo a qual adota a Teoria da Unicidade.

A Carta Maior é criticada por adotar a teoria da unicidade corporativista, não permitindo a liberdade sindical dos associados. Um dos principais argumentos de defesa da teoria da unicidade se refere ao possível fracionamento do sindicato, tornando este fraco, porém este ponto não tem base sólida para servir como crítica já que a legislação atualmente possibilitou o desdobramento de categoria.

A Convenção nº87 adota a teoria da pluralidade sindical que tem como conceito a livre filiação dos sindicatos para a atuação concorrente em qualquer ponto do

território nacional. Dessa forma compatível com a liberdade sindical plena e com a contribuição acessória.

Para tanto é necessário uma reforma trabalhista, com o objetivo de reconhecer a teoria da pluralidade sindical, e assim ratificar a Convenção nº 87 da OIT.

Em março de 2005 foi apresentado ao Congresso Nacional um Projeto de Emenda Constitucional de nº 369/05, onde em linhas gerais comporta a suposta revogação da unicidade sindical, porém na realidade não é o que se vê, já que a reforma prevê a possibilidade de exclusividade de representação. Contudo a OIT reconhece a unidade da representação sindical, como escolha do sindicato com mais representatividade, desde que assegure a pluralidade de associação em qualquer nível.

## 1 - LIBERDADE SINDICAL

A liberdade associativa, gênero do qual a liberdade sindical é espécie, é fundamento básico da relação coletiva de trabalho, como forma de se obter legitimidade na busca das soluções dos conflitos surgidos (conflitos coletivos).

Após lutas históricas visando legalizar a organização e a administração do sindicato, consolidou-se a liberdade sindical.

No plano internacional, desde o Tratado de Versalhes foi proclamada a necessidade de observância ao princípio da liberdade sindical, como forma de garantir melhores condições de trabalho.

O Art. 23.4 da Declaração Universal do Direitos do Homem assevera que: “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”. Dispositivos como esse elevam o grau de importância desse instituto de Direito Coletivo do Trabalho.

No plano interno, a liberdade do indivíduo conta com garantia constitucional, aqui incluída a liberdade de associação para fins lícitos, conforme se vê da redação do art. 5º, inciso XVII, da Constituição Federal de 1988<sup>1</sup>.

No Capítulo II, da CF de 1988, que trata dos Direitos Sociais, a garantia repete-se por meio do *caput* do Art. 8º: “É livre a associação profissional ou sindical”, mas sofre algumas limitações que serão aqui apresentadas.

Percebe-se, portanto, que antes de ser uma faculdade derivada do Direito Coletivo do Trabalho, a liberdade de associação constitui direito constitucionalmente garantido a todo e qualquer indivíduo.

Essa liberdade geral é representada pela liberdade de constituição de entidade sindical qualquer (liberdade sindical coletiva, ou seja, do grupo em relação ao Estado); liberdade de associação, permanência e de desfiliação (liberdade sindical individual, representada pela liberdade dos indivíduos em face do grupo); e liberdade de organização e administração da entidade sindical (autonomia sindical).

A liberdade sindical, própria dos regimes democráticos, garante o direito de escolha de sindicato, o direito de criar sindicato segundo o modelo que se julgar oportuno.

Os sindicatos brasileiros não gozam de plena autonomia coletiva. Isso porque não estão livres para escolher o grupo profissional ou econômico que pretendem representar.

---

<sup>1</sup> CF-88 Art. 5, XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

As entidades sindicais nacionais estão adstritas a conceituação e classificação legal de categoria econômica e categoria profissional. Também não podem ser constituídos mais de um sindicato, na mesma base territorial representativo do mesmo grupo de empregados ou empregadores.

Para se associarem em sindicato, os empregados e os empregadores devem exercer a mesma atividade econômica ou profissão. Em alguns casos, admite-se que a entidade sindical forma-se pelo critério de atividade ou profissões conexas ou similares.

O Brasil, durante a presidência de Getúlio Vargas, adotou o modelo sindical corporativo vigente à época na Itália, onde havia paralelismo simétrico entre o sindicato de empregados (profissional) e o sindicato dos empregadores (econômico), sistema esse que organizou a estrutura sindical em categorias e que perdura até a presente data.

Categoria econômica, segundo preconiza o Art. 511 e seu § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

A categoria profissional é um grupo de pessoas formado a partir do liame existente entre empregados submetidos as mesmas condições de vida, oriunda da profissão do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.

Percebe-se que o enquadramento sindical nacional é realizado por meio da atividade preponderante da empresa, e não pela atividade profissional do empregado, salvo na hipótese de categoria profissional diferenciada.

Nesse passo, conclui-se que a categoria profissional nada mais é do que o vínculo que existe entre os trabalhadores que executam seu ofício no âmbito de determinada atividade econômica, independentemente da natureza do trabalho por ele realizado, salvo quando se trate de grupo de empregados que exercem ofício regulamentado (categoria profissional diferenciada).

O art. 581, § 2º da CLT <sup>2</sup> define atividade preponderante no sentido de “caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional”.

Na verdade o que se observa no cenário nacional é a pouca ou quase inexistente liberdade sindical até mesmo sobre qual categoria profissional se enquadram determinados trabalhadores, permitir colocar um trabalhador em categoria diferenciada de seu labor é permitir que ele tenha sindicato de fachada que luta pelos seus direitos, é permitir que um sindicato tenha inúmeros trabalhadores de áreas conexas, mas não afins, e dizer que o sindicato dá conta de dirimir os conflitos de todos esses trabalhadores de diversas categorias. Ora, querer que um sindicato que luta por determinada área profissional saiba os conflitos e anseios de diversas áreas é um tanto quanto difícil; visto que nos tornamos melhores naquilo que nos especializamos, acreditar que um sindicato que lutará por diversas classes trabalhistas terá o mesmo comprometimento que um sindicato específico para aquela determinada área, não prevalece.

Infelizmente a liberdade sindical não é restrita apenas a uma área, quanto a qual sindicato competente para determinada área profissional, mas vai bem além, como a restrição territorial, restrição de apenas um sindicato representante por categoria em determinada base territorial, entre outras.

Nesse cenário surge a figura do delegado sindical, que é de fundamental importância para a organização por local de trabalho, é ele o elo entre os trabalhadores e a direção sindical, é ele quem primeiro observa as demandas nas relações trabalhistas e, por fim é ele o primeiro a agir para coibir qualquer tentativa de desrespeito à legislação vigente, tanto previstas na CLT quanto as previstas nas Convenções coletivas de Trabalho

Verdade é que, o Brasil em busca de evolução social, para se adequar ao progresso que a sociedade atingiu desde a promulgação da nossa Carta Magna e fugindo do retrocesso que paira sobre nosso cenário do Direito do Trabalho Coletivo, deve se adequar ao cenário mundial, que como será visto, aponta a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em sua Convenção de nº87.

---

<sup>2</sup> Art. 581, § 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

## 1.1 – Unidade e Unicidade sindical

Ambos os conceitos representam sistemas que se diferenciam quanto à existência ou não de limitação legal do número de sindicatos representativos numa mesma base territorial.

Presente no Brasil desde a Constituição Federal de 1937 o sistema sindical unitário, também chamado de Unicidade Sindical, é a forma prevista na Constituição de 1988 para a organização dos Sindicatos. De acordo com este sistema de organização, somente é possível uma entidade sindical por categoria para mesma base territorial<sup>3</sup>.

A base territorial mínima é o Município. Nenhum Sindicato poderia ter base territorial menor que o Município, mas pode ter base em mais de um Município, um Estado inteiro e até mesmo pode ter base nacional. A representação exercida pelas entidades sindicais é compulsória, ou seja, mesmo não optando, o trabalhador de determinada categoria necessita das entidades sindicais e é afetado por suas decisões, independentemente de sua efetiva participação ou mesmo filiação ao respectivo Sindicato. O trabalhador é representado pelo Sindicato de sua categoria, sem que haja uma "outorga de poderes" para o exercício dessa representação, o mesmo acontecendo com o ônus de manutenção: o Imposto Sindical é compulsório e independe de filiação à entidade sindical. O sistema unitário prevê uma "Pirâmide" Sindical, em a representação dos trabalhadores é organizada mediante entidades de graus diferentes:

Primeiro Grau - Sindicatos.

Segundo Grau - Federações.

Terceiro Grau - Confederações.

Percebe-se que, no sistema unitário, não há espaço para Centrais Sindicais. As Centrais Sindicais, dentro do sistema unitário, são mais organismos de respaldo político do que propriamente jurídico. O sistema unitário estabelece cortes setoriais na estrutura sindical, e esta é a grande desvantagem deste sistema de organização, pois perde-se a

---

<sup>3</sup>Art. 8º 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;

perspectiva formal de unificação enquanto Classe Trabalhadora. Não existe, na estrutura formal do sistema unitário, nenhum organismo de trabalhadores que reúna todos os Sindicatos. Esta tarefa cabe ao Estado, como o grande controlador do Movimento Social. Esta idéia vem da época Vargas, quando não se admitia qualquer tipo de organização social fora do controle do Estado, e cabe lembrar que a estrutura sindical brasileira foi desenhada na época do governo Getúlio Vargas<sup>4</sup>. O topo da pirâmide, no sistema unitário, caberia ao Estado que, exercendo seu "Poder de Império", exerceria o controle sobre o correto funcionamento do sistema, para garantir a legalidade. Esta tarefa se expressa na função de registro obrigatório, na famosa "Carta Sindical", no poder de cassação da Carta Sindical, no poder de destituir diretorias e nomear juntas governativas, prática muito exercida no período da ditadura militar brasileira.

Em decorrência da necessidade de fiscalização da observância do princípio da unicidade sindical, as associações coletivas de empregados ou empregadores devem proceder ao registro dos seus atos constitutivos - "Carta Sindical", no órgão competente. No Brasil, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a competência administrativa para fins de registro das entidades coletivas de representação dos empregados/empregadores e consequente concessão da carta sindical. É o que se depreende da leitura do enunciado da súmula 677 do STF:

"Súmula 677- STF: Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade."

Significa dizer que, a teor do enunciado supra, a aquisição da personalidade jurídica sindical dá-se tão somente com o registro dos atos constitutivos no MTE, pois a inscrição no cartório de registro civil das pessoas jurídicas confere apenas o status de associação (pessoa jurídica de direito privado) ao ente coletivo, mas não o legitima à representação de uma determinada categoria na qualidade de sindicato.

Em contraposição a unicidade sindical, temos a unidade sindical, esta é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção.

---

<sup>4</sup> FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011- Disponível em: <<https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/PEA/>>.

Assim, “a unidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos”<sup>5</sup>

Para muitos, a unidade seria o sistema ideal, já que decorre justamente da liberdade sindical, ajustando-se à real exigência de união dos entes sindicais, caso necessário, mas sempre pela expressão da vontade dos seus associados. De qualquer maneira, para se chegar à unidade sindical, deverá haver terreno favorável, proporcionado, no caso, pela pluralidade sindical, que trará a liberdade necessária para que os participantes decidam pela implementação ou não do sindicato uno.

Numa comparação entre os dois sistemas, ressalta que a unicidade é a união obrigatória onde impera a autoridade, já a unidade é a união natural e facultativa, onde impera a vontade, esta não contraria o princípio da liberdade sindical.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>6</sup> indica, além da unicidade e da unidade sindical, a pluralidade sindical. Afirma que a pluralidade é o que permite aos interessados escolher o tipo de associação que desejam constituir, sem qualquer óbice legal prejudique a livre escolha.

Para tal autor, unicidade sindical é a proibição legal da existência de mais de um sindicato representativo por base de atuação, proibição esta que pode ser total ou restringir-se apenas a alguns níveis, como a empresa, por exemplo. A unicidade sindical poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato por categoria ou profissão.

Sobre a pluralidade sindical, leciona renomado autor que este é o modelo que permite, na mesma base territorial, a existência de mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham interesses comuns, é a possibilidade, no sistema sindical, de coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente.

Indica o autor a possibilidade de coexistir, em um nível, a pluralidade e em outro a unicidade, apontando que a pluralidade pode ser total e restrita.

Assim, a diferença fundamental do sistema de pluralidade sindical está na possibilidade de existir mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial e até

---

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

mesmo numa mesma categoria. A pluralidade sindical é considerada fundamental para a implantação do Contrato Coletivo de Trabalho, por isso vem sendo debatido com ênfase, nos últimos tempos. Este modelo de organização do Movimento Sindical baseia-se na idéia de que os trabalhadores devem assumir sua entidade representativa, sem nenhum mecanismo compulsório de representação.

Algumas críticas são direcionadas ao pluralismo sindical, por aqueles que são adeptos da unicidade, com vistas a deslegitimá-lo como sistema ideal. Dentre essas, uma das mais apontadas é aquela que aduz o enfraquecimento dos entes sindicais pela divisão de forças dos seus integrantes.

No entanto, Amauri Mascaro<sup>7</sup> rebate:

“Mas, que é sindicato fraco? É com número pequeno de associados? E que é sindicato forte? É com número elevado de sócios? A questão, colocada nesses termos é simplista. Sindicato forte não é uma questão apenas de número de sócios. É de força de pressão. E esta não é resultante do número de associados, mas da capacidade da categoria, em razão do setor da economia em que atua, de fazer valer suas pretensões. Um sindicato de professores, numeroso em associados, se fizer greve, pouco ou nada pressionará. As aulas ficarão suspensas, o que nem sempre desagradará os estudantes. Um sindicato de abastecimento de água, com poucos associados, poderá criar um problema grave para toda uma população. Vê-se, logo, que a força de um sindicato não depende apenas do número de representados.”

Defendendo também a pluralidade sindical como modelo mais adequado, bem como a unidade sindical, declara Arnaldo Süssekind<sup>8</sup>:

“Também nós já defendemos o monopólio de representação sindical e, até hoje, justificamos que Getúlio Vargas o tenha adotado visando a evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores aos mesmos. Afinal, esse espírito resulta das concentrações operárias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí por que, hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de

---

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical.”

Ao se fazer uma comparação entre as modalidades existentes, bem como examiná-las individualmente, depreende-se que a unicidade sindical termina por tolher a tão almejada liberdade sindical. Não pode haver consonância entre liberdade e uma proibição nessas dimensões.

Apesar disso, o Brasil, mesmo após a promulgação da Carta Magna de 1988, ainda não alterou o seu modelo, que continua sendo o da unicidade sindical. Portanto, até o momento, não acompanhou a tendência mundial de adotar o pluralismo sindical, ainda que com posterior unidade representativa, mas permanece com um sistema de índole evidentemente autoritária.

## **1.2– Sindicalismo – Direito Comparado**

Os modernos sistemas sindicais constitucionais europeus, por volta da década de cinquenta, conseguiram moderar o corporativismo sindical estatal então vigente. Tal qual se tenta implementar no Brasil desde 1988, alguns países como Itália, Espanha e Portugal adotam como direito fundamental o princípio da liberdade sindical. Observemos:

### **1.2.1) Sindicalismo Português**

A constituição portuguesa prescreve o princípio da liberdade sindical de modo bastante abrangente. Amauri Mascaro Nascimento resume com simplicidade os princípios sindicais constitucionais portugueses.

“Assim, a liberdade sindical é declarada como liberdade de criação de associações sindicais, em todos os níveis: liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar contribuições para o sindicato em que não esteja inscrito; liberdade de organização e regulamentação interna das associações; direito de exercício de atividade sindical na empresa; e direito de tendência, nas formas estabelecidas pelos respectivos estatutos sindicais.”

De outra parte, o modelo português estatui o registro obrigatório no Ministério do Trabalho. Mínimas formalidades são exigidas para o registro, sendo necessária apenas a juntada da ata de constituição. O Estatuto do Sindicato é publicado no Diário Oficial acompanhado de parecer sobre sua legalidade. O sistema confere ao Ministério Público a prerrogativa de ajuizar ação de extinção do sindicato com base em sua ilegalidade.

### **1.2.2) Sindicalismo Espanhol**

A organização sindical espanhola assemelha-se ao modelo italiano. Após a queda do Franquismo, um novo sistema emergiu, sustentado nas Convenções Internacionais da OIT e elevando a liberdade sindical a princípio fundamental. Prevê o artigo 7º da Constituição Espanhola que:

“art. 7º - Os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem para a defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhe são próprios. Sua criação e o exercício da atividade são livres dentro do respeito à Constituição e à lei. Sua estrutura interna e funcionamento deverão ser democráticos”

Ainda que a Carta Magna institua a livre criação de sindicatos, a legislação infraconstitucional estabelece critérios para a aferição do sindicato mais representativo, o qual será o único a exercer as prerrogativas privativas de sindicatos (poder de alterar negociações coletivas).

Quanto ao registro, a Espanha adota o modelo de depósito dos Estatutos em órgão estatal específico, que o publica a fim de dar conhecimento aos interessados. Os interessados poderão impugná-lo ou ainda questionar sua legalidade, podendo inclusive levar a demanda ao judiciário.

Caso o sindicato não proceda ao registro formal de seus estatutos, ainda assim poderá funcionar livremente, todavia não gozará das prerrogativas exclusivas dos sindicatos legalmente reconhecidos.

Assim, tem-se que o modelo espanhol adota o sistema da livre associação. Entretanto, a criação de sindicatos, no estrito sentido do termo, possui alguns limites vislumbrados em critério definidos pelo Estado para a aferição da maior representatividade (critérios inscritos na Lei Orgânica de Liberdade Sindical)<sup>9</sup>.

### 1.2.3) Sindicalismo Italiano

O modelo sindical italiano é o que se pode designar como liberdade anárquica, pois além da autogestão, os sindicatos nascem por via espontânea, sem a necessidade de registro.

Não existe controle estatal que imponha condições<sup>10</sup> para o nascimento de entidades sindicais. Exige-se apenas o registro cível em cartórios locais, os quais efetuam o registro das demais pessoas jurídicas de direito privado.

Dispõe o art. 39 da Constituição Italiana de 1948:

“art. 39 A organização sindical é livre. Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão o seu registro junto a cartórios locais ou centrais, segundo as normas da lei.”

A doutrina italiana<sup>11</sup> consagra o artigo supra transcrito como a síntese do modelo sindical, princípio básico no qual repousam as demais normas.

---

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de direito sindical*, 2 ed., São Paulo: Ltr, 2000.

<sup>10</sup> A única condição para o registro é que os Estatutos dos sindicatos contenham regras internas com bases democráticas.

<sup>11</sup> GIUGNI, Gino *in* *Diritto Sindicale*, Ed. Cacucci, Bari, 2003, p. 25. “Il principio giuridico fondamentale sul quale poggia il nostro sistema di diritto sindacale è quello contenuto nel primo comma dell’art. 39 della Costituzione, ove si stabilisce Che ‘l’organizzazione sindacale è libera’. Tale principio si contrappone a quello Che fu próprio Del sistema corporativo fascista (1926-1944) il quale, inquadrando lè organizzazioni sindacali nello Stato e sottopodendole ad um penetrante controllo, prevedeva um sistema di composizione degli interessi coletivi estraneo ad uma libera, diretta ad attiva partecipazione dei soggetti interessati.”

As normas da lei a que se refere o indigitado dispositivo constitucional estão previstas pelo vigente Código Civil Italiano.

#### 1.2.4) Sistema Sindical Brasileiro

Ao contrário do que muitos afirmam, nossa organização sindical não se inspira no sistema corporativo da Carta Del Lavoro. Conforme bem assevera José Washington Coelho<sup>12</sup>, nosso sistema é fiel ao modelo sindical italiano pós-corporativo.

O sistema sindical brasileiro, inaugurado com o advento da Constituição Federal de 1988, ao consagrar o princípio da liberdade sindical passou a comungar os mesmos princípios seguidos pelo sindicalismo europeu. Aliás, o controle do poder do Estado é a principal característica do constitucionalismo moderno.

O art. 8º da Carta Magna dispõe de forma inequívoca: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)”

Nos termos do referido dispositivo constitucional, em que pese seja norma dominante, a liberdade sindical não é absolutamente livre, limites razoáveis lhe são impostos, conforme claramente se vislumbra da leitura dos seus incisos.

Segundo a Constituição Federal, nosso sistema contempla os princípios da liberdade de associação, organização e administração dos sindicatos. Tais princípios devem ser compreendidos de forma sistemática, considerando determinados limites específicos que são impostos.

Ao estabelecer a livre associação sindical, nossa Carta Magna vedou a ingerência do Estado nas entidades sindicais. Nem poderia ser diferente, visto que num Estado Democrático de Direito, as organizações de classe devem ter ampla e total liberdade de manifestação e reivindicação, a qual somente existirá sem qualquer interferência estatal. A intenção do constituinte foi clara e inequívoca, censurar o Poder Público em sua ânsia de controlar a sociedade, que tem nos sindicatos, uma das possibilidades mais contundentes de se fazer ouvir.

---

<sup>12</sup> *In* Sistema Constitucional Interpretado, Ed. Resenha Tributária, São Paulo, 1989, p. 28. “Aliás, conforme veremos mais adiante, permanecemos fiel ao sindicalismo italiano, uma vez que a vigente Constituição delimita encosta na liberdade livre da autogestão.”

Assim, determinadas formalidades legais não podem diminuir as garantias e o direito das entidades sindicais de representar fielmente os interesses de sua categoria.

Os sindicatos devem ter autodeterminação, sendo norma básica e constitutiva seu Estatuto Social. Esta é inclusive a posição do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho sobre a livre organização sindical<sup>13</sup>

### **1.3– Pluralismo Sindical – Desmembramento**

Oposta ao princípio da unicidade encontra-se a pluralidade sindical. Nesta não há restrição por parte do poder estatal na criação dos entes sindicais. Ou seja, neste sistema, também conhecido como pluralismo sindical, os sindicatos podem ser criados de forma livre, sem impedimentos do Estado.

Como expõe Amauri Mascaro Nascimento<sup>14</sup>: “A pluralidade pode ser: a) total, quando atingidos todos os níveis da organização sindical; b) restrita, quando coexistentes níveis de pluralidade e de unicidade”. E exemplifica:

“Se os empregados de uma empresa têm o direito de votar para escolher o sindicato que querem como representante, e sendo o sindicato eleito o único, vedado outro na empresa, haverá unicidade sindical em nível de empresa e pluralidade sindical em nível orgânico de sistema.”

O pluralismo sindical, atualmente, é o sistema vigente na maior parte dos países, tais como França, Espanha e Itália. Não sendo, entretanto, o que impera no Brasil, como aqui já visto.

---

<sup>13</sup> In A Liberdade Sindical, OIT/Mtb, p. 51

<sup>14</sup> 2012, p.165-166

### 1.3.1– Vantagens do desmembramento sindical

José Augusto Rodriguez Pinto em sua obra *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho* cita Armando Boito Junior<sup>15</sup> que é defensor da pluralidade sindical irrestrita. Afirma que a estrutura populista, limita a ação reivindicativa dos sindicatos, estabelecendo normas que restringem a pauta de negociação, sendo visto como mero órgão da burocracia estatal. A única solução é a extinção dessa estrutura, reconhecendo no povo a capacidade de se auto-representar e atuar autonomamente na arena política. Reclama da omissão dos sindicatos na luta pelo pluralismo afirmando que as vanguardas operária, que defendiam essa posição se tornaram parte na formação da CUT (Central Única dos Trabalhadores), após ascenderem à posição dentro da burocracia sindical.<sup>16</sup>

De acordo com José Augusto Rodriguez, as mudanças da economia mundial resultaram em novas perspectivas para o sindicalismo. Descarta-se a possibilidade de uma revolução socialista protagonizada pela classe operária, visto que o desemprego é crescente nos países desenvolvidos, sendo determinado não apenas pela diminuição da atividade econômica, mas pelo desaparecimento de diversas funções, contudo vem criando uma nova classe de excluídos.<sup>17</sup>

A adoção do pluralismo irrestrito, levaria provavelmente a criação de inúmeras associações, já que a luta sindical continuaria necessitando da associação entre os sindicatos para a unificação das entidades, por causa do enfraquecimento deste. Formando assim unidade sindical nascida da luta dos trabalhadores, sem imposição de lei, como ocorreu na Europa. É preciso no Brasil, manter a unicidade sindical ainda por um tempo, e conforme for, abrindo discussões para transição de novo modelo que é o pluralismo sindical efetivo, mas terá que evitar mudanças bruscas, para não baratear a mão-de-obra e desorganizar o interesse nacional.<sup>18</sup>

Algumas vantagens criadas com a pluralidade sindical se destacam: as relações diretas entre empregados e empregadores diminuem o descumprimento de normas trabalhistas, o que acarreta a redução do número de processos judiciais; a estrutura

---

<sup>15</sup> BOITO JR, Armando. *Apud*, RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 209.

<sup>16</sup> RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo : LTR, 1998.

<sup>17</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 207 .

<sup>18</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 210-212.

administrativa do trabalho se foca nas situações em que há ausência de instrumentos diretos de relacionamentos, o que aumenta a eficiência das políticas públicas destinadas ao mercado de trabalho; a integração do empregado na empresa melhora; as negociações coletivas são desenvolvidas sob um padrão mais realista no que diz respeito ao estabelecimento das condições de trabalho; e há a promoção da autonomia privada coletiva.<sup>19</sup>

Outro fator relevante é que no sistema atual- unicidade, o sindicato está garantido com a receita oriunda da contribuição compulsória, assim é incentivo aos dirigentes para não procurarem novos filiados para suas organizações, visto já contarem com verba para manterem a estrutura existente.

Hipótese inversa ocorrerá se a contribuição for voluntária, como adotado no sistema de pluralidade sindical, em que os dirigentes deverão atrair novos integrantes para o sindicato para poder ter verba suficiente para manter a sua estrutura e seu funcionamento. Do mesmo modo, acabaria com os sindicatos sem representatividade denominados de fachada, criados apenas para receberem o percentual da contribuição compulsória.

### **1.3.2– Desvantagens do desmembramento sindical**

As constantes discussões judiciais referentes à violação do princípio da unicidade sindical mediante a criação de novos sindicatos, numa mesma base territorial, por desmembramento seriam praticamente extintas pela autorização constitucional da pluralidade sindical.

Argumento muito utilizado para rechaçar a pluralidade sindical é o fato de ocorrer enfraquecimento das organizações sindicais em virtude da divisão de forças criada pela diminuição do número de integrantes em cada sindicato, ocasionada pela existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria numa determinada base territorial.

Não há em nosso ordenamento a proteção do emprego sob a forma da estabilidade, ou ao menos, sob a forma da proteção contra a despedida arbitrária ou sem

---

<sup>19</sup> KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade*. Rev. TST, Brasília, vol. 76, n° 2, abr/jun 2010.

justa causa. Por esta razão é que não se pode tentar fazer relação entre o nosso sistema e a realidade de outros países, que, por exemplo, têm ratificado em seus ordenamentos a convenção nº 158 da OIT que impede a despedida arbitrária.

A convivência de vários sindicatos, que no nosso sistema, pela falta de proteção ao emprego, pode ser construída ou incentivada pelas próprias empresas, pode impedir uma eficaz negociação entre capital e trabalho. A idéia, por exemplo, de atribuir ao sindicato mais representativo o comando da negociação coletiva, ao invés de unir, acirrará as disputas, podendo enfraquecer os trabalhadores. Inegavelmente, todas as correntes se desgastarão, competindo para conseguir o direito de representação, esgotando inutilmente, as forças que precisarão concentrar quando tiverem pela frente o capital.

#### **1.4- Critérios Jurisprudenciais**

Na prática, o princípio da unicidade sindical se refere aos limites geográficos do território sobre o qual o ente coletivo há de exercer a representação única da categoria.

A teor do inc. II do art. 8º da Constituição, a base territorial não pode ser inferior à área de um município. Trata-se, por conseguinte, de um critério territorial mínimo. Daí se inferir que nada obsta que sejam fundados sindicatos únicos amparados em base territorial mais ampla. Exemplos suscetíveis de menção são encontrados em sindicatos cuja representação dá-se em uma base territorial abrangente de vários municípios, ou de toda a extensão de um Estado federado (base estadual), ou até mesmo de todo o território do País (base nacional). Importante é que, de acordo com o princípio da unicidade sindical, a base territorial nunca pode ser inferior à área de um município.

Partindo dessa premissa, a jurisprudência tem buscado delimitar, com maior precisão jurídica, os contornos da unicidade. Nesse sentido, uma importante diferenciação que vem sendo feita pelos tribunais diz respeito ao desmembramento de sindicatos preexistentes. A questão gira em torno da hipótese do sindicato com base territorial abarcar a área de vários municípios. Em tais casos, surge a dúvida se poderiam os sindicalizados decidirem desmembrar a entidade, para constituir outros

entes coletivos, representativos da mesma categoria, porém em bases geograficamente menores.

Para o STF, que já se debruçou incontáveis vezes sobre o caso, a resposta é positiva. Inclusive, há jurisprudência farta da Corte Suprema admitindo o desmembramento:

EMENTA: I. Sindicato: unicidade e desmembramento.

1. O princípio da unicidade sindical (CF, art. 8º, II, da Constituição) não garante por si só ao sindicato a intangibilidade de sua base territorial: ao contrário, a jurisprudência do STF está consolidada no sentido da legitimidade constitucional do desmembramento territorial de um sindicato para constituir outro, por deliberação dos partícipes da fundação deste, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior à de um município (v.g., MS 21.080, Rezek, DJ 1º.10.93; RE 191.231, Pertence, DJ 06.08.99; RE 153.534; Velloso, DJ 11.06.99; AgRgRE 207.910, Maurício, DJ 4.12.98; RE 207.780, Galvão, DJ 17.10.97; RE 180222, Galvão, DJ 29.08.00).

2. No caso, o Tribunal a quo assentou que não houve superposição sindical total, mas apenas um desmembramento que originou novas organizações sindicais regionais cuja área de atuação é menor do que a do agravante, o que não ofende a garantia constitucional da unicidade. II. Recurso extraordinário: descabimento: ausência de prequestionamento do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal: incidência das Súmulas 282 e 356” (RE nº 154.250/SP-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Sepúlveda Pertence, DJe de 8/6/07).

EMENTA: Agravo regimental EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SINDICATO. DESMEMBRAMENTO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. IMPROCEDÊNCIA.

1. É firme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido de que não implica ofensa ao princípio da unidade sindical a criação de novo sindicato, por desdobramento de sindicato preexistente, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior a de um município. 2. Agravo regimental desprovido. (STF, Segunda Turma, RE 573.533 AgR/SP, Rel. Min. Ayres Britto, j. 14/02/2012, p. DJe 19/03/2012).

EMENTA. Agravo regimental no recurso extraordinário. Constitucional. Negativa de prestação jurisdicional. Não ocorrência. Desmembramento. Novo sindicato. Princípio da unicidade sindical. Violação. Não ocorrência. Precedentes.

1. A jurisdição foi prestada pelo Tribunal de origem mediante decisão suficientemente motivada.

2.Segundo a jurisprudência desta Corte, a criação de novo sindicato por desmembramento de sindicato preexistente não viola o princípio da unicidade sindical, desde que respeitada a base territorial mínima de um município. 3. Agravo regimental não provido. (STF, Primeira Turma, RE 608.304 AgR/MG, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 28/08/2012, p. DJe 13/09/2012).

Exemplificando o que a jurisprudência embasou, poder-se-ia pensar em um sindicato de trabalhadores de uma empresa siderúrgica cuja representatividade alcançasse 10 municípios. Se os sindicalizados de um desses municípios decidirem desmembrar-se do sindicato ao qual se encontram vinculados, reduzindo a abrangência de representação da entidade, o STF entende como sendo medida perfeitamente legítima, não havendo que se falar em violação do princípio da unicidade sindical, desde que, o ente coletivo resultante do desmembramento não tenha área territorial inferior a de um município.

Há também outro critério jurisprudencial a ser analisado, o critério do desmembramento por categoria profissional que é o critério da especificidade. Nesse contexto, vai ser utilizado o critério caso a caso, a depender do ramo de trabalho, como por exemplo, no caso de trabalhadores de fast food que jurisprudencialmente já conseguiram uma categorização diferenciada dos empregados de empresas de refeições rápidas.

**Ementa:** AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. SINTHORESP E SINDFAST. PRINCÍPIO DA ESPECIFICIDADE. ARTIGO 571 DA CLT. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DA SUBSEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS/TST. O critério definidor do enquadramento sindical é o da especificidade, previsto no art. 570 da CLT. Considerando-se que a especificidade é a regra, é cabível o desmembramento, autorizado por lei, quando as atividades similares e conexas, antes concentradas na **categoria** econômica mais abrangente, adquirem condições de representatividade por meio de **sindicato representativo de categoria específica**, nos termos do art. 571 da CLT. O desmembramento pode ocorrer para a formação de **sindicatos** abrangentes ou **específicos** para atuação em menor base territorial, como também para a formação de **sindicatos específicos** destinados à atuação em certa base territorial. Do princípio da unicidade sindical, bem como da interpretação do art. 571 da CLT, conclui-se que a

formação de **sindicato** de representatividade categorial **específica** ou para atuação em base territorial menor (municipal) tem em mira uma melhor representatividade da **categoria** profissional e, conseqüentemente, mais eficiência no encaminhamento das reivindicações coletivas e no diálogo com a **categoria** econômica, permitindo maior atenção e a devida contextualização em relação aos problemas **específicos** da **categoria** e às questões locais, atingindo-se assim o verdadeiro objetivo da norma. Nesse contexto, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST FOOD) DE SÃO PAULO** possui legitimidade para representar os empregados da empresa que atua no ramo de restaurante fast food. Não é viável imaginar que as condições de trabalho em restaurantes com mesas e garçons para atendimento de refeições preparadas conforme cardápio possam ser identificadas com aquelas próprias de estabelecimentos fast food, de refeições ligeiras, em que sequer vigora o sistema de gorjetas. Precedente da SBDI-1. Agravo...(TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 6846520115020063- **Data de publicação: 02/07/2015**)

## 2 - CONVENÇÃO N.º 87 DA OIT: POSICIONAMENTO DO BRASIL

A Convenção de n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, considerada a mais importante, preconiza a adoção da pluralidade sindical, pugnando a sua implementação nos diversos Estados participantes desse organismo. Embora já se tenham mais de uma centena de países que ratificaram a supramencionada convenção, o Brasil ainda não está entre estes.

Alice Monteiro de Barros<sup>20</sup>, ao referir-se à Convenção n.º 87 da OIT, recorda que apesar de, ainda no ano de 1949, ter sido encaminhada ao Congresso Nacional mensagem recomendando a sua aprovação, até então não houve a devida apreciação pelo Senado, só tendo sido aprovada pela Câmara dos Deputados, isso em 1984.

Como se vê, há ainda uma enorme resistência por parte do Brasil em aderir à Convenção n.º 87 da OIT, mesmo porque isto implicaria consequente mudança do paradigma atual, modificação que já poderia ter ocorrido no texto constitucional de 1988, se fosse esta a real vontade dos representantes do poder estatal.

Diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho<sup>21</sup> foram ratificadas pelo Brasil, tal como a de n. 98, que trata precipuamente da proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, ou a de n. 135, sobre a proteção de representantes de trabalhadores. Porém, a Convenção n. 87 nunca foi ratificada, por ir de encontro ao que determina a Constituição a respeito da liberdade sindical.

A Convenção n. 98, referente ao direito de sindicalização e de negociação coletiva complementa a de n. 87. Vale esclarecer que enquanto a n. 87 objetiva garantir

---

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

<sup>21</sup> A OIT foi criada no ano de 1919, pelo Tratado de Versailhes, com representação de governo, trabalhadores e empregadores. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT. Ao ser criada, a OIT adotou seis convenções, relativas à limitação da carga horária de trabalho para 8 h diárias e 44 semanais, à proteção da maternidade, idade mínima para o trabalho na indústria, luta contra o desemprego e a proibição do trabalho noturno a mulheres e crianças. Disponível em [www.oitbrail.org.br](http://www.oitbrail.org.br)

a liberdade sindical em relação aos poderes públicos, a de n. 98 pretende a proteção dos direitos sindicais dos trabalhadores frente aos empregadores e suas organizações.<sup>22</sup>

Para melhor análise, merecem ser transcritos os art. 2º e 3º da referida Convenção n. 87:<sup>23</sup>

Art. 2º — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3º — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

De acordo com o sistema adotado no Brasil, não basta a assinatura de Convenções e Tratados Internacionais para que o conteúdo desses documentos passe a fazer parte do ordenamento legal brasileiro. É necessária a incorporação, o que ainda não ocorreu com a convenção n. 87. Essa não ratificação tem sido objeto de infundáveis críticas por parte dos doutrinadores e pesquisadores do tema. O argumento central é que essa opção fere um dos direitos mais fundamentais dos trabalhadores, impedindo-os de conferirem maior efetividade aos sindicatos, que ficam com sua conformação amarrada devido às exigências constitucionais de categorização e unicidade sindical.

No entanto, observando os artigos da Convenção n. 87 chegamos conclusão de que esta foi recepcionada no Brasil, ao menos parcialmente. O art.2º, na parte referente ao direito de constituir sindicato sem autorização prévia, além de filiar-se à organização de sua escolha, foi recepcionado, pois desde a edição da Constituição de 1988, não existe mais a necessidade de autorização estatal para a fundação do sindicato. Óbvio está que a reclamação frente a esse artigo se concentra no ponto relativo à criação de diversos sindicatos na mesma base territorial e representantes da mesma categoria, o que a lei efetivamente não permite.

---

<sup>22</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 518

<sup>23</sup> <http://www.oitbrasil.org.br>

É importante lembrar que, em relação à organização sindical, existem dois sistemas, o autônomo e o heterônomo. No primeiro, “os próprios grupos interessados criam as respectivas regras, com a natural observância dos princípios constitucionais sobre o direito de associação e os decorrentes de tratados internacionais ratificados”.<sup>24</sup>

Já o sistema heterônomo, ou regulamentar, caracteriza-se pela presença do Estado na previsão, mediante lei, dos direitos sindicais. De acordo com Sússekind, essa legislação pode ser ampla ou restrita a alguns aspectos, abarcando desde a simples garantia da liberdade sindical e dos direitos que dela derivam até a inteira regulamentação das associações sindicais e suas respectivas relações com o Estado.<sup>25</sup>

A intervenção mais intensa normalmente é adotada em países com organização estatal corporativa, tal como já ocorreu em décadas passadas no Brasil.

Hoje, vários países adotam uma legislação moderada no que diz respeito à organização dos sindicatos, o que não diverge do regime democrático.<sup>26</sup>

Entretanto, alguns autores atribuem às regras do art. 8º da nossa Constituição a causa do funcionamento insatisfatório das instituições sindicais no Brasil.

Sendo assim, corroborando para as benesses ao se adequar a referida Convenção, em publicação da revista do Tribunal Superior do Trabalho, alguns juristas elencam alguns pontos considerados por eles positivos caso este processo de ratificação venha a se concluir:<sup>27</sup>

- a) atualização do aparato legislativo constitucional e infraconstitucional no que se refere aos direitos sociais e ao direito do trabalho, alinhando-os com as normas internacionais e os ditames da OIT
- b) alcançaríamos importante conquista em direção à efetiva liberdade de associação sindical para os trabalhadores, estejam eles individualmente considerados ou em

---

<sup>24</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 522.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 522.

<sup>26</sup> Alguns países que adotam o sistema heterônomo: Brasil, Venezuela, Colômbia, México, Estados Unidos, França, Peru, Portugal e Argentina, preservando, cada um, suas peculiaridades, pois entre eles a organização sindical é bastante diferenciada.

<sup>27</sup> BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012.

conjunto, uma vez que seria mitigada a obrigatoriedade de representação por meio de uma determinada entidade já constituída e determinada em razão da categoria profissional ou econômica sob o critério da base territorial

c) Ocorreria a supressão de lacunas relacionadas às recomendações feitas pelo Comitê de Liberdade Sindical naqueles episódios de queixas contra o Estado brasileiro na esfera trabalhista. Assim, o Brasil teria maior embasamento para contestar os números estimativos elencados pela OIT nos casos de violação internacional ao Direito do Trabalho e de desenvolvimento de práticas domésticas antissindicalistas.

d) Passaríamos por uma revisão legal capaz de alinhar nosso direito interno a um importante princípio e valor fundamental do Direito Internacional, de modo que poderíamos questionar a perpetuação de institutos como a unicidade e o imposto sindical compulsório.

## 2.1 - Convenção n. 87 da OIT e âmbito mundial

A pluralidade que consta na Convenção 87 da OIT, está presente na Itália, Espanha, Uruguai, Paraguai, França e Argentina.

Na França foi mantida a pluralidade sindical com a presença da figura dos sindicatos mais representativa, responsável pelas principais tarefas relacionadas à organização profissional.<sup>28</sup>

Na Itália vigora a liberdade sindical plena, permitindo o fomento do sindicalismo pela concessão de vantagens aos trabalhadores sindicalizados. Mas nem sempre foi assim, na época de Mussolini, o sindicato era submetido aos interesses do Estado. De acordo com o art. 6 da Lei nº 563, de 1926, previa a unicidade sindical. Com a Carta del Lavoro de 1927, na parte III, determinava que a organização sindical ou profissional era livre. Somente o sindicato reconhecido pelo Estado em base territorial, concedido por meio de carta sindical, que era um ato político, teria o direito de representar a categoria dos empregados e trabalhadores.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Op.cit.*, p. 682.

<sup>29</sup> GIUGNI, Gino. *Apud*, RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 406.

Na Espanha há diversos tipos de sindicatos denominados de: sindicato mais representativo em nível estatal, sindicato mais representativo de Comunidade Autônoma e sindicatos suficientemente representativos. Cada um destes sindicatos corresponde a direitos específicos. Contudo, o Tribunal Constitucional espanhol decidiu que esta discriminação não atenta contra a liberdade sindical.<sup>30</sup>

O Uruguai no seu movimento sindical mantém-se unido como organização, conservando as diversas tendências políticas existentes. No caso de não haver acordo entre os sindicatos para a realização de negociação coletiva, é adotado o critério do sindicalismo mais representativo com o fim de determinar o sujeito legitimado para realizar a negociação coletiva em nome de todos os trabalhadores.<sup>31</sup>

O Paraguai restabeleceu a democracia, em 1989. Com isso abriu espaço para diversas centrais sindicais. Possuindo privilégios para os sindicatos mais representativos, como a estabilidade sindical de seus delegados, sem que isso configure um impedimento total para que as outras organizações sindicais, possam exercer, paralelamente, as funções sindicais.<sup>32</sup>

Na Argentina a regulamentação não está completamente de acordo com a Convenção nº 87 da OIT. Esta entende que concessão de determinados privilégios na defesa dos interesses profissionais aos sindicatos mais representativos não deve influir na decisão do trabalhador que deseja filiar-se. No sistema argentino o contrário acontece. O sistema de relação coletiva está centrado nos conceitos de sindicatos inscritos e sindicato dotado de personalidade gremial, que significa exercer a representação individual coletiva dos trabalhadores que pertencem à respectiva categoria. Para pleitear a personalidade gremial o sindicato tem que está inscrito e atuando pelo menos à seis meses, e tenha mais de 20% do número de filiados.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> MANGLANO, Carlos Molero. *Apud*, RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 414-415.

<sup>31</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 276.

<sup>32</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. *Op.cit.*, 2003. p. 277.

<sup>33</sup> RODRIGUEZ, José Augusto. *Ob.cit.*, 2003. p. 278.

### 3 - CENÁRIO NACIONAL

A busca pela liberdade sindical representa parte significativa dos históricos de lutas de muitas das organizações sindicais no Brasil.

Reflexo de muitos destes debates, são as Propostas de Emenda à Constituição, aqui anexas, de nº 29/2003<sup>34</sup>, anterior as de nº 314/04 e a de nº 369/05, apresentadas à Câmara dos Deputados, que sugerem a modificação estrutural do modelo de organização sindical brasileiro. “São alguns dos pontos essenciais destas tentativas de mudanças no atual cenário: acabar com a unicidade; eliminar o conceito de categorias profissionais e econômicas; extinguir a contribuição sindical compulsória.”

José Carlos Arouca<sup>35</sup> entende que a PEC (29/03) do Deputado Vicentinho, que teve parecer pela sua admissibilidade em 04/10/2016, define o objetivo básico da reforma:

- a) estimular a constituição de entidades sindicais livres e autônomas, bem como a liberdade individual de associação;
- b) dar maior efetividade à legislação trabalhista, adequando-a às novas características do mundo do trabalho, de modo a combater a informalidade e a gerar emprego, ocupação e renda;
- c) estimular a auto-composição dos conflitos e sua solução por meio de novos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, redefinido o papel dos órgãos públicos de regulação de trabalho.

O mesmo autor defende que para tanto, é fundamental:

- a) adoção de modelo de organização sindical com o fundamento no princípio da liberdade e autonomia, seguindo as convenções e recomendações da OIT;
- b) a atualização da legislação trabalhista;

---

<sup>34</sup> <http://www.camara.gov.br>

<sup>35</sup> Arouca, José Carlos. O sindicato em um mundo globalizado. 2003. Editora:LTr

- c) a modernização das instituições incumbidas da regulação das relações de trabalho;
- d) a fomentação do diálogo, do tripartismo, com prevalência da justiça social no âmbito das leis trabalhistas, das garantias sindicais e das instituições de regulação do trabalho.

A proposta de emenda constitucional é destinada à alteração do art. 8º da CF/88 e pretende eliminar a unicidade sindical e categoria profissional e econômica possibilitando a criação de entidades sindicais a partir do local de trabalho. Em consequência, promove a eliminação do sistema confederativo formado anteriormente à Constituição Federal de 1988, mantido integralmente até a atualidade.

A PEC citada dá seguimento às proposições internacionais, destacando que, se for aprovada, a ratificação da Convenção n.º 87 da OIT poderá, então, acontecer.

Aparentemente, está superado o caminho que conduzirá o Brasil à modernização e à democratização das relações de trabalho. Ganha corpo, progressivamente, a consciência de que não é mais possível conservar as instituições jurídicas que, no campo do Direito do Trabalho, foram implantadas pelo autoritarismo e pelo corporativismo do Estado Novo de Getúlio Vargas.

Salta à evidência que o desejo dos proponentes foi pluralizar a organização sindical, tanto que conforme seu enunciado visa instituir liberdade sindical. Arouca diz que a medida em que deixa “de especificar que trabalhadores e empresas poderão livremente constituir as organizações que lhes parecem convenientes”, abre-se a possibilidade da “lei infra-constitucional impor limites à fundação de sindicatos, como, por exemplo, número de aderentes, regras a serem observadas para as convocações e realização da assembléia”.

O projeto tem a finalidade de fortalecer as centrais sindicais. “Mas este poder se dirige substancialmente sobre os sindicatos e os trabalhadores. Não dá, no entanto, às centrais sindicais, nenhum poder sobre grandes instituições privadas e as empresas empregadoras. Quanto aos sindicatos, não dá nenhum poder novo contra os abusos administrativos e os empregadores. Apenas permite a possibilidade de existir mais de

um sindicato na mesma categoria, embora o próprio pluralismo não seja colocado de forma muito clara." <sup>36</sup>

As dificuldades consistem na inexistência de pontos claros a serem atacados de imediato, na persistência de disputas menores em detrimento da necessidade de acordos nas questões centrais econômicas e sociais, de instrumentos organizativos mais precisos para intermediar o diálogo, além das necessidades sociais e diferenças regionais.

Para Arouca, a manutenção do sistema atual espera que a Reforma Sindical se debruce sobre modificações como:

- 1) organização sindical nos locais de trabalho sob controle das atuais entidades sindicais;
- 2) regulamentação para criação de novas entidades sindicais sob controle conjunto do governo e organização sindical econômica e profissional;
- 3) aprovação de um estatuto de garantias sindicais;
- 4) regulamentação dos procedimentos da substituição processual;
- 5) manutenção da contribuição sindical compulsória, alterando sua destinação para beneficiar as centrais sindicais
- 6) regulamentação da contribuição confederativa, inclusive em favor da central sindical;
- 7) estabelecer uma pauta de pontos consensuais e divergentes que possibilitem o avanço do diálogo entre as organizações sindicais de trabalhadores e destas com o setor empresarial.

Para SUSSEKIND, as diretrizes fundamentais da reforma sindical devem contemplar os seguintes elementos:

I. a reforma do art. 8º da Constituição a fim de se assegurar a liberdade sindical no seu tríplice aspecto:<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> ROMITA, Arion Sayão. Aspectos Constitucionais da Organização Sindical Brasileira – Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Ano VI, nº 6, 1998, pág. 19.

a) coletivo: do grupo de trabalhadores ou de empresários de atividades idênticas, similares ou conexas;

b) individual: dos integrantes desses grupos;

c) institucional: compreendendo a autonomia da associação e o direito de constituir federações, confederações e centrais sindicais.

II. os tributos incidentes sobre os salários devem, em sua maioria, ter outra base de cálculo, justificando que as contribuições incidentes sobre a folha dos salários, que totalizam quase 40%, motivam muitos empregadores a não registrarem seus empregados, os impedindo de adquirir os direitos sócio-trabalhistas.

III. A CLT deve ser atualizada a fim de que:

a) os sistemas legais se constituam de diversas regras indisponíveis, que estabeleçam um mínimo de proteção aos trabalhadores, abaixo do qual não se concebe dignidade do ser humano;

b) esses sistemas abram espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, mediante a negociação coletiva;

c) a flexibilização deve visar à adaptação das normas gerais para: 1. atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; 2. implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; 3. a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos.

Para SUSSEKIND, o que se pretende é estimular a constituição de entidades sindicais livres e autônomas, bem como a liberdade individual de associação, pressupostos básicos de qualquer democracia; conferir maior efetividade às leis trabalhistas e adequá-las às novas características do mundo do trabalho, de maneira a criar ambiente mais propício ao combate da informalidade e à geração de emprego, ocupação e renda; estimular a autocomposição dos conflitos e sua resolução por meio de novos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem, redefinido o papel dos órgãos públicos de regulação do trabalho.

---

<sup>37</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 522.

A mais recente proposta de Emenda a Constituição é a PEC nº 369/200, esta pretende alterar os artigos 8º, 11, 37 e 114. Parte da doutrina justrabalhista entende que o primeiro passo para a reforma sindical, fundamenta-se na alteração do artigo 8º da Constituição para que se possa, posteriormente, promover a ratificação da Convenção 87 da OIT, pois, sem a alteração desse dispositivo constitucional, a reforma será inviável.

A proposta apresentada na PEC nº 369/2005 apresenta modelo de pluralismo restrito, alicerçado no princípio do sindicato representativo e concentra o poder na cúpula sindical, diminuindo a força e o papel dos sindicatos da base que serão impedidos de representar os trabalhadores nas negociações coletivas, caso não adquiram status de representatividade.

Na proposta, aparece apenas que “é assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei”.

São concedidos poderes ao Ministério do Trabalho para reconhecer a representatividade das entidades e a definição dos ramos de atividades será “procedida por ato do MTE”, ficando, inclusive, o Conselho Nacional de Relações de Trabalho, instância tripartite, sem qualquer autonomia e vinculado ao governo. Dificilmente esse modelo, em que ainda permanece a ingerência do Estado, vingará porque o texto contraria a vigente Constituição que proíbe a intervenção do Estado na vida sindical.

#### 4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explicitado, o sindicato é a associação entre trabalhadores ou empregadores que exercem uma mesma atividade econômica ou profissional. O sistema brasileiro adotou na Constituição de 1988, a teoria da unicidade, na qual é vedado existir mais de um sindicato, em qualquer grau, representativo das categorias econômica ou profissional, na mesma base territorial, que é equivalente a área do Município. Constatou-se que a teoria da unicidade adota forma de organização que diminui a autonomia sindical, porque é estabelecido por categoria. Assim, essa determinação impede a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

A Convenção nº 87 da OIT, traz a teoria da pluralidade, obedecendo à liberdade sindical e também gerando proteção à sindicalização. A maioria dos países da Europa e da América do Norte e do Sul, ratificaram a Convenção, sendo implementada no sistema nacional de cada país a teoria da pluralidade.

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

No caso Brasil é necessária reforma sindical, modificando a Constituição Federal para o reconhecimento da pluralidade sindical. Pensando dessa forma em 2003 foi apresentado ao Congresso Nacional, o Projeto de Emenda Constitucional nº 29/03, logo depois complementando esta, foi apresentada a PEC nº 369/05, que traz a reforma dos art. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, porém a PEC teve críticas em relação ao regime da plena liberdade sindical, deste modo, o Brasil não ratificou a Convenção

n. 87 da OIT.

Diante da doutrina majoritária e o posicionamento mundial, é inegável que o contexto atual da liberdade sindical no Brasil regido pelo princípio da unicidade não pode ser mais tolerada.

Outro ponto que merece destaque é a questão da representatividade, qual seria a melhor regra para a celebração de convenção coletiva a ser adotada no âmbito nacional.

Neste ponto, uma solução razoável para resolver o problema da representatividade consiste em incentivar a formação de comissões mistas, proporcionais aos diversos sindicatos existentes. Assim se adotaria o princípio da proporcionalidade para alcançar a equidade nas relações trabalhistas. Nessa configuração, todos - ou pelo menos os mais eficientes - teriam lugar garantido nas negociações, veiculando as reivindicações e os posicionamentos dos diversos grupos. Essa concepção tornaria a ação sindical indubitavelmente mais participativa e solidária aos interesses de todos, porém exige também que os empregados congreguem-se em uma única entidade, para poderem superar as divergências e demonstrar unidade nas comissões de negociação.

É válido salientar que nesse modelo há a necessidade da prática da representatividade comprovada, ou seja, regularmente deverá ser feita uma apreciação específica de todas as entidades sindicais do setor avaliado para designar quais merecerão, e em qual proporção, o credenciamento para ter assento na comissão atuar e negociar em nome dos trabalhadores. Por mais que pareça, por vezes, penosa comprovação da representatividade sindical é o que se paga para preservar e alimentar um regime de autêntica liberdade sindical.

Observa-se que nenhum dos critérios isoladamente conseguirá resolver a contento a escolha do sindicato mais representativo para comandar a negociação coletiva, mas sim valendo-se de uma aplicação combinada desses critérios, mediante uma fórmula de consenso e negociação em termos amplos, obedecidos os requisitos mínimos propostos pela OIT.

Por fim conclui-se que, para a transição de novo modelo de pluralismo sindical ocorrer, esta deverá ser de forma gradativa para se evitar a desorganização e desvio dos

interesses nacionais, atendendo dessa forma aos anseios de sociedade que evolui e não contempla direito engessado como regramento para de seus interesses.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012. Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011- Disponível em: <https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/PEA/>. Acesso: 19. Março. 2017
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Curso da Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1997.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo : LTR, 1998.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Dogmática da Liberdade sindical : Direito, Política e Globalização*. Rio de Janeiro : Renovar, 2003.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- ROMITA, Arion Sayão. Aspectos Constitucionais da Organização Sindical Brasileira – Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, Ano VI, nº 6, 1998, pág. 19.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições do direito do trabalho*, 19 ed. São Paulo LTr, 2000. v. 2.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 14. março. 2017.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em : <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em : 14. março. 2017.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011- Disponível em: <https://ucsvirtual.ucs.br/startservico/PEA/>. Acesso: 19. Março. 2017

CLT disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm) . Acesso: 10. março. 2017

PEC 369 de 2005, disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>.  
Acesso: 19. Abril. 2017

PEC 29 de 2003, disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=110958>.  
Acesso em: 29. Abril. 2017

