

## **O SINDICATO E SEUS DELINEAMENTOS NO DIREITO DO TRABALHO**

**JOÃO EMILIO DE ASSIS REIS<sup>1</sup>, LEONARDO CAETANO BOER<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup>Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC/SP, Brasil. Mestre em Direito pelo Centro Universitário Fluminense, UNIFLU, Brasil. Graduado em Direito pela Universidade Vale do Rio Doce, UNIVALE, Brasil. jotaemilio@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduado em Direito pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo, Campus Engenheiro Coelho/SP. caetanoboer@live.com

### **RESUMO**

A legislação trabalhista brasileira no que se refere ao sindicalismo é fruto do desenvolvimento histórico, remontando do Estado Novo até as atuais configurações do direito coletivo, apresentando uma gama de proteções sindicais e garantias na luta sindical, mas que herdou certas características corporativistas, no que se refere à regulamentação dos sindicatos, não obstante dissonância com o atual estágio do Estado Democrático. O presente trabalho se propõe a demonstrar os delineamentos jurídicos e históricos do sistema sindical brasileiro, demonstrando suas principais vicissitudes, nelas compreendidas a liberdade, a eficiência sindical e a autonomia organizacional, buscando a melhor forma de compreender os problemas decorrentes de sua organização através de revisão bibliográfica. Utiliza-se para esse fim o método dedutivo, partindo de delineamentos genéricos e construções históricas até questões mais específicas sobre a organização sindical buscando-se, com isso, apresentar os problemas do sistema sindical brasileiro, especialmente em razão da sua peculiar situação quanto à liberdade sindical.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Direito Sindical; Movimentos Sociais; Sindicalismo no Brasil.

### **THE LABOR UNION AND IT'S DESIGNATIONS IN THE LABOR LAW**

### **ABSTRACT**

The Brazilian labor legislation with regard to trade unionism is the result of historical development, going back from the “Estado Novo” to the present configurations of collective law, presenting a range of trade union protections and guarantees in the union struggle, but which inherited certain corporatist characteristics, refers to the regulation of trade unions, which despite dissonance with the current stage of the Democratic State. The present work aims to demonstrate the legal and historical delineations of the Brazilian trade union system, demonstrating its main vicissitudes, including freedom, trade union efficiency and organizational autonomy, seeking the best way to understand the problems arising from its organization through a bibliographical review. For this purpose, the deductive method is used, starting from generic designs and historical constructions to more specific questions about the trade union organization, seeking to present the problems of the Brazilian trade union system, especially due to its peculiar situation regarding freedom of association.

**Keywords:** Labor Law; Labor Union Law; Social Movements; Labor Union in Brazil.

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa inicia-se a partir do reconhecimento da importância e relevância do surgimento do sindicalismo brasileiro, propõe-se um maior aprofundamento das origens de tal instituto, da estrutura sindical brasileira, da organização dos sindicatos e um estudo sobre a liberdade sindical, buscando entender como modelo vigente herdou certas características do delineamento sindical anterior, que possui natureza corporativista.

A importância de entender os principais delineamentos sindicais vigentes, assim como a herança de outrora do corporativismo é no sentido de que o entendimento dessa configuração sindical atual, pode possibilitar ao operador do direito encontrar na norma vigente a discrepância entre garantias sindicais constitucionais, que permitiram aos sindicatos a partir da Constituição Federal de 1988, maior autonomia e liberdade sindical e outros mandamentos desta mesma Constituição que manteve certas reminiscências de um sistema de interferência do Estado nos sindicatos.

Para tanto, apresenta-se de maneira sucinta um histórico do movimento sindical destacando a influência da Revolução Industrial e o governo do Estado Novo contribuindo para o surgimento das bases da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, do Ministério do Trabalho e da própria organização sindical. Em seguida, é apresentado o conceito, juntamente com a natureza jurídica adotada no Brasil, concernente aos sindicatos. Abordam-se os aspectos fundamentais da estrutura das organizações sindicais, especialmente no que diz respeito à unicidade sindical e à pluralidade sindical como características que visam garantir, ou não, uma maior liberdade sindical em benefício do trabalhador. Como pretende demonstrar que a relevância dos sindicatos torna-se maior num ambiente de autonomia, aborda-se o problema em torno da origem constitucional da autonomia sindical e, especialmente no que se diz respeito às formas de sua mitigação, amparadas pela CLT, doutrina e jurisprudência.

Quanto às funções e atribuições do sindicato, dentre os questionamentos levantados, destaca-se a valorização do trabalho por meio das mais variadas formas de assistências ao trabalhador, apontando como principal escopo sindical o apoio à categoria, de modo livre e aberto, a favorecer a liberdade sindical e a autonomia dos sindicatos.

O presente estudo apresenta-se como relevante no sentido de conferir maior suporte no delineamento do sindicalismo no Brasil, tendo em vista que, por diversas vezes, conclusões errôneas são tiradas, muitas vezes de base meramente ideológica, sobre uma história sindical que possui muito mais vicissitudes, necessitando assim melhor exame do tema, como uma definição mais clara do histórico do sindicalismo e suas principais características.

A partir disso, é utilizado para a construção do presente estudo a revisão bibliográfica de alguns autores que decorreram sobre a questão, buscando sempre os contrapontos necessários, mas sobressaltando o entendimento da doutrina majoritária; para tanto, o texto percorre primeiramente um breve esforço histórico e, após, adentra-se a questões sobre autonomia, organização e liberdade sindical, e, por fim, busca-se compreender a função dos sindicatos, levando à conclusão sobre estes delineamentos do atual sistema sindical brasileiro.

## 2 UM BREVE HISTÓRICO DO MOVIMENTO SINDICAL

O movimento sindical é, em especial, uma decorrência de movimentos históricos, que alteraram com o tempo a forma como a classe trabalhadora se associava, buscando força frente os empregadores, que, por sua vez, também, viram no modelo associativo uma forma de ganhar força frente à negociação com os trabalhadores.

O surgimento dos sindicatos é base para debates, pode deixar assente é que se dá em algum momento entre os tempos medievais através do estabelecimento das Corporações de Ofício – em que, de modo corporativista e classista, mantinham-se verdadeiras associações de trabalhadores visando condições de trabalho e lucro – e a Revolução Industrial, sobre a influência das crises da Industrialização, com o incipiente aprimoramento dos meios de produção e capital, assim como a decadência e o fim das corporações de ofício desmanteladas historicamente pelo Edito de Turgot (1776) e a Lei de Chapelier (1791).

Não se pode incorrer em erro comum de creditar às evoluções das teses marxistas, da *mais-valia* com constante luta de classes, o desenvolvimento quase que natural dos sindicatos e sua gênese, no mais, a própria tese marxista apresentava certos obstáculos em sua decorrência lógica, como afirma Nascimento (2011):

(...) A tese da mais-valia, do caráter permanente da luta de classes, a teoria da evanescência do Estado, pontos centrais da teoria marxista e que visavam à instauração de uma sociedade sem classes, são teses que os fatos não comprovaram com as quais a teoria começou a ruir, não dando resposta a diversas indagações centrais: como é possível uma sociedade igualitária sem a supressão da liberdade? Se o homem é livre, como será igual? Qual é o sentido da ação de um sindicalismo de reivindicação perante o Estado no qual o operariado é o detentor do poder político? Se o sindicato é um órgão de representação de classe, quem será por ele representado numa sociedade sem classes? (...) (NASCIMENTO, 2011, p. 65).

Pois apesar de em grande parte ter servido de acicate ao movimento sindical, o marxismo veio muito posteriormente aos movimentos Ludita (1811) e Cartistas(1830), que demarcam a evolução do sindicalismo europeu. O primeiro era o movimento fruto de uma insatisfação contra a mecanização do trabalho resultante da revolução industrial, o outro, mais próximo à característica associativa sindical, visava á conquista de participação política pela classe trabalhadora frente ao parlamento inglês. Eric Hobsbawn (2008) descreve o momento histórico:

Mas este silencioso processo de auto-organização não estava limitado aos trabalhadores desta espécie mais antiga. Este processo também se refletiu no "sindicato", frequentemente baseado na primitiva comunidade metodista local, nas minas de Northumberland e de Durham. Refletiu-se na densa concentração de sociedades amistosas e mútuas de trabalhadores nas novas áreas industriais, especialmente em Lancashire. Acima de tudo, ele se refletia nos milhares de homens, mulheres e crianças que, carregando tochas nas mãos, faziam demonstrações em favor do cartismo, vindos das pequenas cidades industriais de Lancashire, e na rapidez com que as novas lojas cooperativas se espalhavam no final da década de 1840 (HOBSBAWN, 2008, p. 2017).

No Brasil, o movimento sindical ganha seu primeiro esboço em 1930, com similaridades e uma grande aproximação ideológica do fascismo, já que o governo do

Estado Novo liderado por Getúlio Vargas, inicia uma política de aparelhamento do Estado a fim de alocar uma lógica corporativista, tendo por base uma unicidade sindical. Dessa lógica emergida do Estado Novo, aparece a CLT, o Ministério do Trabalho e, principalmente, uma sólida organização sindical. Nesse mesmo sentido, Nascimento (2011) e Delgado (2016) analisam o período:

O nosso sistema legal, assim, baseou-se em institutos que caracterizaram a forma autoritária de organização sindical, entre os quais a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, a natureza pública das funções sindicais, o prévio enquadramento sindical elaborado pelo Estado, o princípio do sindicato único, a contribuição sindical, a intervenção do Estado e o poder punitivo sobre os sindicatos, alguns compatíveis com a realidade social e econômica, outros exigindo reavaliação (NASCIMENTO, 2011, p.101).

A década de 1930 vê instaurar-se no Brasil, como se conhece um sistema sindical de estrutura e dinâmica autoritárias, sob direto e minucioso controle político e administrativo do Estado, nos moldes corporativistas, embebido do modelo fascista importado da Itália da época. Neste sistema, falar-se em princípio de autonomia sindical era simplesmente um contrassenso, uma vez que o caráter publicista dos sindicatos colocava-os sob a égide do Ministério do Trabalho, que ostentava poderes incontestáveis de criação, extinção e intervenção cotidiana na vida de tais entidades (DELGADO, 2016, p. 1455).

Assim como o direito constitucional, através da Constituição de 1937 tem forte influência do fascismo, a parte laboral remete à própria *Carta Del Lavoro* italiana com feição claramente corporativista (MARTINS, 2012, p. 735).

Não obstante, Hinz (2005) discorda:

É necessário que se desfça um erro histórico no qual incorre grande parte de nossa doutrina, ao tratar das origens do modelo sindical brasileiro, a qual com grande insistência associa a noção de corporativismo com fascismo, além de alegar, sem nenhum fundamento, que o modelo sindical brasileiro seria uma cópia da Carta dei Lavoro, de Mussolini.

A montagem do sistema sindical brasileiro precisa ser compreendida segundo o contexto histórico nacional, mais precisamente da década de 1920 e, principalmente, de 1930. Nessa época desenvolve-se um movimento contrário ao modelo político até então vigente, fundado no poder da ordem liberal oligárquica, com seus partidos regionais e o poder dos coronéis. Aludida ordem, de caráter democrático, em verdade era elitista, visto que o direito de voto era restrito, e o poder tinha origem local, não havendo, então, uma identidade nacional.

A corrente que se insurgiu contra esse modelo, a qual encontrou eco na ideologia política mundial daquele momento histórico – baseado no advento do Tratado de Versalhes, na Revolução Russa, nas Constituições do México e de Weimar – defendia a ideia de um Estado nacional, forte, interventor na ordem econômica, sobretudo para mitigar os conflitos entre o capital e o trabalho ínsitos ao modo capitalista de produção.

(...)

Assim, equivocam-se os que alegam que o modelo sindical brasileiro seria fundado na Carta dei Lavoro da Itália fascista, ou, ainda, uma cópia dela, mesmo porque, como bem demonstra Arnaldo Sússekind, os autores do referido modelo sindical tinham ideologias fundadas no comunismo e na Igreja Católica, jamais nos modelos totalitários de direita (HINZ, 2005, pp. 3-4).

Para outro lado, o corporativismo tem surgimento no fascismo, assim como o estabelecimento de uma simbiose entre o ente sindical e o próprio poder do Estado. Não era o fascismo uma criatura e agente do capitalismo livre, pois nunca foi capturado ou domesticado por interesses industriais ou financeiros de mercado, mas subserviente à burocracia estatal, *tudo no Estado, nada fora do Estado* (GREGOR, 1978, pp. 227, 228, 242, 243).

Nesse diapasão, o surgimento efetivo do sindicalismo brasileiro começa no Estado Novo, ínsita dentro de uma lógica sindical baseada no modelo fascista, com o estrangulamento das autonomias de mercado. Independente dos méritos, virtudes e vícios da CLT, é quase impossível não encontrar a similitude de seu texto com a *Carta Del Lavoro*, mas existe de fato doutrina dissonante como a colacionada acima.

A compreensão dessa nova fase de transição democrática do Direito do Trabalho exige, porém, que se perceba que o texto original da Constituição preservou algumas contradições antidemocráticas, ou seja, alguns institutos inadequados para a própria afirmação e desenvolvimento da Democracia no âmbito da sociedade civil e do mercado de trabalho brasileiros (DELGADO, 2016, p. 118).

Posteriormente, a partir do fim da década de 1970 e início de 1980, existe um fortalecimento do movimento sindical brasileiro, inclusive com o surgimento da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e outras Centrais sindicais. Já em 1988, a Constituição Federal revogou parte do caráter intervencionista do Estado no sistema sindical – não obstante algumas reminiscências deixadas –, conformando o diploma celetista ao novel sistema democrático emergido.

A grande conquista da luta pela redemocratização do País a partir da década de 1980 foi o afrouxamento do controle governamental sobre a vida interna dos sindicatos e a conquista da autonomia e liberdade sindical (com o direito de sindicalização dos funcionários públicos). Desapareceu a tutela do Estado sobre os sindicatos. É claro que o controle estatal dos sindicatos não foi abolido absolutamente. De algum modo, o sistema de relações de poder que assegura a subordinação dos sindicatos (oficiais) às cúpulas do aparelho de Estado (do Executivo, do Judiciário ou do Legislativo), ainda possui plena eficácia, adotando modos sutis de controle estatal (como, por exemplo, a necessidade de reconhecimento oficial-legal do sindicato pelo Estado", ou seja, a unicidade sindical, um dos elementos da estrutura sindical brasileira que não mudou após a Constituição de 1988; ou ainda, o repasse de fundo público para sindicatos e centrais sindicais) (ALVES; PALMELA, 2011, p.49).

Aqui, surgem os primeiros problemas estruturais e organizacionais do sindicalismo brasileiro, isto porque, ao contrário de muitos outros países, o Brasil teve seu sindicalismo consolidado a partir de uma imposição Estatal, enquanto que outros países tiveram a formação sindical “de baixo pra cima”, ou seja, o sindicalismo foi surgindo de forma espontânea conforme as demandas foram sendo criadas (DUARTE, 2016, p.5). Não obstante, em 1988, existe uma ruptura, pois se busca a desvinculação do Estado com os sindicatos, ainda que de forma canhestra, restando evidentes resquícios (como a unicidade sindical e a contribuição obrigatória), do antigo regime corporativista, de claro caráter impositivo, regulado pelo Estado.

### 3 UNICIDADE, PLURALIDADE E A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A organização sindical pode ter sua estrutura baseada em dois aspectos fundamentais. O primeiro deles é a unicidade sindical, isso é, que a atividade sindical parte do pressuposto do monopólio territorial, garantindo que, uma vez estabelecida a atividade sindical de uma categoria, em determinada área territorial, não há como que se estabeleça em paralelo ou concorrência outro sindicato que defenda ou represente aquela mesma categoria, cria-se assim a unificação ou unicidade sindical. Delgado (2016) define a unicidade da seguinte maneira:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema sindical único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas. (2016, pp. 1475-1476)

A pluralidade sindical encontra-se sedimentada na Convenção nº 87 da OIT, ocorre que essa não foi ratificada e encontra óbice constitucional, tendo como barreira a contribuição sindical compulsória – um absurdo jurídico com um claro caráter autoritário –, nesse sentido ensina Barros (2013):

Ora, a Convenção n. 98 garante autonomia e a liberdade de ação dos sindicatos de trabalhadores perante o empregador, além de fomentar a negociação coletiva. Já a Convenção n.87 assegura a liberdade sindical, mas ante o Estado.

(...)

Conquanto consagrasse a liberdade sindical, no caput do artigo 8º, a Constituição da República de 1988, no inciso II do mesmo artigo, traz resquício do regime corporativista existente no art. 516 da CLT, ao prever a unicidade sindical, e com isso limitou a liberdade sindical. E nem se diga que a Constituição, ao permitir seja a base territorial da entidade sindical fixada pelos interessados, teria consagrado a pluralidade. Ora, a fixação de base territorial, no caso, até mesmo com restrições, porque o sindicato distrital não é permitido pela Constituição da República de 1988, não descaracteriza a unicidade, pois o que a define é a circunstância de a lei só permitir um sindicato de determinada categoria na mesma base territorial (BARROS, 2013, pp. 971-972.)

Alguns autores defendem a unicidade sindical, como Moraes Filho (1978), no sentido de que, em um país com condições precárias como o Brasil, que sofre em certas categorias com profundas crises de representatividade, o fim da unicidade poderia representar perda de representatividade desses trabalhadores, não obstante, o próprio autor defender que a unicidade atente contra a convenção n. 87 da OIT e contra a própria liberdade sindical. (MORAES FILHO, 1978, p.16)

A preocupação do autor é legítima, pois certas categorias profissionais com menor número de pessoas podem sofrer uma dificuldade representativa, assim como muitos trabalhadores podem deixar de lado o direito coletivo e associativo por falta de representatividade ou que lhe faça vias de defesa. Mas é evidente que existe um conflito entre a liberdade sindical e unicidade, problema este perpetuado na Constituição Federal de 1988:

Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e – em nosso juízo – pluralidade sindical. Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical. (STURMER, 2015, p. 125)

Nesse sentido, mesmo que a Constituição Federal garanta a sindicalização do trabalhador e não obrigue o mesmo a ser sindicalizado (art. 8.º, inc. V da CF), ou seja, a liberdade sindical, garantida na Constituição Federal 1988 permite que o trabalhador se associe, ou não, à sua respectiva categoria, participando da atividade sindical.

Mas, no entanto, obrigava ao pagamento da “contribuição sindical”, uma herança do antigo “imposto sindical”, este pagamento instituído *a priori* pela Constituição Federal é chamado pela norma de contribuição sindical, era compulsório e representava 1 (dia) de trabalho por ano do respectivo empregado, servia de forma a custear a atividade sindical no país, independentemente de filiação do pagador da contribuição (*Caput* do art. 149 da CF e arts. 578 e 579 da CLT).

Importante delimitar que até o presente ano (2017), a contribuição sindical era obrigatória, mas perdeu esse caráter através Lei n. 13.467/2017, que estabeleceu a necessidade de autorização do trabalhador para desconto em folha da referida contribuição.

Sobre a contribuição sindical obrigatória, é importante delimitar que a maior crítica à mesma era que ela servia de acicate para manter feudos de dirigentes sindicais, já que vivem não mais pela liberdade de associação voluntária, mas pela fonte inesgotável relacionada aos salários da categoria, essa cobrança compulsória que rechaça a autonomia do trabalhador de se agregar entorno de sua própria causa, demonstra claramente, inegavelmente, que nosso sistema apesar de todo modificado possui suas raízes fincadas no corporativismo:

A Constituição da República de 1988 preservou a contribuição sindical, perdendo a oportunidade de banir da organização sindical brasileira um dos traços mais expressivos do regime corporativista. Por outro lado, a Medida Provisória n. 236, de 1990, que extinguiria, não foi transformada em lei. E, se não bastasse, no inciso IV do art. 8º, a mesma Constituição introduziu **outra contribuição**, a ser fixada pela assembleia-geral, destinada **a custear o sistema confederativo**.

Coerentemente com o que sustentamos no tocante à contribuição sindical, reafirmamos que a cobrança da contribuição confederativa de todos os integrantes da categoria implica em bitributação e autoritarismo sindical (BARROS, 2013, pp. 981-982).

Pode-se pensar em questão de representatividade quando se fala em contribuição sindical, pois a contribuição sindical obrigatória cria uma distorção no sistema organizacional, que nutre a ausência de representatividade, como muito bem explica o professor Stürmer (2015):

É importante registrar que no Brasil existem aproximadamente dezenove mil sindicatos, dos quais os efetivamente representativos talvez não sejam mil. Esta realidade claramente existe em função da inexistência de liberdade sindical. Em um ambiente de pluralismo, onde não existe contribuição sindical compulsória, indiscutivelmente sobreviverão apenas aqueles

sindicatos que realmente representam a sua categoria. No exame do fato social não é demais lembrar as centrais sindicais que, apesar de não serem órgãos de direito no sindicalismo nacional e não terem a prerrogativa de representatividade de classe e de negociação coletiva de trabalho têm o real valor da sociedade, mantendo-se única e exclusivamente por interesse das classes que representam. Falar de centrais sindicais denota, inclusive, uma simbiose entre pragmatismo e integridade. (STÜRMER, 2015, p. 127)

Até a mudança que advinda da Lei n. 13.467/2017 que retirou o caráter compulsório da contribuição sindical, existia dois tipos de contribuição de forma a financiar o sistema sindical, amparado pela Súmula n. 666 do TST, a primeira delas era sindical, já citada, imposta a todas daquela categoria, e a outra é a facultativa imposta aos associados, chamada de confederativa. A ilegalidade de cobrança do imposto assistencial – confederativo – foi confirmada pelo STF, em repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.018.458/PR.

Sem dúvida, representaria um avanço no desenvolvimento das organizações sindicais, assim como criaria agremiações mais fortes e líderes que não estariam ali apenas para viver da contribuição sindical obrigatória, mas para prestar conta das atividades ali assumidas pelos livres associados, ou seja, esse maior espectro de liberdade a ser conferida aumentaria a competição entre os sindicatos em busca de fornecer melhor serviços aos seus filiados, nesse mesmo sentido:

Não se pode dizer que a pluralidade sindical seja capaz de enfraquecer as organizações sindicais; ao contrário, os sindicatos representativos terão mais força, além de importar em maior participação democrática. Aqueles que prestarem os melhores serviços terão mais associados. A imposição pelo Estado de unicidade sindical é que não pode ser tolerada. Se os interessados decidirem constituir poucos sindicatos, como na antiga República Federal da Alemanha, ou muitos sindicatos, ficará ao livre alvedrio deles e não de outras pessoas. O fato de o sindicalismo ser livre não quer dizer que o sindicato vai ser fraco, pois, prestando bons serviços e conseguindo boas condições de trabalho para a categoria, pode angariar mais sócios, aumentando sua receita. (MARTINS, 2012, p. 730)

Não obstante, as previsões sindicais lavradas na Constituição de 1988, não são somente de ingerências do Estado nos sindicatos, a Constituição de 1988 trouxe grandes mudanças a garantir a desvinculação do Estado na ingerência do organismo sindical. Isso teve reflexos, um deles, *exempli gratia*, é no tocante ao enquadramento sindical – aqui se entende a colocação de um trabalhador dentro de uma categoria para fins de filiação e abrangência jurídica –, foi tirado da competência do Ministério do Trabalho, não cabendo à atividade estatal o enquadramento.

No entanto, quando vislumbramos as opiniões dos sindicatos sobre o tema da ingerência do Estado, é possível vislumbrar um paradoxo nas teses defendidas pelos movimentos sindicais mais tradicionais no Brasil, pois, ao mesmo tempo que questiona a tutela do Estado, em sentido de sua autonomia e liberdade sindical, a arroga para si de forma estratificada e corporativista a inserção em organismos do próprio Estado:

A ambiguidade das posições no interior da própria CUT sobre o sentido da democracia e do papel a ser desempenhado pelos trabalhadores é patente nas falas e concepções de lideranças, ou mesmo nas atas da fundação e as posteriores. Se, por um lado, questiona a tutela estatal, mais do que extinguir esse Estado, tais sindicatos buscam sua inserção nesse mesmo aparelho,



definindo a democracia pelo nível de participação que as classes subalternas desfrutam nos referidos espaços estatais. (CHAGAS, p. 61, 2014)

#### 4 A AUTONOMIA SINDICAL E SUA ORGANIZAÇÃO

A partir da Constituição Federal de 1988, o sindicalismo no quesito estrutura ganhou certa autonomia, ou seja, a previsão do artigo 8º da CF deixou cristalino, o intento de descolamento normativo estatal do funcionamento interno e estatutário dos sindicatos, nesse sentido, os sindicatos são livres para a sua organização.

No entanto, é precípua, o Registro, esse não mais efetuado pelo Ministério do Trabalho, mas pelo prescrito pelo artigo 46 do Código Civil/2002 e pela Lei n. 6015, de 1973. Essa dissociação cria é claramente maior credibilidade representativa, já que a mesma não é pressa à ingerência do Ministério do Trabalho em sua estrutura.

A autonomia sindical implica, também, na questão de definição de seu estatuto e operacionalidade do sistema de eleições, não mais prevalecendo o previsto em instrumento celetista no tocante ao sistema interno dos sindicatos.

A autonomia implica também a circunstancia de os sindicatos elegerem livremente seus representantes, sem se sujeitarem às condições exigidas para o exercício do direito de voto, elegibilidade e procedimento das eleições previstos nos arts. 529, 530, 531 e 532 da CLT, a nosso ver revogados, em face do disposto no inciso I do art. 8º da Constituição da República de 1988.(BARROS, 2013, p. 978.)

**No presente caso, discute-se a validade das eleições sindicais ocorridas no âmbito da federação sindical reclamada.** Ocorre que o dispositivo normativo tido por violado pelo reclamante - **artigo 532 da CLT**- não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, uma vez que acarreta interferência estatal na autonomia dos sindicatos para a livre escolha de seus representantes, tendo em vista que regula prazos para a realização das eleições sindicais. Logo, o referido dispositivo não se presta para o destrancamento do recurso de revista. (PROCESSO Nº TST-AIRR-491-14.2012.5.23.0004Relator: Ives Gandra Martins Filho) (grifo nosso)

A situação fica tormentosa, pois, apesar de estabelecida a autonomia sindical no artigo 8º da Constituição, o mesmo subsequentemente estabelece a existência de uma previsão legal instituindo uma assembleia, interferindo – querendo ou não – o Estado na definição estatutária, ou seja, o Estado definindo como deve ser feito determinado tipo de procedimento dentro da estrutura sindical, assim a autonomia sindical no Direito Brasileiro apresenta restrições. No mesmo diapasão, a dicção do artigo 522 da CLT, que dita que seria exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo três membros (estes, assim como seus suplentes, possuem estabilidade por dirigirem o sindicato), é clara interferência do Estado no sindicato, mas pela razoabilidade foi recepcionado pelos tribunais, no entendimento que a limitação de números de dirigentes sindicais se faz necessária, tendo em vista os reflexos do cargo nas relações de trabalho (estabilidade).

O texto celetista, ao prever essa ingerência, ao criar uma delimitação de número de diretores afronta o texto constitucional, segundo Mauricio Godinho Delgado:

O texto celetista afronta o princípio da autonomia sindical, constitucionalmente assegurado? Em certa medida, sim, sem dúvida, principalmente no instante em que inviabiliza a segura, ágil e eficaz

organização e operação da entidade sindical. A matéria é própria para os estatutos sindicais, em vista do princípio da autonomia organizativa que favorece tais associações. Os estatutos é que melhor levarão em conta a extensão da base sindical, o número de associados e de potenciais representados, a diversidade empresarial envolvida e fatores correlatos. É claro que se trata, como sempre, de autonomia relativa — já que a ordem jurídica, muito menos a Constituição, não acolhe o exercício abusivo de qualquer direito. Desse modo, se os estatutos adotam critério abusivo, desproporcional às reais e sensatas necessidades do sindicato, transformando sua direção em mero instrumento de alcance da vantagem estabilitária conferida pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8s, VIII), a retificação do ato abusivo deve ser judicialmente efetivada. (DELGADO, 2016, p. 1483)

De fato, a lei da década de 1940 fixa que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria (não acolhe, em princípio, outras modalidades de direção). Segue dispondo que sua composição será, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros. Termina concluindo pela existência de um conselho fiscal, composto de três membros. Todos esses órgãos serão eleitos pela assembleia geral (art. 522, CLT). Refere-se ainda o diploma celetista aos delegados sindicais, que não são eleitos pela assembleia, mas designados pela diretoria (art. 523, CLT).

Como se pode observar, a auto-organização da autonomia sindical comporta relativismo por parte da doutrina e jurisprudência, ao mesmo tempo em que o texto legal garante espaço e liberdade para atuação e associação, traz consigo restrições organizacionais e políticas, essas balizas servem de evidente controle, uma forma que o legislador criou para garantir maior oxigenação na política sindical, evitando que os líderes sindicais criem feudos bancados pela contribuição sindical obrigatória, apesar do esforço legislativo, o sistema evidentemente não se tem mostrado o mais eficiente e funcional.

Existe um evidente engessamento da estrutura sindical e no seu modo organizacional como um todo, esse fator é de fácil percepção, pois gera uma evidente burocratização da estrutura sindical como um todo:

O dado que expressa os rumos do sindicalismo brasileiro nos últimos vinte anos foi a burocratização da Central Única dos Trabalhadores – CUT, criada em 1983, e marco histórico do sindicalismo brasileiro. Apesar de estar perdendo filiados nos últimos anos, a CUT ainda pode ser considerada a mais poderosa central sindical em número de entidades a ela filiadas e em capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores brasileiros. Pode-se considerá-la hoje uma das centrais mais duradouras da história do sindicalismo brasileiro. Por conta de sua burocratização, a CUT perdeu muito a sua capacidade de mobilização sindical.

A partir de meados da década de 1980 instaurou-se o pluralismo sindical na cúpula sindical no país. No bojo do acirramento da luta político-ideológica na direção do movimento sindical no Brasil, acelerou-se a “burocratização” da CUT. Não se trata apenas da incorporação de valores burgueses pela tendência majoritária da CUT, mas sim pela sua adaptação acelerada à institucionalidade sindical vigente no país, incorporando a sua inércia estrutural, disseminando inclusive um novo tipo de “egoísmo de fração”, ou seja, o neocorporativismo setorial. (ALVES; PALMELA, 2011, p.50)

No mais, cabe dizer que a organização sindical pode se estabelecer em três níveis: sindicato, federação e confederação. Nesse diapasão, a CLT estabelece como se opera tal organização. A federação é formada por pelo menos cinco sindicatos da mesma

categoria profissional, diferenciada ou econômica. Já no nível acima, as confederações se organizam com a junção de pelo menos três federações.

## 5 FUNÇÕES E ATRIBUIÇÕES DO SINDICATO

O conceito de sindicato é ainda hoje muito discutido nos meios jurídicos, mas fugindo ao objeto do presente estudo, opta-se por apresentar aqui a definição bastante ampla de Alice Monteiro de Barros:

Os sindicatos são, frise-se, fruto da vontade dos indivíduos que compõem grupos, cujo interesses são iguais, similares ou conexos, congregando determinada categoria econômica, profissional, de trabalhadores autônomos ou profissionais liberais. (BARROS, 2013, p. 977)

Tal definição tem por base o texto legal (art. 511 da CLT), que estabelece a licitude para tal associação, desse conceito, é importante interpretar que não só empregados, mas empregadores serão abrangidos pela definição.

Quanto a sua natureza jurídica no Brasil, é eminentemente privada, visto que a Constituição da República desvinculou o conceito que garantia um cariz publicístico ao sindicalismo, livrando-se do ranço fascista que criara uma simbiose corporativista com o aparato Estatal. De fato, pois se existe supervisão Estatal sobre a atividade sindical, e esta se submete àquela, tem-se aqui nada mais que o corporativismo próprio do fascismo. Nesse mesmo sentido:

(...)Se cabe ao Estado disciplinar as relações coletivas de trabalho, nestas se exercitam interesses públicos e não interesses privados. Se o Estado é o detentor do poder sobre a organização e a ação sindicais, fica prejudicada a sua espontaneidade. Enfim, o direito do trabalho não é público. Se o for, as relações jurídicas que o integram vinculam diretamente o cidadão ao Estado e não os trabalhadores às empresas. (NASCIMENTO, 2011, p.64)

A primeira e talvez mais importante função do sindicato está prevista é quanto à representação judicial e administrativa, dos interesses do trabalhador (Constituição Federal Art. 8º, inciso III), interligando a necessidade de defesa de direitos coletivos de classe ao princípio da livre associação das categorias profissionais.

Cabe ressaltar aqui que existe uma diferenciação no tocante à defesa pelo sindicato dos interesses coletivos dos individuais, quanto ao primeiro, possui legitimidade que independe de outorga de poderes individuais, já quanto aos interesses individuais, que pode ser dividido em duas situações; na primeira, ele atua como representante, assim precisa de outorga de poderes; na segunda, atua como substituto, nesse caso, prescinde de outorga.

Também atua os sindicatos nas negociações coletivas, como agente de classe necessário à validade da mesma por força constitucional, pois, provendo da autonomia de vontades e do reconhecimento constitucional, o ordenamento jurídico entende como imprescindível que o organismo sindical se faça presente e atuante nessas negociações.

Ora, é entendimento tácito que a função principal dos órgãos sindicais a prestação das mais variadas assistências ao trabalhador, a fim de valorizar o trabalho, assim o sindicato deve oferecer, fora à atuação padrão, a assistência necessária ao empregado no curso de seu contrato de trabalho – inclusive na sua elaboração –, assim se atinge a

teleologia da existência sindical, que nada mais é que o apoio à categoria. Em meio ao século XXI, não se deve enxergar no sindicato um bastião ideológico, como um mero reforço do estereótipo fruto da dicotomia política entre direita e esquerda, mas como um verdadeiro bastião do emprego, das condições de trabalho, um agente de desenvolvimento econômico através da livre associação entre pares de uma categoria profissional.

Não obstante, é dever salientar que o artigo 514 da CLT prevê uma série de deveres sindicais; tais deveres, segundo o entendimento majoritário, estão revogados pela CF/88.

Cabe ressaltar que o Brasil tem uma legislação protetiva e que colaciona uma égide de instrumentos necessários que protegem o mercado de trabalho e o trabalhador das práticas antissindicalistas.

Deve-se entender prática antissindical como aquela que prejudica indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais são negadas, injustificadamente, as facilidades ou as prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva (URIARTE, 1989, p. 35.).

Importante lembrar que as práticas antissindicalistas não se resumem apenas àquelas na qual o empregador atua como agente perseguidor do trabalhador sindicalizado, mas existem outras práticas antissindicalistas praticadas pelo próprio Estado:

No Brasil, temos exemplos de **conduta antissindical praticada pelo Estado** no exercício de seu poder regulamentar, antes da Constituição de 1988, quando estabelecia privilégio para os empregados sindicalizados, na admissão nas empresas que explorassem serviços públicos, no ingresso em funções públicas em caso de cessão coletiva do trabalho, nas concorrências para aquisição de casa própria pelo Plano Nacional de Habitação, entre outros arrolados no art. 544 da CLT. Esse dispositivo, embora tivesse mira incentivar a sindicalização, viola a liberdade sindical, que consiste não só no direito de constituir sindicato e nele ingressar, mas também no direito de dele se desligar, se conveniente. Portanto, o desligamento do associado não poderia constituir motivo para impedi-lo de desfrutar desses benefícios, sob pena de discriminação.

Atualmente, em face do art. 8, I, da Constituição da República de 1988, esse dispositivo, no nosso entendimento, ficou derogado, pois implica interferência do poder público na organização sindical; entretanto persistem a contribuição sindical compulsória e a unicidade sindical, institutos que ferem a liberdade sindical e constituem ato antissindical praticado pelo Estado na sua função de ditar normas (BARROS, 2013, pp. 1027-1028).

Ou seja, pode-se entender que a estrutura normativa por si só pode representar conduta antissindical, praticada pelo Estado regulador, isso porque os princípios que regem a agremiação sindical são de caráter associativo livre, a partir do momento em que o Estado passa a ditar regras sobre funcionamentos organizacionais e até mesmo implementar um imposto sindical, o corporativismo substitui a própria autonomia sindical, pois passa esse mesmo a atuar em simbiose com o Estado e as corporações patronais.

No Brasil, a atuação sindical tem respaldo legal, dessa forma, a garantir que o dirigente sindical tenha a mais completa liberdade de enfrentamento e negociação; do contrário, colocaria o dirigente sindical acorrentado ao contrato de trabalho, em

disparidade de poderes para com o patronal. Nesse sentido, é garantido ao empregado que faz parte de diretoria sindical, inamovibilidade e estabilidade provisória.

Tal estabilidade é conferida, também, ao representante de trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados.

Nesse sentido, ensina magistralmente Barros (2013):

A evolução do conceito de ato antissindical manifesta-se, ainda, no §6º do art. 543 da CLT, quando sujeita o empregador à sanção administrativa, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado, se, por qualquer modo, impedi-lo de se associar a sindicato, de organizar associação profissional ou sindical ou de exercer direitos inerentes à condição de sindicalizado. O citado dispositivo legal confirma a tendência do direito moderno de ato antissindical, incluindo no seu campo de incidência não só os dirigentes sindicais, mas outros trabalhadores, tentando facilitar-lhes o exercício da liberdade sindical, nesse momento histórico em que os sindicatos mostram-se enfraquecidos e precisam ser fortalecidos, para impedir a desregulamentação no tocante a garantias constitucionais mínimas e atuar eficazmente na flexibilização convencional (BARROS, 2013, p. 1027).

Outras legislações como a italiana ataca as práticas antissindicais de maneira mais incisiva, inclusive com prisão em alguns casos, *exempli gratia*, no caso de descumprimento de decisão judicial, o empregador incorrerá em sanção penal, com pena de prisão de até 3 meses (art. 650 do Código Penal Italiano). Nos USA, as sanções possuem um caráter publicístico, pois elas devem ser divulgadas nos meios de imprensa para que cessem tais práticas no mercado de trabalho (BARROS, 2013, p. 1021).

Os direitos sindicais aqui relatados comportam obrigações, assim como não são ilimitados e restritos à atuação sindical e as sanções contra atos antissindicais. Nesse sentido, é necessário haver contrapartidas sindicais para o funcionamento correto das entidades, os próprios líderes sindicais possuem responsabilidades para com seu associados, o abuso de poderes de líderes sindicais são práticas antissindicais que afetam o direito de livre associação, assim as práticas discriminatórias contra não-associados caracteriza conduta antissindical, pois ataca uma liberalidade do trabalhador.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A princípio, é possível concluir por meio da presente pesquisa que o movimento sindical surgiu por meio de uma mistura de movimentos históricos em que se destaca o governo do Estado Novo como principal influência e que, a partir de então, torna-se perceptível a gradual materialização dos direitos dos trabalhadores dentro de uma organização sólida de normas e órgãos protetores, como, por exemplo, a CLT, o Ministério do Trabalho e a organização sindical.

Quanto à organização sindical, esta pode ter sua estrutura baseada em dois aspectos fundamentais que podem também ser considerados princípios, o primeiro deles é a unicidade sindical, que se sustentam no ordenamento jurídico brasileiro, apesar dele estar contaminado pelo corporativismo de períodos de nuances fascistas da história brasileira. Porém, pode-se concluir que a melhor seria a adoção do sistema de pluralidade sindical, sendo este segundo aspecto o que estabelece maior liberdade sindical, pois o trabalhador procuraria se filiar em sindicatos mais eficientes de sua escolha, a retirada do monopólio garante competição entre os sindicatos por ganho de

agregações; desta forma, eles buscariam apresentar aos seus associados melhores serviços.

Com relação à constitucionalidade da autonomia sindical e da forma como a mesma se estabelece no plano material, tem-se uma situação tormentosa, pois a auto-organização da autonomia sindical comporta certo relativismo por parte da doutrina e da jurisprudência, gerando certa mitigação constitucional a respeito da autonomia sindical e clara interferência do Estado no sindicato. Tendo a Constituição Federal de 1988, garantida a liberdade sindical, não é de bom alvitre que a norma infraconstitucional estabeleça limitações a essa liberdade constitucionalizada.

Observa-se que o próprio Estado pode atacar a autonomia sindical, utilizando de seu poder normativo para regular as questões organizacionais e orçamentárias da existência sindical no território brasileiro, praticando o Estado, dessa forma, uma conduta antissindical por natureza.

E quanto à possibilidade da organização sindical estabelecer-se em níveis - sindicato, federação e confederação – é pacífica a aceitação do que estabelece a CLT quanto a operação de tal organização.

A questão principal quanto aos sindicatos, no entanto, encontra-se relacionada às suas funções e atribuições, pois, é fundamental destacar que a primeira, e talvez, mais importante função do sindicato é a representação judicial e administrativa dos interesses do trabalhador (Constituição Federal, art. 8º, inciso III). Destacando, também, a função de atuar nas negociações coletivas como agente de classe necessário à validade da mesma por força constitucional.

Em suma, por serem os sindicatos fruto da vontade dos indivíduos que compõem grupos, cujos interesses são iguais, similares ou conexos, é entendimento tácito que a função principal dos órgãos sindicais é a prestação das mais variadas assistências ao trabalhador, a fim de valorizar o trabalho, assim o sindicato deve oferecer, fora à atuação padrão, a assistência necessária ao empregado no curso de seu contrato de trabalho, atingindo sua maior razão existencial, que nada mais é do que o apoio à categoria.

Preferível, pois a liberdade, ante a confirmação do dispositivo da Convenção n. 81 da OIT, do que o engessamento e a burocratização do sistema sindical vigente, tendo assim um caráter associativo genuíno, e não compulsório.

Sem se esquecer, é claro, de que os direitos sindicais, demonstrados no presente trabalho, comportam obrigações, assim como não são ilimitados e restritos à atuação sindical, além disso, o reconhecimento de tais limites permite constantes ajustes a fim de satisfazer a função assistencial dos sindicatos com mais presteza, sem que, com isso, os operadores do direito do trabalho percam o rumo, proporcionando uma maior segurança jurídica.

## 7 REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni; PALMELA, Thayse. Trabalhadores Públicos e Sindicalismo no Brasil: O Caso dos Trabalhadores Públicos do Judiciário Brasileiro. **Revista Pegada**, vol. 12, n. 1, pp. 42-53, jun. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo, Brasil: LTr, 2013.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. 5ª Turma. Agravo de Instrumento. Acórdão do processo Nº AIRR - 491-14.2012.5.23.0004.Rel. Min. Caputo Bastos. 2013.

CHAGAS, Tiago. Estado e Sindicalismo: Ruptura e Institucionalização na Estratégia da CUT. **Revista Brasileira de Administração Política**, vol. 7, n. 1, pp. 47-78, abr. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 15.ed. São Paulo, Brasil:LTr, 2016

DUARTE, João Carlos. O Princípio da Liberdade Sindical na Constituição de 1988: Unicidade Sindical versus Pluralidade Sindical. **Revista Eletrônica de Ciências Jurídicas**, v. 1, n. 3, 2016.

GREGOR, Anthony James. **Young Mussolini and The Intellectual Origins of Facism**. Berkeley: California Universit. , 1978.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**.3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

HOBSBAWM, Eric John. **A Era das Revoluções**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo. **Direito do Trabalho no Estado de Direito**. Rio de Janeiro:Forense, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo:Saraiva, 2011.

STÜRMER, Gilberto. A Liberdade Sindical no Brasil e as Concepções de Direito de Ronald Dworkin. **Arquivo Jurídico**, vol. 2, n. 1, pp. 120-129, jan./jun. 2015.

URIARTE, Oscar Ermida. **A proteção contra os atos antissindicais**. 2 ed. São Paulo: LTr. 1989.