

O SINDICALISMO NO BRASIL*

Lenir Heinen**

SUMÁRIO: Introdução; Objetivos; Visão histórica do sindicalismo; Liberdade sindical. Convenção 87/OIT; Unicidade. Pluralidade. Unicidade sindical; Funções do sindicato; A inserção do sindicato na atual conjuntura; Considerações finais; Referências bibliográficas.

INTRODUÇÃO

O presente estudo atende a exigência da disciplina "DIREITO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO" do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul em convênio com a ESCOLA JUDICIAL do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO.

O trabalho não se constitui senão de uma pesquisa bibliográfica, com consulta às obras abaixo relacionadas, além da consulta aos textos legais que constituem os balizadores da atividade sindical no Brasil, tudo com a abordagem – ainda que sucinta – dos aspectos mais relevantes do sindicalismo, tudo não sem retroagir no tempo, em termos de uma visão histórica, em especial a contar de 1930.

A atividade sindical é, sem dúvida, da mais alta relevância para a atividade econômica (em termos amplos), como o é também para o trabalhador e para o empresário (em termos restritos) seja porque partícipes indispensáveis (um e outro) da geração da riqueza nacional, seja porque a posição dialética de tais forças (em termos de ponto e contraponto) é necessária para um maior fomento da própria atividade produtiva.

Não é por razão outra que não essa, que já se disse que "*Was für den Bürger sein Eigentum ist, ist für den Arbeitnehmer seine Organisation*", ("*O que a propriedade é para o cidadão comum, o sindicato é para o trabalhador*"), como referido Antonio Álvares da Silva em seu opúsculo "Pluralismo Sindical na Nova Constituição", citando autor alemão.

Devo, enfim, penitenciar-me pela extensão do trabalho – que excede o número de páginas recomendado – justificando-se, porém, o excesso pela conveniência de reprodução, no texto do trabalho, de recortes das obras mencionadas e, bem assim, de entendimentos doutrinários respeitáveis, além dos contidos em decisões judiciais e, ainda, em enunciados aprovados em jornada jurídica e que indicam o rumo do sindicalismo no Brasil dos dias atuais.

OBJETIVOS

Constitui especial objetivo deste trabalho verificar como é e o que se encontra legalmente vigente em termos de sindicalismo no Brasil, sem excluir referências a como deveria/poderia ser no

* Trabalho de Disciplina apresentado ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como avaliação em "DIREITO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO". Orientação pelo Professor Dr. Gilberto Stürmer. Porto Alegre, 2011.

** O autor é Juiz do Trabalho Titular da 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS.

interesse de maior efetividade nas relações intersindicais, quer seja entre as diversas categorias profissionais, quer seja – e de modo especial – das categorias profissionais com as econômicas e vice-versa, tudo com enfoque especial nos reflexos de tal dinâmica na “empresa”, esta que se constitui e sempre se constituirá no alicerce maior da própria atividade econômica.

Assim, todas as questões a serem abordadas terão, sempre, como referencial a preocupação pelas repercussões na “planície”, ou seja, no mais baixo grau de abstração, em contraste com as repercussões na “superestrutura” das relações sociais, estas que sempre decorrem daquelas primeiras, por mais que também – em certa medida – as realimentem.

Não há, por outro lado, neste breve estudo, nenhuma pretensão de dizer mais do que muitos já disseram; a pretensão é apenas de, cumprindo um requisito da avaliação da disciplina no Curso de Especialização, examinar como e em que medida a atividade sindical se faz importante no desenvolvimento econômico (numa perspectiva de alteridade entre sindicato e empresa) e no próprio incremento da afinidade entre os membros de uma mesma categoria profissional.

VISÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO

Não há como se estude adequadamente tema de envergadura não sem consultar-lhe as suas origens históricas; tal ocorre também, e de modo especial, com o “sindicalismo”.

De qualquer modo e considerada a natureza do presente estudo, há de limitar-se a pesquisa histórica ao sindicalismo no Brasil e com ênfase no período após 1930, quando e concretamente veio a estruturar-se o atual modelo de sindicalismo existente.

O sindicalismo no Brasil iniciou com as “confrarias”, com natureza administrativa e finalidades religiosas, assemelhadas às “corporações de ofício”, estas que, na Idade Média, reuniam pessoas com mesmo ofício, estruturadas em termos de mestres, oficiais e aprendizes.

Assim que, há notícia de que em Salvador existiam, já em 1699, corporações de oficiais mecânicos e de ourives, sendo aqueles agrupados por relações de similitude e conexão.

Ainda que se entenda que tais corporações (incipientes) não tinham qualquer semelhança com as corporações de ofício do período feudal, em todo caso há que observar-se que a Constituição de 1824 (art. 179, nº 25), inspirada nos ideais liberais difundidos pela Revolução Francesa aboliu “as corporações de ofício, seus juizes e mestres”, ao mesmo tempo em que consagrou a liberdade de trabalho (no art. 179, nº 24), abrindo possibilidade do direito de associação, esta que, por sua vez, veio a desembocar na organização de sindicatos.

Assim que surgiram, no Rio de Janeiro, a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880), com o objetivo de reunir e defender os trabalhadores.

Não havendo, então, nenhuma normatização a respeito da criação e funcionamento de tais Ligas ou do próprio movimento sindical, tinha-se, a respeito, total liberdade e autonomia.

Já a partir da Proclamação da República, a primeira Constituição republicana, as primeiras leis sindicais decorrentes dos movimentos sociais de final e início de século, a 1ª Guerra Mundial, a Revolução Russa, as primeiras Constituições sociais (México, 1917 e Weimar 1919) o Tratado de Versalhes, com a criação da Organização Internacional do Trabalho, começaram a projetar um outro panorama sobre o movimento sindical.

Neste mesmo contexto, releva mencionar o Código Civil (1916), que regrou a assim chamada locação de serviços, como também, de modo especial, a Lei Eloy Chaves (nº 4.682 de 24/01/1923), por via da qual criou-se a estabilidade decenal e as caixas de aposentadoria.

Começam a ser criadas várias associações de classe, embora ainda sem que tivessem propriamente caráter sindical, mas que buscam melhores salários, redução de jornada de trabalho e assistência, valendo referir a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (em 1901), a Liga dos Operários em Couro (1901), a União dos Operários Estivadores (1903), a Sociedade União dos Foguistas (1903), a Liga de Resistências das Costureiras (1906), a Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906).

Vale referir também a fundação da Confederação Geral dos Trabalhadores (1920), com tendências marxistas (em substituição à ideologia anarquista e logo após dissolvida por ato governamental) e também a Confederação Nacional do Trabalho.

A partir de 1903 dá-se, no Brasil, a regulação do sindicalismo: o Decreto 979 de 1903 permitiu a sindicalização dos profissionais da agricultura e indústrias rurais.

Mas, é em 1906, que surge a primeira associação com o nome de "sindicato": O Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito de São Paulo.

Um ano após (1907) em três anos após o sindicalismo rural é que, por via do Decreto nº 1637, resta organizado o sindicalismo urbano.

Surgiram, a contar de então, vários sindicatos, com diversas designações e sem maior expressão, que, tendo se reunido em 1912 em congresso nacional do movimento operário, tentaram fundar a Confederação do Trabalho, não alcançando êxito.

A propósito:

Conforme ensina Segadas Vianna, os sindicatos de então possuíam apenas o rótulo. Entre os trabalhadores, principalmente do campo, não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar liquidar os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que os direitos não existiam consagrados em textos de lei. (apud STÜRMER, 2007, p.71).

Ainda, no mesmo sentido:

Não foram pequenas as dificuldades enfrentadas pelos primeiros líderes do movimento sindical brasileiro. Eles eram perseguidos, por motivos ideológicos, pelo próprio Governo e, simultaneamente, pressionados pelos empregadores.

Vale aqui o depoimento – tantas vezes citado – de Joaquim Pimenta:

'Organizar um sindicato, por mais pacíficos que fossem os intuitos de seus promotores ... era motivo de ser despedido, boicotado e, se a dispensa do empregado provocava protestos ou reação pela greve, a interferência do Estado imediatamente se fazia valer detendo os ousados, dispensando ajuntamentos a pata de cavalo, forçando os mais tímidos a voltarem ao trabalho'.

E logo adiante, relatando a maneira como os empresários reagiam contra o movimento sindical, o mesmo autor conclui:

‘Grandes empresas, exatamente as que exploravam os serviços públicos, excediam-se na sua hostilidade a todo movimento associativo (omissis). Os que se constituíam em divergência, acabavam por dissolver-se pelo afastamento inevitável dos sócios mais prestigiosos, demitidos ou removidos para onde não mais pudessem exercer qualquer influência sobre a classe’.

Foi por isso que se atribuiu ao Presidente Washington Luiz célebre frase que ele nunca disse, mas que refletia esse estado de coisas: ‘No Brasil, a questão social é uma questão de polícia’. (RUSSOMANO, 1995, p.32).

Sobre o início do movimento sindical no Brasil, merece destaque, por outro lado, o seguinte recorte:

São traços do início do movimento sindical brasileiro a liberdade dessas associações, criadas sem restrições, quanto ao seu número e funções; a influência étnica que sofreram, agrupando pessoas da mesma nacionalidade, centralizados os italianos em São Paulo e os portugueses no Rio de Janeiro e em Santos; a diversidade de critérios de representação, coexistindo a representação da profissão e a de um setor de atividade econômica; o assistencialismo, previdenciário, de mutualidade e de socorros; a instabilidade – muitas associações desapareceram, algumas ressurgindo depois; e a centralização em grau superior, uma vez que um sindicato da capital podia ser uma central para diversos sindicatos de cidades do interior. (NASCIMENTO, 2005, p.80).

Ainda sobre o início do movimento sindical cumpre observar que:

Há que se registrar que as primeiras regulamentações sindicais não impunham quaisquer limitações acerca da organização do número de instituições na mesma base territorial (STÜRMEER, 2007, p.71).

Já a contar de 1930, com a Revolução que levou Getúlio ao poder passou a haver intensa produção legal no campo trabalhista e sindical.

Em 19 de março de 1931 foi promulgado o Decreto nº 19.770, tido como a primeira lei sindical brasileira, com unificação dos regramentos rural e urbano antes existentes, tendo-se levantado estatisticamente que, já em junho do mesmo ano, tinham sido expedidas cerca de 400 cartas a sindicatos de trabalhadores e em torno de 70 a sindicatos de empresários.

Neste novo panorama fazia-se presente a intenção de considerar o sindicato pessoa de direito público, retirando-o da esfera privada, tanto fazendo com que o Decreto fosse no sentido de unicidade sindical.

Nos anos subsequentes, em 1932, sobrevém o Decreto 21.761, que regula a contratação coletiva; em 1934, o Decreto 24.954 estabelece uma reforma da anterior legislação sindical e o Decreto 24.694 de 12 de julho de 1934 limita a pluralidade sindical a, no máximo, três sindicatos da mesma categoria na mesma base territorial.

A Constituição de 16 de julho de 1934, por sua vez, estabelece que “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”, o que, no entanto, não veio a implantar-se, em razão das dificuldades do próprio modelo.

Após, a Constituição de 10 de novembro de 1937 estabeleceu, de forma rígida, a unicidade sindical, com subordinação do sindicato ao Ministério do Trabalho, situação esta que se fez refletir, de forma explícita, na Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, com a incorporação do modelo de organização sindical criado pela Lei 1402 de 1939.

Criou-se também o imposto sindical (Decreto 2337/1940) e o enquadramento sindical (Decreto 2381/1940).

A Constituição de 18 de setembro de 1946, de índole democrática e com revogação do anterior ordenamento constitucional, nada modificou quanto à organização sindical, mantendo íntegra a unicidade sindical, esta que se manteve também nas Constituições de 1967 e 1969 e, também, na Constituição de 1988, na forma de como expresso no art. 8º, II do texto.

Há, em verdade e como destacado pelos autores, na Constituição de 1988 uma antinomia: há, de um lado, previsão de liberdade sindical e, de outro, previsão de unicidade sindical, com contribuição sindical oficial.

A respeito da previsão existente na Constituição de 1988, releva destacar a seguinte recorte:

Esta, no art. 8º, já mencionado, visa a estabelecer um regime de efetiva democracia sindical: proclama a liberdade de associação (caput); proíbe autorização prévia do Estado para fundação de sindicatos, com plena autonomia das entidades de classe (inciso I); concede ao sindicato amplo poder de representação (inciso III); enfatiza a atuação sindical no mundo fascinante das negociações coletivas (inciso VI) e assim por diante.

As boas intenções do constituinte, através do diploma de 5 de outubro de 1988, esbarram, entretanto, em duas normas obsoletas adotadas sob o aguilhão do lobby do sindicalismo oficial, que sempre amamentou os pelegos do operariado brasileiro, e que estão em frontal desacordo com a democracia sindical esboçada no aludido preceito: a) a unicidade sindical (inciso II); b) a contribuição sindical (antigo imposto sindical, fonte de sucessivos escândalos), correspondente a um dia de serviço por ano, paga por todos os trabalhadores, associados ou não do sindicato (inciso IV: CLT, arts. 578 e segs.), que não é imposta, mas admitida pelo constituinte. (RUSSOMANO, 1995, p. 34).

É de mencionar-se ainda o surgimento das centrais sindicais, sendo a CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT em 28 de agosto de 1983, em São Bernardo do Campo, por ocasião do Primeiro Congresso Nacional dos trabalhadores e, além dela, a CENTRAL FORÇA SINDICAL e CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES-CGT.

A propósito de tal fenômeno releva destacar:

O fenômeno mais importante na vida sindical do nosso país, entretanto, não nasceu das lei e da Constituição: nasceu dos fatos.

No regime da Consolidação das Leis do Trabalho e do Direito Constitucional anterior, não havia margem jurídica para a constituição de centrais sindicais. Não obstante elas foram organizadas. (RUSSOMANO, 1995, p.34)

Quanto às centrais sindicais, por força do panorama da **unicidade sindical**, as mesmas não possuem personalidade jurídica sindical, já que – se assim fosse – só poderia, no sistema sindical brasileiro, existir uma única central sindical.

Sob outro enfoque, para as centrais sindicais, o princípio da unicidade sindical é de impossível aplicação, porquanto as mencionadas centrais têm base territorial em todo o território nacional e reúnem categorias profissionais idênticas; em outras palavras, para as centrais sindicais vigora, em verdade, um **pluralismo sindical**.

LIBERDADE SINDICAL. CONVENÇÃO 87/OIT

Sobre o tema, considerado o princípio da liberdade sindical presente na Constituição da República em aparente confronto com a unicidade sindical igualmente consagrada no Texto Maior e consideradas as Convenções nº 87 e nº 98, estas que completaram, em 2008 e 2009, 60 anos de existência e que são os instrumentos fundamentais da OIT em matéria de liberdade sindical, releva considerar quanto dito por Xavier Beaudonnet, Especialista em Normas Internacionais da OIT, em entrevista publicada na Revista da ALJT, edição de Setembro 2010:

Em 31 de maio de 2010, a Convenção nº 87 havia sido ratificada por 150 países, cifra que chega a 160 no que diz respeito à Convenção 98. São números muito altos que colocam estes instrumentos entre os convênios da OIT mais ratificados. Convém notar, além disso, que nos 12 anos que nos separam da adoção da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Convenção 87 recebeu 30 novas ratificações, o que demonstra uma tendência interessante. É necessário reconhecer, entretanto, que vários países com população tão importante, como a China, a Índia, Estados Unidos e Brasil não ratificaram a convenção sobre liberdade sindical (nº 87).

Convém recordar que a ausência da ratificação pode esconder situações nacionais muito díspares no que se refere à aplicação efetiva dos princípios de liberdade sindical.

Finalmente, os motivos de não ratificação podem variar muito de um país para o outro. Não há dúvida de que, em certos casos, as implicações democráticas e o possível questionamento à política econômica e social do governo que supõem o exercício da liberdade sindical constituem, lamentavelmente, o principal obstáculo à ratificação. Em alguns casos, podem ser os próprios sindicatos de trabalhadores que temem que a ratificação da Convenção nº 87, que deixa aberta aos trabalhadores a possibilidade do pluralismo sindical, ponha em perigo seu modelo de unidade sindical.

Para concluir, cabe também recordar que em países de caráter federal, onde as questões trabalhistas são atribuídas aos Estados federados, o processo de ratificação das convenções internacionais do trabalho assume um maior grau de complexidade.

Em última instância, cabe recordar o que foi mencionado na resposta anterior, sobre a relevância universal das Convenções 87 e 98 da OIT, muito além dos países que as tenham ratificado. (grifos atuais).

De como se confere, além do Brasil, China, Índia e Estados Unidos também não ratificaram a Convenção sobre liberdade sindical e, no particular, fazem-se, sem dúvida, relevantes os motivos para tanto, como acima assinalado em negrito, por destaque atual.

A propósito, na mesma entrevista ainda, outro trecho merece destaque, na medida em que complementa o que acima se encontra dito:

A liberdade sindical constitui um pilar imprescindível do sistema democrático. Tanto os órgãos de controle da OIT como a própria Conferência Internacional do Trabalho têm sempre insistido em que o exercício da liberdade sindical requer um contexto onde se respeitam plenamente as liberdade civis e políticas. Por outra parte, na lógica da Convenção nº 87, é importante que o Estado respeite cuidadosamente a autonomia coletiva dos interlocutores sociais e que suas intervenções estejam dirigidas a garantir o livre acesso à liberdade sindical e a propiciar a negociação coletiva e o diálogo social em vez de tentar controlar de maneira meticulosa as atividades das organizações de trabalhadores e empregadores. O fomento da cultura do diálogo deveria, por sua vez, permitir o progresso do reconhecimento mútuo entre os atores empregadores e sindicais.

Para efeito de conceituar "liberdade sindical", a lição de RUSSOMANO se mostra primorosa, no sentido de que "a liberdade sindical é uma forma triangular", ou seja, "um perfeito triângulo jurídico", em termos de "sindicalização livre", em oposição a "sindicalização obrigatória", "autonomia sindical" frente a "dirigismo sindical", e "pluralidade sindical" em confronto com "unicidade sindical" (RUSSOMANO, 1995, p.65).

Quanto à "sindicalização livre", esclarece o mesmo autor que sendo a convivência com os semelhantes uma tendência natural do homem, nisto se inclui o direito de associação, inclusive para a "sobrevivência da espécie" e expansão da personalidade do indivíduo", em cujo contexto se insere o sindicato, como "fato social, político e jurídico", ao qual todos os cidadãos têm o direito de se associar, juntamente com seus "companheiros de ofício ou profissão", integrando, ainda, a "sindicalização livre", a possibilidade de o próprio sindicato se associar a outros sindicatos, para efeito de constituição de federações e confederações.

No que diz com a "autonomia sindical", como segundo aspecto da liberdade sindical, a mesma importa em soberania nas deliberações, sem sujeição ao dirigismo do Estado (através de leis ou atos administrativos ou subserviência dos dirigentes sindicais beneficiados pelo Governo) ou dos órgãos sindicais superiores - sem prejuízo, em todo caso, de uma certa hierarquia, esta inerente a todos os sistemas sociais - ou, ainda, de um teleguiamento do poder econômico do empresariado.

A autonomia sindical compreende ainda, segundo o mesmo autor, o "direito de criar novas entidades", "direito de livre organização interna", "direito de funcionar livremente", além de "direito de formar associações de nível superior".

Já quanto à "pluralidade sindical", observa que não constitui "liberdade sindical" o mero direito de participar ou não participar de um determinado sindicato, mas sim o direito de escolher a quem o cidadão quer se associar e sem prejuízo de criar/fundar um sindicato de igual natureza aos já existentes.

Enquanto no regime de "unicidade sindical", a "liberdade" se resume a ingressar ou não, filiar-se ou não, a determinado sindicato, no regime da "pluralidade sindical" faz-se possível que a categoria profissional ou econômica se congregue em torno do sindicato existente ou se divida

entre vários sindicatos da mesma natureza; é possível ao trabalhador escolher, dentre diversos sindicatos, aquele com que tem afinidade ou, mesmo, opor-se aos existentes e fundar outro.

É, ademais, possível que mesmo no regime de "pluralidade sindical", todos estejam de acordo em que um só sindicato é necessário para zelar pelos interesses de todos, quando, então, haveria – em verdade – uma "unicidade sindical", mas espontânea e natural, o que seria, segundo quem assim sustente, uma "unidade sindical".

Na Convenção 87/OIT sobre "liberdade sindical", segundo NASCIMENTO, "ressaltam quatro garantias sindicais universais que proclama: as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato". (NASCIMENTO, 2005, p. 101).

A **primeira** das garantias envolve o direito de criar entidade sindicais, sem que para isso precise haver prévia autorização do Estado e, bem assim, o direito de filiar-se ou desfiliar-se; a **segunda** envolve o direito de redigir os seus estatutos e regulamentos, eleição dos dirigentes e liberdade de gestão segundo os objetivos inerentes ao sindicato; a **terceira** é contra a extinção ou suspensão dos sindicatos por medida administrativa, afastando, assim, a intervenção arbitrária do Estado na vida sindical; a **quarta** diz respeito à prerrogativa dos sindicatos de criar federações e, inclusive, filiar-se a organizações internacionais.

No Brasil atual, onde – como já se disse – há uma antinomia entre "liberdade sindical" em confronto com "unicidade sindical" e "contribuição sindical", a assim considerada "liberdade sindical" – do ponto de vista do trabalhador ou do empresário - se restringe, em verdade, a que "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato", na forma de como previsto no art. 8º, V da CRFB; não há, destarte e a rigor, uma "liberdade sindical", senão que, apenas e tão somente, uma "liberdade" de filiar-se ou não filiar-se a sindicato de sua categoria profissional (o que já envolve a questão da "unicidade" sindical, como adiante se abordará).

O dispositivo em questão (art. 8º, V), a rigor, repete (de forma específica em relação ao sindicato), o que, de forma genérica, já se encontra previsto no art. 5º, XX, da CRFB, no sentido de que "ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado".

Por outro lado, não deixa de existir também alguma "liberdade sindical" na previsão constitucional no sentido de que, conforme o art. 8º da CRFB/88, "é livre a associação profissional ou sindical", sendo que "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical".

Assim, se antes havia a necessidade da "investidura sindical", mediante a necessária "carta sindical", tanto não mais subsiste, bastando o registro do sindicato no Registro de Títulos e Documentos, como pessoa jurídica de direito privado, mediante a ata de criação e estatutos, para efeito de reconhecimento da personalidade jurídica de direito civil e, depois, o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, para efeito da personalidade jurídica trabalhista e representatividade da classe.

O registro, atualmente, é feito nos termos da Portaria abaixo mencionada, que, além de estabelecer os procedimentos para o registro, estabelece também os procedimentos relativos às impugnações e demais providências, além de prever o prazo para a finalização do processo:

PORTARIA No- 186, DE 10 DE ABRIL DE 2008

O MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e na Súmula nº 677, do Supremo Tribunal Federal, resolve:

Art. 1o Os pedidos de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE observarão os procedimentos administrativos previstos nesta Portaria.

[...]

Art. 28. Os processos administrativos de registro sindical e de alteração estatutária deverão ser concluídos no prazo máximo de cento e oitenta dias, ressalvada a hipótese de atraso devido a providências a cargo do interessado, devidamente justificadas nos autos.

[...]

Por tais razões, é de concluir-se – como, de resto, já se tem – que não há, no Brasil “liberdade sindical” plena, senão que relativa.

Tal panorama legal deu origem a situações que resultaram nos seguintes entendimentos jurisprudenciais pertinentes à “liberdade sindical”:

SÚMULA 666/STF: CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DE QUE TRATA O ART. 8º, IV, DA CONSTITUIÇÃO, **SÓ É EXIGÍVEL DOS FILIADOS** AO SINDICATO RESPECTIVO.

OJ 17/SDC/TST: Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados.

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, **são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado**, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

PRECEDENTE NORMATIVO nº 119/SDC/TST: “Contribuições sindicais - Inobservância de preceitos constitucionais. **A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização.** É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados”. (grifos atuais).

UNICIDADE. PLURALIDADE. UNIDADE SINDICAL

Como antes já referido, por força de quanto previsto no texto constitucional, tem vigência no Brasil o sistema de “**unicidade sindical**”, o que decorre do art. 8º, II da CRFB, no sentido de que “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”.

O sistema oposto é o da **pluralidade sindical**, que, historicamente, já vigeu no Brasil, mas viu-se superado pelos ordenamentos constitucionais posteriores.

Podemos dizer que o regime de **unicidade sindical** é aquele em que apenas se admite a existência, ao mesmo tempo e no mesmo local, de um único sindicato representativo dos trabalhadores ou empresários da mesma categoria.

A **pluralidade sindical**, partindo da legitimidade dos sindicatos dissidentes, admite, ao contrário, que, na mesma base territorial e ao mesmo tempo, dois ou mais de dois sindicatos representem trabalhadores ou empresários da mesma categoria. (RUSSOMANO, 1995, p. 77) (grifo atual).

A unicidade sindical, tal como vigente no Brasil, vem estruturada em cima do conceito de “categoria” profissional, sendo tal conceito fundamental para a definição da base de representação sindical.

Assim que, categoria é a “base sobre a qual se assenta um determinado tipo de sindicato, a saber, o sindicato de profissão” (MAGANO, 1990, p.89), na forma de como se encontra previsto no art. 511, § 2º da CLT.

É essencial, para efeito de caracterização da categoria, “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”, sendo relevante observar que, em razão da previsão de “atividades econômicas similares ou conexas”, que o conceito de “categoria” vai além da própria profissão.

Na conceituação de “categoria” há que considerar-se também a possibilidade, por força de § 3º do mesmo artigo, da ocorrência da “categoria diferenciada”, decorrente de “estatuto profissional especial” (advogados, médicos, engenheiros) ou, então, “condições de vida singulares” (motoristas, aeronautas), o que constituiria “categoria” dentro de uma “categoria”, havendo, nestas condições, opção, em favor do trabalhador, de manter-se na categoria preponderante ou na diferenciada.

Neste contexto, o conceito de “categoria” é fundamentalmente “jurídico”, uma vez que decorrente do regime da unicidade sindical e de sua definição legal.

Em outras palavras, “unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”. (NASCIMENTO, 2005, p.163).

Neste contexto há que distinguir-se “unicidade” e “pluralidade” de existência legal de sindicatos em confronto com a “unidade” ou “pluralidade” do direito de sindicalizar-se.

No que diz respeito à “unidade” ou “pluralidade” de sindicalizar-se, tanto diz respeito, a saber, se um mesmo trabalhador pode fazer parte, concomitantemente, de dois sindicatos ou se, filiando-

se a um sindicato, completa a sua faculdade legal de associar-se, valendo tal questionamento, tanto para um regime de “unicidade sindical”, como para um regime de “pluralismo sindical”.

Há duas hipóteses a serem consideradas: I - **em regime de unicidade sindical**: a) trabalhador exercente de uma profissão, com um só emprego, necessariamente há de associar-se a um só sindicato, o que vale também para o regime de pluralismo sindical; b1) trabalhador de uma profissão com dois empregos, de mesma natureza, em regime de unicidade sindical, o fará associar-se ao sindicato de sua profissão ou b2) trabalhador com dois empregos, de ofícios diferentes, poderá associar-se, num regime de unicidade sindical a dois sindicatos profissionais (“unicidade” sindical não equivale, necessariamente, a “unidade” do direito de sindicalização); II - **regime de pluralismo sindical**: a) exercente de duas profissões pode participar de dois sindicatos diversos; b1) exercente de profissão única, com dois empregos, pode ter dupla filiação se os sindicatos envolvidos assim previrem em seus estatutos ou b2) patrocinar uma dissidência para efeito de constituição de um novo sindicato profissional, como é próprio do pluralismo.

Releva, neste panorama, apontar ainda outro enfoque sobre “unicidade” e “unidade” sindical e a repercussão de tal enfoque sobre a “liberdade sindical”:

Unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical: a liberdade pode ser usada para a unidade. A República Federal da Alemanha é exemplo. É também o sistema da Inglaterra e da Suécia. (NASCIMENTO, 2005, p. 165).

De tanto resulta, de conseguinte, que “unicidade” sindical (existência legal de sindicato “único”) é conceito jurídico, enquanto “unidade” sindical não passa de um conceito sociológico.

Neste mesmo contexto ainda, não há como ignorar que “podem coexistir pluralidade, em um nível, e unidade em outro nível. É o que ocorre quando na cúpula existem diversas centrais sindicais; ...” (NASCIMENTO, 2005, p. 166).

A título de conclusão vale observar:

A pluralidade sindical, efetivamente, garante melhor a liberdade dos sindicatos. [...] A fórmula – que pode parecer contraditória – é, na verdade, ideal: o sindicato único deve nascer da pluralidade sindical, ou seja, deve perdurar a unidade da categoria profissional ou econômica à margem da possibilidade, espontaneamente abandonada, de formação dos sindicatos dissidentes. [...] O sindicato único imposto por lei é artificial. Ao contrário, quando nasce da vontade uniforme de todos os integrantes da categoria, está cheio de vida. [...] Em países como o Brasil, por exemplo, o pluralismo pode não encontrar ambiente propício e provocar o enfraquecimento da classe operária. (RUSSOMANO, 1995, p.91).

A propósito do tema, vale ilustrar com situação que se apresentou para julgamento e que foi assim decidida pelo signatário, em data recente, envolvendo, como autor, o **Sindicato dos Empregados em Escritórios e Empresas de Serviços Contábeis do Estado do Rio Grande do Sul** e, como, ré a **Comissão Organizadora Pró-Fundação do Sindicato dos Trabalhadores em Escritórios de Contabilidade e em Empresas de Assessoria Contábil, Consultoria Contábil,**

Perícia Contábil e de Auditoria Contábil de Porto Alegre, Grande Porto Alegre e Vale dos Sinos.

[...]

DECIDO.

O que nos presentes autos se apresenta tem similitude com decisão pretérita deste Juízo, envolvendo direito de reunião e liberdade/unicidade sindical, invocando-se, assim, os fundamentos elencados no **Processo 00948-2008-007-04-00-3**:

“No que diz respeito à antecipação de tutela que vem requerida na inicial, a sua apreciação não pode passar ao largo do binômio liberdade/unicidade sindical à luz da recém editada Portaria 186/MTE - ainda que o seja em cognição precária como é próprio da tutela antecipada - além da apreciação do quanto diz respeito à liberdade de reunião, à luz do ordenamento constitucional.

Este último aspecto já mereceu apreciação, por ocasião dos desdobramentos da ação principal - Proc. nº 00770-2008-007-04-00-0 - e correspondente Mandado de Segurança - Proc. nº 02986-2008-000-04-00-6, cujos fundamentos da decisão liminar cumpre ora invocar, segundo o excerto abaixo transcrito e grifado no detalhe:

*“Neste sentido, há que verificar se estão presentes os requisitos previstos no artigo 273 do CPC. No caso, 'data venia' do entendimento de origem, entendo que não há fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação (inciso I do citado artigo) a justificar a concessão da tutela antecipada. Isto porque a mera realização das assembleias dos trabalhadores não significa, por si só, a efetiva criação de outra entidade sindical de nível superior, mas apenas a deliberação da categoria sobre a matéria. Eventuais irregularidades em tal criação podem ser amplamente discutidas pelas entidades envolvidas, não só em âmbito judicial, mas também em âmbito administrativo. Além disso, **especial relevância assume o direito dos indivíduos à realização de reuniões pacíficas, assegurado no artigo 5º, XVI, da Constituição Federal, que cumpre ser observado.** Por estas razões, DEFIRO A LIMINAR postulada para cassar a decisão proferida em antecipação de tutela na ação nº 00770-2008-007-04-00-0, assegurando a realização das assembleias dos trabalhadores convocadas pelos impetrantes”.*

Com efeito, agora como dantes, é de preservar-se, sem dúvida, a possibilidade de realização de reuniões, como assegurado na Carta Magna.

Quanto à liberdade/unicidade sindical, especificamente quanto à “unicidade” (que é objeto de questionamento no âmbito da presente ação), é de considerar-se, com efeito, quanto previsto no art. 8º, II da CRFB:

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;

Em outras palavras, segundo o preceito constitucional, há previsão no sentido de que exista uma só entidade sindical a representar um mesmo grupo num mesmo espaço geográfico (a contrastar com a pluralidade sindical, a permitir que mais de uma entidade sindical represente um mesmo grupo na mesma localidade), tudo sem prejuízo, por outro lado, em face da "liberdade sindical" de ocorrerem - no regime de unicidade sindical que impera - desmembramentos e cisões, por vontade das categorias, estas que, para tanto, hão de decidir em assembleias regulamente convocadas e assim realizadas.

Neste sentido, são os fundamentos lançados em Acórdão no Proc.00536-2005-261-04-00-2, sendo Relator o Desembargador JOSÉ FELIPE LEDUR, como abaixo transcritas, com grifo atual:

"O princípio da liberdade sindical, reconhecido pela Constituição de 1988, impõe que a restrição à atividade sindical não exceda as próprias restrições já estabelecidas na CF/88. Aliás, conforme decidido pelo STF (MS-20.829-5, rel. Min. Célio Borja, in Rev. LTr de agosto de 1989, pág. 976),

A Constituição vigente valoriza o chamado livre impulso associativo, ao erigir como única limitação à organização sindical, nos três graus, a unicidade de representação de uma categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial.

Não obstante a nossa Constituição adote como princípio limitador a unicidade sindical, é possível a concentração e o desmembramento de sindicato já existente em prol da formação de outro sindicato, mantida a base territorial mínima.

*No caso dos autos, foi declarada a legitimidade do sindicato reclamante para representar a categoria profissional dos trabalhadores das cidades do Vale do Taquari, inclusive as cidades de Lajeado e Estrela, para o que foi desmembrado o Sindicato reclamado. Portanto, não se está admitindo a sobreposição de bases de atuação de dois sindicatos, como refere o recorrente, **mas a cisão da base territorial com a retirada de dois municípios da base de um sindicato já constituído para a formação de um novo sindicato conjuntamente com municípios que fazem parte da mesma região (Vale do Taquari).** Assim, não há convalidação de conduta contrária a Constituição. **O princípio da unicidade sindical apenas não permite que mais de um sindicato represente o mesmo grupo, na mesma base territorial, mas não veda a criação de novos sindicatos, decorrente do desmembramento de outros com base intermunicipal ou estadual.** Não há impedimento legal ou constitucional a esse procedimento."*

Sem dúvida, o que dito em relação aos sindicatos se aplica também às entidades de grau superior, no caso, a Federação, mesmo porque a Portaria 186/2008 do MTE prevê procedimento próprio, na eventualidade de impugnações "por entidades do mesmo grau cujas entidades filiadas constem da formação da nova entidade" para verificação "se a criação da nova entidade ou a alteração estatutária viola o princípio de unicidade sindical", além de estabelecer que há "conflito de

representação sindical entre entidades de grau superior quando houver a coincidência entre a base territorial dos sindicatos ou federações fundadoras da nova entidade com os filiados da entidade preexistente”.

[...]

FUNÇÕES DO SINDICATO

Dentre as funções atribuídas aos sindicatos (de representação, negocial, assistencial, de arrecadação, política e ética), a função-chave é, sem dúvida, a de **representação**, mesmo porque sem esta, as demais estariam prejudicadas.

A prerrogativa de “representação” se encontra prevista no art. 8º, III da Constituição da República, no sentido de que **“ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”**.

A representação dos sindicatos envolve questões de legitimação, seja a ordinária, seja – de modo especial – a extraordinária, em termos de substituição processual.

Prevista no diploma processual civil a figura da substituição processual, no sentido de que “ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei” e conceituada como “fenômeno de legitimação extraordinária” para pleitear em Juízo relação jurídica de que é titular outra pessoa, veio ela a ganhar relevo com a edição da Carta de 1988, por força da previsão consubstanciada no mencionado art. 8º, III, concedendo ao Sindicato defender “os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria” e erigindo tal prerrogativa em verdadeiro direito/dever.

A partir daí identificou-se uma **substituição processual sindical**, figura pela qual a entidade sindical, em nome próprio, atua em defesa de interesse alheio, isto é, no caso, direito profissional do trabalhador.

Logo após a promulgação da CRFB/88 estabeleceu-se grande dissídio quanto ao real alcance da disposição constitucional, especialmente, quanto a estarem ou não, aí, incluídos os interesses individuais dos integrantes da categoria e mesmo quanto a estar ali contemplada a própria substituição processual, já que subtraída a referência expressa à figura, no texto constitucional definitivo. De resto, a própria expressão “individuais”, fora objeto de emenda supressiva, mantida, porém, no texto final, sob fundamento de que o que se estava tentando suprimir, já estava assegurado pelo inciso XXI do artigo 5º, então já aprovado.

Já a derogada Lei nº 7788/89, no seu art. 8º, procurava clarear a questão e, logo após, a Lei nº 8073/90, em seu art. 3º, trouxe definitivamente a possibilidade dos Sindicatos atuarem como substitutos processuais dos integrantes da categoria, isto é, associados ou não, espancando quaisquer dúvidas ainda remanescentes, a despeito de respeitáveis opiniões em contrário.

Mesmo antes, porém, da lei nº 8073/90 era possível entender como tal, o direito/dever do Sindicato de agir em Juízo, em nome próprio para buscar interesse alheio, especialmente cotejando-se o art. 8º, III da CRFB com o art. 5º, XXI (“seus filiados”) e ainda com o inciso LXX do mesmo artigo (“em defesa dos interesses dos seus membros ou associados”), além de ser tal entendimento o mais consentâneo com a realidade brasileira, onde nunca existiu efetiva garantia de emprego.

Tinha-se, assim, como consagrado que a Carta Magna assegura a substituição processual, com legitimação extraordinária pela entidade sindical, em sentido amplo e geral, quanto aos integrantes da categoria profissional, independentemente da outorga de poderes, preservada, no entanto, a plena disponibilidade do direito material pelo seu legítimo detentor, qual seja, o próprio indivíduo.

Havia – como há – entendimentos doutrinariamente respeitáveis, no sentido de que – contrariamente a quanto se desenhava – as hipóteses de substituição processual (legitimação extraordinária) são as expressamente previstas no ordenamento legal, sem alargamento ou utilização extensiva da possibilidade processualmente prevista.

Assim que, as hipóteses de substituição processual seriam: a) ação de cumprimento de norma coletiva, na conformidade do art. 872 da CLT; b) postulação dos adicionais de insalubridade e/ou periculosidade, consoante o art. 195, § 2º da CLT; c) recolhimento do FGTS, na forma do art. 25 da Lei 8036/90; d) mandado de segurança coletiva, conforme previsto no art. 5º, LXX da CRFB/88.

A evolução dos entendimentos a respeito da figura da substituição processual fez com que viesse a lume o então ENUNCIADO nº 310/TST, que, no seu texto, definiu os contornos e a abrangência da substituição processual.

Com efeito, observado o Enunciado em questão, tem-se que “o artigo 8º, inciso III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato”, restrita esta, nos termos do mesmo Enunciado, à categoria, durante a vigência da lei nº 7788/89. Além disso, “a substituição processual autorizada pela Lei nº 8073 de 30 de julho de 1990 ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial”.

Entretanto, segundo se lê de LTR 61-11/1445, sob o título de “Substituição Processual Trabalhista - Orientação do STF” e consoante a correspondente decisão publicada na mesma Revista (págs. 1495/1496):

“Em recentes decisões, o STF, por suas Turmas, tem visto a questão de modo diverso. Exemplo da atual orientação do STF é o RE 202.063-0-PR, relatado pelo Min. Otavio Gallotti, que reconheceu expressamente que o art. 8º, III, da Constituição Federal prevê hipótese de legitimação extraordinária, admitindo a substituição processual ampla e irrestrita aos sindicatos. Ao se referir à Lei n. 8073/90, o acórdão em tela diz que veio apenas a explicitar o que já estaria contido no dispositivo constitucional em comento, além de não se referir apenas a matéria de reajuste salarial.

Diante de tal orientação, passam os sindicatos a poder esgrimir a substituição processual ampla em matéria trabalhista, podendo defender em juízo os direitos de todos os membros da categoria, o que contribui para tornar mais efetiva a Justiça do Trabalho, na medida em que não será a justiça do desemprego, uma vez que nas lesões de caráter amplo terá o sindicato que ingressar em juízo para defender os empregados, de forma a evitar que tal fato leve, como tem levado, o empregado a perder imediatamente o emprego”.

Neste sentido, de artigo de doutrina do Min. RONALDO LOPES LEAL (in Rev. TST 66/15), relativamente ao art. 8º, III da CRFB/88, então publicado, lê-se que:

“Em outras palavras: está legitimado o sindicato para proceder judicialmente em defesa de direitos e interesses individuais homogêneos da categoria por ele representada. Tais interesses e direitos individuais não são, portanto, quaisquer interesses ou direitos individuais. São apenas os direitos e interesses individuais da categoria, o que, obviamente, não abrange os interesses meramente pessoais de cada integrante da categoria.

(...)

O texto, no entanto, desafia nova interpretação: nem está excluída a legitimação extraordinária do sindicato para defesa de interesses individuais, como afirma o Enunciado nº 310, nem há substituição processual ampla e irrestrita. Com efeito, o que a Constituição assegura é a legitimação do sindicato para a defesa judicial dos direitos e interesses individuais *da categoria*. Repita-se, não se cogita dos interesses e direitos individuais dos *integrantes da categoria*, porque, volto a dizer, se assim se tivesse estabelecido, a redação seria: Defesa de direitos e interesses coletivos da categoria e individuais dos seus membros (ou integrantes). Trata-se aqui de direitos ou interesses de grupos, com maior ou menor abrangência, totalizando a categoria integralmente ou parte dela. Acresça-se que a expressão *categoria* não corresponde à definição infraconstitucional, contida na CLT.

(...)

Para reparar as lesões perpetradas contra os direitos ou interesses individuais homogêneos, embora resguardando a legitimidade dos lesados individuais para propor as ações que porventura entendam cabíveis, a Lei nº 8078/90 instituiu a *ação civil coletiva*, disciplinada no art. 91, através da qual “os legitimados de que trata o art. 82 poderão propor, em nome próprio e no interesse das vítimas ou seus sucessores *ação civil coletiva* de responsabilidade pelos danos individualmente sofridos, de acordo com o disposto nos artigos seguintes”. Como se constata, entre os legitimados do art. 82, inscrevem-se “as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este código, dispensada a autorização assemblear”. Dentre deste conceito amplo de associações compreendem-se, como é óbvio, as associações sindicais. Recorde-se que, pelos termos abrangentes do art. 21 da Lei nº 7347/85, são aplicáveis genericamente às ações civis públicas, de que é espécie, a ação civil coletiva, os procedimentos disciplinados na Lei nº 8078/90, no que couber. Destarte, está eleita e instituída uma ação, dotada de procedimento especial, derogatório dos procedimentos gerais naquilo em que inova, para a defesa dos interesses coletivizados.

(...)

Nitidamente os direitos e interesses individuais previstos no art. 8º, inciso III, da Constituição são homogêneos, porque só podem ser os decorrentes de origem comum, na medida em que “da categoria”. São aqueles direitos e interesses de que são titulares os trabalhadores enquanto indivíduos, mas todos se originam na mesma lesão (ou ameaça) a um direito ou interesse geral. Vale dizer: ou toda a categoria está sofrendo a mesma lesão que se faz sentir na esfera jurídica de cada um e de todos ou a lesão fatalmente irá atingir os indivíduos, integrantes da categoria, que se postaram na mesma situação e fato. Por exemplo, o regulamento da empresa que muda e atinge a todos indiscriminadamente no mesmo momento; ou que muda e atinge só aos que precisariam dispor do direito em determinadas situações, como a doença, a aposentadoria, etc.

Se os direitos e interesses previstos no art.8º, inciso III, da Constituição, definem-se como homogêneos, a ação que corresponde é a ação civil coletiva, tantas vezes referida. E o legitimado para ela, nos termos constitucionais, é o sindicato da categoria, que assume a posição incontestável de substituto processual, prescindindo de qualquer autorização assemblear para o exercício das ações correspondentes.

Ao adotar a atual redação, o inciso III do art. 8º constitucional quis restringir a legitimação à defesa dos direitos e interesses individuais da categoria. E quais são esses direitos e interesses? São aqueles que, embora resultantes de lesões individuais, coincidem com direitos e interesses transindividuais, porque concernem a todos os membros de uma comunidade sindical. Tais interesses e direitos tanto podem ser judicialmente defendidos por lesado individual - eis que não se discute a sua legitimidade - como pelo sindicato, dado ao caráter transindividual dos direitos e interesses em jogo, que não atingem apenas 'A' ou 'B', mas todos. A partir daí não pode mais a empresa fiar-se no princípio dispositivo da ação para perpetrar lesões. O sindicato poderá propor a ação categorial em benefício de todos, mesmo daqueles que não querem litigar, temerosos da despedida ou da futura discriminação.

Os direitos nitidamente individuais ficam a salvo da legitimação extraordinária do sindicato, pois nem teria sentido repartir a titularidade para propor a ação entre aquele que sofre uma lesão personalíssima, nitidamente individual, e o sindicato da sua categoria. Por isso, a substituição processual não é ampla e irrestrita, como querem alguns. A legitimidade do sindicato detém-se nos umbrais dos direitos que não são categoriais, aqueles que estão reservados ao poder dispositivo do empregado.

(...)

Vistas as coisas deste ângulo, pode-se afirmar que a regra contida no art. 8º, inciso III, da Carta Magna é de alta relevância e modernidade, correspondendo às tendências atualizadoras do conceito de legitimidade imperantes nos países mais civilizados do mundo e consagradas no mais moderno diploma processual civil de que o Brasil dispõe: o Código de Defesa do Consumidor, a Lei nº 8078/90. Na verdade a regra constitucional outorga ao sindicato a defesa de direitos individuais homogêneos, definidos como tais porque decorrentes de origem comum, correspondendo às hipóteses previstas na acepção legal."

Logo após ocorre o cancelamento do ENUNCIADO 310/TST, pela RESOLUÇÃO 119/2003, ao fundamento - entre outros - de que "o STF já decidiu contra a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada no Enunciado nº 310/TST, deve o Enunciado nº 310 ser cancelado"

Atualmente, o entendimento que - em regra - prevalece é o que se encontra reunido em **ENUNCIADOS APROVADOS NA 1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO TST, Brasília, 23/11/2007**, em especial:

77. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMAÇÃO DOS SINDICATOS. DESNECESSIDADE DE APRESENTAÇÃO DE ROL DOS SUBSTITUÍDOS.

I - Os sindicatos, nos termos do art. 8º, III, da CF, possuem legitimidade extraordinária para a defesa dos direitos e interesses - individuais e metaindividuais -

da categoria respectiva em sede de ação civil pública ou outra ação coletiva, sendo desnecessária a autorização e indicação nominal dos substituídos.

II – Cabe aos sindicatos a defesa dos interesses e direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos) da categoria, tanto judicialmente quanto extrajudicialmente.

III – Na ausência de sindicato, é da federação respectiva a legitimidade extraordinária para a defesa dos direitos e interesses da categoria e, na falta de ambos, da confederação.

IV – O art. 16 da Lei da ação civil pública contraria toda a filosofia e sistemática das ações coletivas. A decisão proferida nas ações coletivas deve ter alcance, abrangência e eficácia em toda área geográfica afetada, seja em todo o território nacional (âmbito nacional) ou em apenas parte dele (âmbito supra-regional), conforme a extensão do ato ilícito e/ou do dano causado ou a ser reparado.

Tem-se, hoje, pois, como assentado que a previsão do art. 8º, III da CRFB, é de ser entendido exatamente como nele se contém e na forma de como exposto no artigo de doutrina acima transcrito e como é do enunciado também acima transcrito.

A INSERÇÃO DO SINDICATO NA ATUAL CONJUNTURA

A existência, no Brasil, de um intervencionismo estatal, se concretiza por via do corporativismo patente, consubstanciado na unicidade sindical (regime sindical vigente e fortalecido pela Constituição), na contribuição sindical obrigatória (imposto sindical) e no poder normativo (reservado à Justiça do Trabalho), o que se encontra em prejuízo da autonomia coletiva.

Neste contexto, as dificuldades que se apresentam aos sindicatos brasileiros são maiores do que as enfrentadas em outros países.

Com efeito, a transição do “fordismo” para o “toyotismo”, com maior flexibilidade da produção, em decorrência da globalização e do neoliberalismo, faz com que os sindicatos necessitem ter também uma desenvoltura capaz de acompanhar tais transformações.

Releva, em tal sentido, destacar o seguinte recorte:

O principal papel que o sindicato deve desenvolver relaciona-se à defesa dos interesses dos representados nas formulações de propostas e solução perseguidas pela sociedade. O sindicato busca uma participação ativa na vida nacional, seja nas discussões das políticas econômicas, seja na defesa do meio ambiente e do patrimônio público. Por isso, alia-se à função de representação a função política, que não se confunde com uma atuação partidária, mas utiliza-se de todas as formas políticas para poder contribuir com as mudanças na sociedade.

Esse perfil desenvolve-se de forma a perseguir a integração da própria cidadania na iniciativa sindical.

A defesa de melhores salários e condições de trabalho não se constituem mais em elementos suficientes para justificar a existência das entidades sindicais.

Elas devem buscar dinamizar o seu papel por meio da compreensão dos novos cenários políticos e econômicos para poder propor soluções que não se afastem do

compromisso de buscar melhores condições de vida para todos e não apenas para a base de representação. (LAIMER, 2003, p. 83).

Assim que, e considerada tal moldura, passam a ser bandeiras dos sindicatos – segundo o mesmo autor – os trabalhadores de empresas terceirizadas e de cooperativas prestadoras de serviços em determinada atividade, os trabalhadores autônomos e os prestadores de serviços em domicílio e por meio de teletrabalho, os estagiários e os aprendizes, tudo além das relações de consumo, da defesa de interesses individuais, coletivos e difusos, das situações de desemprego, das situações de discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho, em tudo ampliando o espectro de atuação do movimento sindical.

Não por último, faz-se cada vez mais importante, a participação dos sindicatos, na vida política nacional, em termos de políticas públicas e econômicas, meio ambiente e patrimônio público, tudo a ampliar as suas funções para além das de simples “representação” em pleitos de melhorias salariais e de condições de trabalho.

Neste sentido, do mesmo autor acima citado:

A atuação política pode ou não aproximar sindicatos de governos, apoiando ou rejeitando determinadas políticas, como é o caso das privatizações, da reforma trabalhista e da previdenciária. A ação política dos sindicatos torna-se uma exigência da sociedade civil e fator indispensável às próprias políticas governamentais”. (p. 115).

Releva, a propósito do papel e do mapa em que se situam, atualmente, os sindicatos, referir quanto se tem alcançado em termos de **ENUNCIADOS APROVADOS NA 1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO**, TST, Brasília, 23/11/2007:

III – Lides Sindicais - Direito Coletivo - Enunciados 24 a 35:

24. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONFLITOS INTER E INTRA-SINDICAIS. Os conflitos inter e intra-sindicais, inclusive os que envolvam sindicatos de servidores públicos (estatutários e empregados públicos), são da competência da Justiça do Trabalho.

25. CONDUTA ANTI-SINDICAL. PARTICIPAÇÃO EM GREVE. DISPENSA DO TRABALHADOR. A dispensa de trabalhador motivada por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve, constitui ato de discriminação antisindical e desafia a aplicação do art. 4º da Lei 9.029/95, devendo ser determinada a “readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas” ou “a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento” sempre corrigidas monetariamente e acrescida dos juros legais.

26. CONDUTA ANTI-SINDICAL. CRIAÇÃO DE CCP SEM O AVAL DO SINDICATO LABORAL. Na hipótese de o sindicato laboral simplesmente ignorar ou rejeitar de modo peremptório, na sua base, a criação de CCP, qualquer ato praticado com esse propósito não vingará, do ponto de vista jurídico. O referido juízo de conveniência política pertence tão-somente aos legitimados pelos trabalhadores a procederem deste modo. Agindo ao arrepio do texto constitucional e da vontade do sindicato laboral, os

empregadores e as suas representações, ao formarem Comissões de Conciliação Prévia sem o pressuposto da aquiescência sindical obreira, não apenas criam mecanismos desprovidos do poder único para o qual o legislador criou as Comissões de Conciliação Prévia, como também incidem na conduta anti-sindical a ser punida pelo Estado.

27. CONDOTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO. É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta antisindical tipificada na Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

28. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONFLITOS SINDICAIS. LEGITIMIDADE. O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para promover as ações pertinentes para a tutela das liberdades sindicais individuais e coletivas, quando violados os princípios de liberdade sindical, nos conflitos inter e intra-sindicais, por meio de práticas e condutas anti-sindicais nas relações entre sindicatos, sindicatos e empregadores, sindicatos e organizações de empregadores ou de trabalhadores, sindicatos e trabalhadores, empregadores e trabalhadores, órgãos públicos e privados e as entidades sindicais, empregadores ou trabalhadores.

29. PEDIDO DE REGISTRO SINDICAL. COOPERATIVA. IMPOSSIBILIDADE DIANTE DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. NÃO CONFIGURA CATEGORIA PARA FINS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL, NOS TERMOS DO ART. 511 DA CLT E ART 4º DA PORTARIA MTE Nº 343/2000. Não é possível a formação de entidade sindical constituída por cooperativas, uma vez que afronta o princípio da unicidade sindical, bem como a organização sindical por categorias.

30. ENTIDADE SINDICAL. DENOMINAÇÃO. RESULTADO DE SUA REAL REPRESENTATIVIDADE. ART. 572 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. EXPLICITAÇÃO DA CATEGORIA E BASE TERRITORIAL. Da inteligência do artigo 572 da CLT decorre a exigência de que as entidades sindicais, em sua denominação, explicitem a categoria e a base territorial que realmente representam, para assegurar o direito difuso de informação.

31. ENTIDADE SINDICAL CONSTITUÍDA POR CATEGORIAS SIMILARES OU CONEXAS. FORMAÇÃO DE NOVA ENTIDADE COM CATEGORIA MAIS ESPECÍFICA. POSSIBILIDADE. NÃO FERIMENTO DA UNICIDADE SINDICAL. INVOCAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL. É possível a formação de entidade sindical mais específica, por desmembramento ou dissociação, através de ato volitivo da fração da categoria que pretende ser desmembrada, deliberada em Assembléia Geral amplamente divulgada com antecedência e previamente notificada a entidade sindical originária.

32. ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR. REQUISITOS PARA SUA CONSTITUIÇÃO. ARTS. 534 E 535 DA CLT. MANUTENÇÃO DESSES REQUISITOS PARA A PERMANÊNCIA DO REGISTRO JUNTO AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A permanência do número mínimo de entidades filiadas consubstancia-se condição *sine qua non* para a existência das entidades de grau superior.

33. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um

instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional.

34. DISSÍDIO COLETIVO – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES. O §2º do art. 114 da CF impõe aos Tribunais do Trabalho que, no julgamento dos dissídios coletivos, respeitem as disposições convencionadas anteriormente. Idêntico entendimento deve ser aplicado às cláusulas pré-existentes previstas em sentenças normativas.

35. DISSÍDIO COLETIVO. COMUM ACORDO. CONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE VULNERABILIDADE AO ART. 114, § 2º, DA CRFB. Dadas as características das quais se reveste a negociação coletiva, não fere o princípio do acesso à Justiça o pré-requisito do comum acordo (§ 2º, do art. 114, da CRFB) previsto como necessário para a instauração da instância em dissídio coletivo, tendo em vista que a exigência visa a fomentar o desenvolvimento da atividade sindical, possibilitando que os entes sindicais ou a empresa decidam sobre a melhor forma de solução dos conflitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por via de quanto exposto, despontam, entre outras, as seguintes conclusões, como, resumidamente adiante expostas, a título de considerações finais:

1. a unicidade sindical existente no Brasil resulta de contingências históricas e, por mais que limitativa da atividade sindical, mostrou-se/mostra-se adequada para determinados estágios sócio-econômicos;
2. a antinomia, detectada na CRFB/88, entre liberdade sindical e unicidade sindical mostra-se – em verdade – relativa; as centrais sindicais que se criaram, de forma alheia ao contexto legal, quebram o modelo de estrita unicidade sindical; para elas há, no plano fático, pluralidade sindical;
3. ademais, não são vedados a cisão e o desmembramento de sindicatos;
4. a liberdade sindical existente no Brasil, do ponto de vista do trabalhador, limita-se a filiar-se/associar-se ou não a determinado sindicato; do ponto de vista do sindicato, por mais que afastado o intervencionismo estatal, há procedimentos administrativos a serem observados para efeito da “personalidade jurídica sindical”;
5. a “unicidade sindical” como corolário máximo do “pluralismo sindical” é conceito sociológico e não jurídico; no plano jurídico prevalecem a “unicidade” ou o “pluralismo”, que são conceitos antagônicos;
6. a função-chave do sindicato é o de “representação”; as demais funções são decorrentes; a “substituição processual”, como legitimação extraordinária, é extremamente relevante no contexto das novas relações.
7. a globalização e o neoliberalismo exigem dos sindicatos uma postura mais abrangente do que o simples pleito de melhores salários e melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LAIMER, Adriano Guedes. **O NOVO PAPEL DOS SINDICATOS**. São Paulo : LTr. 2003. 125 p.

LEAL, Ronaldo Lopes. A Substituição Processual do art. 8º, III da Constituição Federal – Aplicação ao Processo do Trabalho das Normas de Procedimento das Leis nº 7347/85 e 8078/90 (CDC). **REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Brasília, vol. 66, nº 1, p. 15-19, jan/mar 2000.

MAGANO, Octávio Bueno. **MANUAL DE DIREITO DO TRABALHO: DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**. Vol. III. São Paulo: LTr, 1990, 180 p.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **DIREITO DO TRABALHO**. 16ª ed.,. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1992. 491 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **COMPÊNDIO DE DIREITO SINDICAL**. 4ª ed. São Paulo : LTr. 2005. 667 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO SINDICAL**. 2ª ed. Rio de Janeiro : Forense. 1995. 298 p.

STÜRMER, Gilberto. **A LIBERDADE SINDICAL**. Porto Alegre : Livraria do Advogado Editora. 2007. 158 p.

SILVA, Antônio Álvares da. **PLURALISMO SINDICAL NA NOVA CONSTITUIÇÃO**. Belo Horizonte: Livraria De Rey. 1990. 82 p.

REDAÇÃO. Substituição Processual Trabalhista - Orientação do STF. **REVISTA LTR LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**. São Paulo, nº 61-11, p.1495-1496, nov 1997.

ENTREVISTA ESPECIAL. Liberdade Sindical e Negociação Coletiva com Xavier Beaudonnet. **REVISTA ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA DE JUÍZES DO TRABALHO**. Recife, nº 6, p. 16-21, set 2010.