



FLÁVIA LEAL COELHO DE SOUZA E OLIVEIRA

**A FORMALIZAÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS À LUZ DO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Brasília/DF

2011

FLÁVIA LEAL COELHO DE SOUZA E OLIVEIRA

**A FORMALIZAÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS À LUZ DO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia a ser apresentada como requisito
para conclusão de curso de bacharelado em
Direito do Centro Universitário de Brasília –
UniCeub

Orientador: Antônio Umberto de Souza Júnior

Brasília/DF

2011

AGRADECIMENTO

Agradeço aos meus pais por todo carinho, amor e incentivo que me deram durante os cinco anos de curso e principalmente por acreditarem no meu potencial.

Ao meu orientador Antônio Umberto de Souza Júnior pelas horas dedicadas para me auxiliar na concretização deste trabalho e por todos os ensinamentos transmitidos durante as horas de orientações.

Não poderia também deixar de agradecer ao professor João Emanuel pelo tempo disponibilizado para me auxiliar na escolha do tema monográfico, bem como a disponibilização de material didático para a realização do trabalho.

E a Deus por me dar forças para alcançar meu objetivo e aqueles que de alguma forma contribuíram para o meu crescimento não só acadêmico, mas profissional e pessoal. A todos só posso dizer: Muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho monográfico analisa as perspectivas para o sistema sindical brasileiro após a promulgação da Lei 11.648/2008. A compatibilidade das centrais sindicais com o sistema sindical brasileiro e a constitucionalidade da Lei 11.648/2008 foram os focos do trabalho, traçando e analisando os fatores que desencadearam a existência, no plano institucional, das centrais sindicais até a sua formalização dentro da estrutura da organização sindical, no ano de 2008. O trabalho aponta que a legalização das centrais sindicais é uma medida correta, sendo a lei equilibrada e não se contrapondo à Constituição.

Palavras-chave: Sindicalismo, liberdade sindical, unicidade sindical, pluralidade sindical, centrais sindicais, constitucionalidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. DIREITO SINDICAL: CONCEITO E HISTÓRIA	8
1.1. <i>Direito Sindical e Direito Coletivo do Trabalho</i>	8
1.2. <i>Evolução Histórica</i>	10
1.2.1. <i>No Mundo</i>	10
1.2.2. <i>No Brasil</i>	14
1.3. <i>Princípios Gerais do Direito Sindical</i>	18
2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	23
2.1. <i>Estrutura Clássica da Organização Sindical</i>	23
2.2. <i>Liberdade Sindical</i>	26
2.3. <i>Unicidade Versus Pluralidade Sindical</i>	29
3. OS IMPACTOS DA NOVA ORGANIZAÇÃO SINDICAL	35
3.1. <i>As Centrais Sindicais e o Sistema Brasileiro</i>	35
3.2. <i>A Legalização das Centrais Sindicais</i>	37
3.3. <i>Lei 11.648/2008 e sua Constitucionalidade</i>	40
CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

INTRODUÇÃO

O estudo acerca do sindicalismo brasileiro passa atualmente por grandes modificações, principalmente no tocante à estrutura sindical e à formalização das centrais sindicais.

O modelo sindical brasileiro é bastante controverso, principalmente no que diz respeito aos princípios que o norteiam, tendo em vista que, ao mesmo tempo em que o sistema trata de liberdade, absurdamente restringe essa mesma liberdade ao adotar o sistema da unicidade sindical.

A partir de 2008, com a promulgação da Lei 11.648, as centrais sindicais passaram a fazer parte do sistema sindical brasileiro formal, fator esse que ocasionou muita discussão entre o poder público e até mesmo entre doutrinadores.

Embora não existissem legalmente, as centrais sindicais sempre fizeram parte do sistema sindical brasileiro, não como parte integrantes da estrutura piramidal adotada no Brasil, mas como associações civis de grande força política, atuando na luta pelos direitos dos trabalhadores.

Para que seja compreendida a inserção das centrais sindicais no sistema brasileiro, em um primeiro momento será feita uma explanação a respeito do direito sindical, analisando todos os fatores que contribuíram para o surgimento do movimento sindicalista, os princípios decorrentes de tal movimento e a trajetória de sua positivação no direito brasileiro.

Outro aspecto igualmente importante a ser estudado no segundo capítulo, diz respeito à estrutura organizacional brasileira, aonde serão analisados os princípios norteadores do movimento sindical brasileiro e a contradição existente dentro do sistema. Não obstante, serão analisados também os entes sindicais que compõem a estrutura brasileira e seus aspectos mais relevantes.

Por derradeiro, no último capítulo, serão analisados os impactos da nova organização sindical brasileira, trazendo alguns dos aspectos mais polêmicos decorrentes da inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro e os aspectos mais relevantes da Lei n ° 11.648/2008, com ênfase no debate travado no Supremo Tribunal Federal sobre possíveis inconstitucionalidades em tal diploma.

1. DIREITO SINDICAL: CONCEITO E HISTÓRIA

1.1. *Direito Sindical e Direito Coletivo do Trabalho*

Há muito se discute a denominação ideal para regular a matéria que trate do sindicalismo brasileiro e, para tanto, faz-se necessário abordar a distinção entre Direito Sindical e o Direito Coletivo do Trabalho, analisando os princípios, normas e institutos que tratam das relações coletivas de trabalho.

No caso brasileiro não existe consenso entre os autores, no que diz respeito à denominação a ser utilizada, se Direito Coletivo ou Direito Sindical.¹

Alguns autores, como Maurício Godinho Delgado, utilizam a designação Direito Coletivo, por entender ser tal instituto o regulador das condutas, dinâmica e vínculos de caráter grupal, no plano justrabalhista, sendo, portanto, o Direito Coletivo um instituto de caráter objetivista.² No que diz respeito ao Direito Sindical, entende ainda o mesmo autor que tal instituto diferentemente do instituto do Direito Coletivo, possui um caráter subjetivista, em virtude de priorizar o estudo dos sujeitos do Direito Coletivo, sendo tão somente o estudo pertinente aos Sindicatos.³

Há que se observar ainda, que parte da doutrina, a exemplo de Mozart Victor Russomano, não faz distinção entre os institutos, ora utilizando a nomenclatura Direito Sindical, ora utilizando Direito Coletivo, pois acredita não haver relevância em tal diferenciação:

o Direito Coletivo do Trabalho é também denominado Direito Sindical. A primeira expressão tem maior precisão científica e, cada vez mais, invade a preferência dos autores. Mas, como em todos os níveis de Direito Coletivo de Trabalho está presente e atuante o sindicato, não atribuímos grande importância à divergência existente a propósito. Por isso, usamos as duas expressões como sinônimos, atribuindo ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Sindical o mesmo conteúdo e, em consequência, o mesmo conceito.⁴

¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 19.

² DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 18.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 18.

⁴ RUSSMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 47.

A rigor, embora haja similitude entre o Direito Coletivo e o Direito Sindical, o Direito Coletivo trata do conjunto de normas e instituições voltadas a regular as relações coletivas do trabalho, enquanto o Direito Sindical prioriza o estudo dos sujeitos que fazem parte do Direito Coletivo, principalmente no que diz respeito ao desempenho das atribuições legais de tais sujeitos, possuindo tal instituto relação com o Direito do Trabalho. No entanto, o Direito Sindical é um direito autônomo, ainda que tal aspecto não seja observado por alguns autores. É comum lembrar-se que o Direito do Trabalho é dividido em dois ramos, sendo o primeiro o Direito Individual e o segundo Direito Coletivo do Trabalho.⁵

O Direito Sindical possui princípios próprios, regras próprias e institutos próprio tendo inclusive, doutrina própria. Embora esse ramo do direito não possua um corpo próprio de leis, suas normas encontram-se inseridas na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.⁶ Valem os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, que entende ser o Direito Sindical, “o ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical.”⁷

Há que se observar ainda que as relações coletivas não tratam apenas das relações sindicais, pois existem relações coletivas em que não há a participação dos sindicatos. Por isso, alguns autores adotam a expressão Direito Coletivo. Ocorre, contudo, que a quase totalidade das relações coletivas possuem participação dos sindicatos, prevalecendo, portanto, o entendimento da denominação Direito Sindical, tendo em vista a preponderância da atuação dos sindicatos nas relações coletivas.⁸ Entende, desta forma, Amauri Mascaro Nascimento, que as relações coletivas de trabalho integram o Direito Sindical:

não há dúvida de que a expressão não é aceita de modo pacífico entre os doutrinadores. Muitos preferem direito coletivo. Sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, no que estão certos. Há relações coletivas de trabalho nas quais o sindicato não pode estar envolvido. Existem representações de trabalhadores, na empresa, não sindicais. Porém, é preciso convir que as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só ocupam a quase-totalidade do espaço das relações coletivas do direito do trabalho, com o que, pelo critério da preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como, ainda, é o sindicato o centro da gravidade desse setor a que muitos dão o nome de direito coletivo do trabalho, o que

⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 22.

⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 23.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. 24.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. 25.

leva à mesma conclusão. É possível, e justificado, designar esse campo do direito do trabalho pela sua nota característica mais importante, que é a organização e a ação sindical, motivos, portanto, que abonam a escolha pela expressão direito sindical, que valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas de trabalho.⁹

A denominação Direito Sindical, além de adotada pelos mais diversos autores, é utilizada, também, pela OIT – Organização Internacional do Trabalho. Portanto, trataremos do estudo das relações coletivas como Direito Sindical, por se tratar das relações em que há participação dos sindicatos, embora existentes outras formas de representação, e por se tratar de direito autônomo, vista a existência de princípios, regras e institutos próprios.¹⁰

1.2. Evolução Histórica

1.2.1. No Mundo

A sociedade sofreu diversas modificações com o passar dos anos e tais modificações foram sofridas de forma mais acentuada com o advento da Revolução Industrial, passando as relações trabalhistas por uma nova etapa.¹¹ A Revolução Industrial foi fator determinante para que houvesse a sedimentação de reunião de trabalhadores com o intuito de defender seus interesses, tendo em vista as precárias condições de trabalho e os abusos praticados em relação ao trabalho exercido, como o excesso de jornada de trabalho e os baixos salários percebidos.¹²

De fato, a Revolução Industrial marcou o surgimento do sindicalismo no mundo.¹³ No entanto, os vestígios de movimento operário foram sinalizados em momento anterior ao da Revolução. Para tanto será necessário analisar os momentos anteriores à Revolução.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 25.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 25.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 65.

¹² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo*. São Paulo: LTr, 1998. p. 34.

¹³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 50-51.

Muitos autores entendem que o estudo do sindicalismo e sua evolução histórica devem ser observados a partir de dois fatos históricos ocorridos na segunda metade do Século XVIII: a Revolução Industrial e a supressão das corporações de ofício.¹⁴ As corporações de ofício tinham por finalidade associar indivíduos praticantes da mesma atividade profissional, garantindo o controle de produção, de profissão, assim como as condições que marcavam a realização de suas atividades.¹⁵ Segundo Ronaldo Lima dos Santos, as corporações de ofício eram formadas por indivíduos em posições diferentes, distribuídos em ordem hierárquica, ascendente: aprendizes, companheiros e mestres. As ascensões à época eram praticamente impossíveis, sendo exclusivo dos mestres por herança.¹⁶

Os aprendizes eram menores que ingressavam nas corporações para aprender o ofício, ou seja, ingressavam na corporação para receber os ensinamentos do mestre, podendo, posteriormente atingir a condição de mestre, fato esse dificilmente ocorrido com o chamado companheiro. Cabe ressaltar que, para que os ensinamentos fossem passados aos aprendizes, havia cobrança de uma taxa que deveria ser paga pontualmente na data devida. Os aprendizes estavam sujeitos a jornadas abusivas e ainda sujeitos a castigos corporais, não fazendo jus a nenhum pagamento de salário.¹⁷

Os companheiros eram auxiliares dos mestres, recebendo remuneração. No entanto, para ser considerado mestre, deveria o companheiro ser submetido à prova chamada de obra mestra, cujo grau de dificuldade era exagerado e a cobrança de taxa exorbitante, dificultando dessa forma a ascensão do companheiro à categoria de mestre, por falta de recursos.¹⁸

Os mestres eram os donos das oficinas ou locais onde seriam praticados os trabalhos, sendo os detentores de todos os conhecimentos necessários para a execução do trabalho. Tal categoria se encontrava no ápice da organização, sendo detentores de todos os privilégios e exercendo autoridade perante os aprendizes e em desfavor dos companheiros.¹⁹

¹⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 51.

¹⁵ ROMITA, Arion Sayão. *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 29.

¹⁶ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos, individuais e homogêneos*. São Paulo: LTr, 2003. p. 32.

¹⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 22.

¹⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 22.

¹⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 22.

Os companheiros, todavia, perceberam com o passar do tempo que a forma de ascensão era injusta, sendo tal categoria não um degrau para ser sucedido como mestre, mas se tratava de uma categoria inerte, tendo caráter definitivo. Inconformados com o sistema das corporações, os companheiros passaram a formar suas próprias associações, denominadas companhias, alterando dessa forma o sistema corporativista.²⁰ Tais problemas e o aparecimento do liberalismo acabaram por suprimir a existência das corporações.²¹

Em meados do Século XVIII, dois fatores, conforme dito no início deste tópico, serão fatores indispensáveis para o surgimento do sindicalismo: a Revolução Industrial e a supressão das corporações de ofício.²²

As corporações de ofício tinham finalidade não apenas econômica, mas também eram associações responsáveis por organizar as categorias profissionais, possuindo estatutos próprios, regulando preço das mercadorias, os lucros e ainda as normas a que deveria ser submetida cada profissão.²³

Cabe ressaltar que as corporações de ofício não foram propriamente o berço do sindicalismo uma vez que tais corporações se organizavam criando um movimento contra os mestres, sendo realizadas greves com o intuito de terem a oportunidade de ascensão dentro do sistema adotado, o sistema corporativista.²⁴

A partir do liberalismo da Revolução Francesa as corporações de ofício foram extintas, pois a liberdade individual se demonstra incompatível com a existência de corpos intermediários entre o Estado e o indivíduo²⁵, tendo em vista que, para o exercício de liberdade, o indivíduo não deveria ser parte de uma associação, pois, ao fazer parte de uma associação, estaria submetido à vontade de toda coletividade, de todo um grupo.²⁶

A Revolução Industrial inicia-se na segunda parte do Século XVIII e tem como principal característica o surgimento da máquina a vapor, havendo um processo de

²⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 22.

²¹ ROMITA, Arion Sayão. *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 29.

²² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 50.

²³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 52.

²⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 51.

²⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 53.

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 67.

ruptura e de inovações tecnológicas, causando impacto nas relações de trabalho.²⁷ Com a Revolução Industrial restou consolidado o sistema capitalista, dando origem à classe dos trabalhadores, tendo como principais características a liberdade e o trabalho assalariado, deixando de exercer os trabalhos nas oficinas e corporações para exercerem os trabalhos nas indústrias.²⁸

De fato a Revolução Industrial contribuiu para o aparecimento da união de trabalhadores de modo diferente ao das corporações. O movimento ocasionou um grande número de migrações para as cidades, causando transtorno para a classe trabalhadora que passava a viver em condições desumanas.²⁹

Não havia nenhum tipo de intervenção estatal nas relações de trabalho, pois predominava a concepção liberal.³⁰ Pela falta de intervenção estatal, não havia tratamento igual entre trabalhadores e patrões, aumentando as condições precárias de trabalho, impondo os patrões de forma abusiva as exigências em relação aos trabalhadores, sendo estes submetidos a jornadas exageradas, salários baixos e sem as condições mínimas de higiene para a prática laboral.³¹

Observa-se que as cidades não possuíam estrutura para comportar o número de imigrantes. Por isso, a classe de trabalhadores vivia em condições precárias e promíscuas. As mulheres e crianças acabavam por sustentar as famílias, tendo em vista os baixos salários recebidos, tendo, assim, preferência na contratação para laborar.³²

A utilização de mão de obra de forma desmedida acabou por criar um descontentamento da classe trabalhadora, pois não havia nenhuma perspectiva de mudança e as condições laborais eram indignas. A partir da consciência por parte dos trabalhadores e pela falta de intervenção por parte do Estado, foram se formando associações de obreiros que se uniram para lutar pelos interesses e objetivos da classe a fim de prevalecer suas vontades e lutar por condições dignas de trabalho.³³

²⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 29.

²⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 32.

²⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 37.

³⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 37.

³¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo*. São Paulo: LTr, 1998. p. 34

³² SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos, individuais e homogêneos*. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

³³ ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. *O que é sindicalismo*. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1980. p. 10-11.

O período da Revolução Industrial foi também marcado pelos mais diversos conflitos entre os trabalhadores e os donos das fábricas, em busca de condições mais decentes de trabalho, tendo como principal aspecto a participação mais evidente de trabalhadores de várias indústrias, lutando contra o capitalismo.³⁴

Apoiados em doutrinas sociais e políticas, a princípio passaram os trabalhadores de forma anônima se unindo em busca de melhores condições de vida e de trabalho; após, se uniram em associações que lutavam pelos interesses de uma classe profissional, dando origem aos sindicatos.³⁵

Não há que se falar que o berço do sindicalismo se deu com as corporações de ofício, mas com a supressão delas e com a Revolução Industrial a partir do Século XVIII, dando origem aos primeiros sindicatos, ainda que reconhecidos apenas no Século XIX.³⁶

Feita a explanação do sindicalismo no mundo abordaremos o surgimento do sindicalismo dentro do ordenamento jurídico brasileiro, analisando dentre outros fatores os princípios que regem tal instituto.

1.2.2. No Brasil

No Brasil o movimento sindical surge de forma mais lenta que na Europa, tendo em vista a economia predominantemente agrícola e o trabalho servil. No entanto, o surgimento da classe operária em meados do Século XIX está diretamente ligado ao processo de transformação da economia predominantemente agrícola para uma economia industrializada.³⁷

³⁴ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos, individuais e homogêneos*. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

³⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos, individuais e homogêneos*. São Paulo: LTr, 2003. p. 34.

³⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 50.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 630.

Segundo Russomano, o sindicalismo surgiu no Brasil já na época do Império. Em 1824, foi proclamada a liberdade de trabalho, onde o direito de associação era facultado, existindo assim a liberdade sindical.³⁸

Observa-se ainda a criação de entidades como a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880). Tais entidades surgem com a finalidade de defender os trabalhadores, mesmo sendo permitida a participação de outros sujeitos alheios às atividades profissionais, sendo os primeiros passos do sindicalismo no Brasil.³⁹

Os fatos ocorridos no final do Século XIX trouxeram condições para o início do sindicalismo no Brasil, começando pelo desaparecimento da escravidão através da Lei do Ventre Livre (1871) e pela abolição com a Lei Áurea (1888), criando-se condições para o sindicalismo brasileiro.⁴⁰

Em 1891, com a promulgação da primeira Constituição Republicana, garantiu-se o direito de associação, desde que de forma pacífica, passando não mais o Estado a regular as relações de trabalho.⁴¹ A partir desse momento foram criadas diversas associações de classe como: a União dos Operários Estivadores (1903); a Sociedade União dos Foguistas (1903); a Associação da Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906).⁴²

As primeiras leis sindicais surgiram através de dois decretos: o Decreto 979/1903, voltado para o setor rural, tendo como característica a liberdade sindical individual, e ainda o Decreto 1637/1907, garantidor da pluralidade sindical, aproximando-se do ideal da liberdade sindical.⁴³

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a partir de 1930 inicia-se no Brasil a fase chamada intervencionista, onde o Estado passa a intervir nas relações de trabalho, adotando a ideologia de integração entre as classes dos trabalhadores e a classe dos

³⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 30.

³⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 30.

⁴⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 58.

⁴¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 58.

⁴² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 58.

⁴³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 59.

empresários, organizando as categorias através do enquadramento sindical.⁴⁴ Nessa época ainda foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.⁴⁵

A partir do Decreto 19.770/1931, foi criada a Lei dos Sindicatos, passando a ter a representação das categorias. Os sindicatos deixam de ter autonomia e passam a ser dependentes do Estado, pois precisam ser reconhecidos por este, vez que ganham os sindicatos uma função assistencial, como órgão colaborador com o Estado.⁴⁶ O referido Decreto adotava a regra do sindicato único, além de estruturar toda organização sindical, afastando o modelo de liberdade sindical, sendo adotado até os dias atuais.⁴⁷

No dia 16 de julho de 1934 foi promulgada a nova Constituição, alterando para tanto o sistema sindical, instituindo a pluralidade sindical. A referida Constituição, no artigo 120, parágrafo único,⁴⁸ previa a adoção de dois princípios dentro do sistema sindical: o da pluralidade sindical e o da autonomia sindical, o que de fato ocasionaria na ruptura do modelo anterior. Com esse novo sistema, haveria a possibilidade de existir mais de um sindicato da mesma categoria dentro da mesma base territorial, não impondo mais a idéia de sindicato único.⁴⁹ Contudo, não houve uma aplicação efetiva da liberdade trazida pela Carta, pois quatro dias antes de sua promulgação, em 12 de julho de 1934, o Governo baixou o Decreto 24.694,⁵⁰ o qual regulamentava a estrutura dos sindicatos, determinando que deveria haver a filiação de pelo menos um terço dos empregados da mesma categoria e na mesma localidade para a criação de um sindicato.⁵¹

A partir de tal determinação imposta pelo Decreto 24.694, criou-se um obstáculo para a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, sendo praticamente impossível a existência de dois ou mais sindicatos da mesma categoria na mesma localidade, contrariando, a pluralidade sindical.⁵²

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 121.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 121.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 122-123.

⁴⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 60.

⁴⁸ Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Parágrafo Único - lei assegurará a pluralidade e a completa autonomia dos sindicatos

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 126.

⁵⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 126.

⁵² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

Em 1937, uma nova ordem constitucional é imposta e o Estado passa a adotar um modelo sindicalista corporativista, afastando qualquer possibilidade de adoção de um sistema pluralista e incorporando ao sistema brasileiro o modelo já adotado em 1931, qual seja o modelo da unicidade sindical. Após a Constituição de 37 foi promulgado o Decreto-Lei 1.402 se 5 de julho de 1939, complementando a Carta Magna, sob a organização sindical e mantendo o sistema da unicidade sindical.⁵³ Tal modelo corporativista vem sendo adotado no Brasil até os dias de hoje, sendo pouco modificado na atual Carta Magna.⁵⁴

A Consolidação das Leis Trabalhistas promulgada em 1943 surge como um meio de aperfeiçoamento do sistema regulador das relações coletivas de trabalho, passando a incorporar os assuntos que dizem respeito à organização sindical, enquadramento sindical e contribuição sindical.⁵⁵ A CLT pode ser considerada o maior avanço no âmbito trabalhista, devendo ser reconhecida a sua importância vez que foi a responsável pela consolidação dos anseios dos trabalhadores, embora nem sempre tenham sido atendidos, vigorando até os dias atuais.

Diante dos fatos apresentados há de se observar que o fator mais importante dentro do movimento sindical brasileiro não decorreu de leis, decretos ou da Constituição, mas dos fatos em si.⁵⁶

Embora não previstas dentro do sistema brasileiro nem disciplinadas pela Carta Magna ou pela CLT, as centrais sindicais surgem e passam a ter participação dentro do sistema sindical do Brasil, sendo essa uma das maiores demonstrações que por diversas vezes os fatos se voltam em desfavor das normas jurídicas.⁵⁷

As centrais sindicais surgem como uma organização com o objetivo de defender os interesses inerentes a determinada classe que participa da relação capital e trabalho.⁵⁸

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 127.

⁵⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 130.

⁵⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 34.

⁵⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 34.

⁵⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 108.

Cabe ressaltar que as centrais sindicais fazem parte do ordenamento de vários países. No entanto, no Brasil tal entidade sempre existiu apenas institucionalmente, tendo sua formalização efetivada em 2008 através da promulgação da Lei 11.648/2008. Entretanto, mesmo após o advento da Lei encontram-se dificuldades para a aceitação de tal ordenamento, sendo tal matéria apresentada de forma mais ampla nos capítulos posteriores.⁵⁹

1.3. Princípios Gerais do Direito Sindical

O Direito Sindical, assim como os demais ramos da ciência jurídica, constitui um sistema com normas, princípios e características próprias. Neste ramo do direito não de ser observadas as relações coletivas de trabalho, ou seja, deverão ser analisadas as relações existentes entre os trabalhadores e empresas.⁶⁰

Antes de adentrar ao estudo dos princípios gerais aplicados ao direito sindical, far-se-á uma breve explanação sobre o conceito de princípio.

Podem ser considerados os princípios como alicerce de uma ciência, orientando, informando e criando regras gerais.⁶¹ Segundo Miguel Reale, princípios são:

verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis.⁶²

Quando analisamos os princípios sob a ótica do Direito Sindical podemos fazê-lo de duas maneiras distintas: analisar sob a ótica do Direito Sindical no Brasil ou sob a perspectiva adotada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.⁶³ Analisaremos *a priori* os princípios sob o prisma do Direito Sindical brasileiro.

Na doutrina brasileira, diversos autores tratam dos princípios do Direito Sindical. Contudo, Maurício Godinho Delgado trata de forma mais detalhada a divisão de tais

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 258.

⁶⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 76.

⁶¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 32.

⁶² REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. São Paulo: Saraiva, 1980. p. 299.

⁶³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 32.

princípios. O referido autor divide os princípios em três grupos, os quais se diferenciam quanto ao objeto de estudo e seu escopo: princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, princípios que abordam as relações entre seres coletivos obreiros e empresariais no contexto da negociação coletiva e, por fim, princípios que tratam das relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo e as normas heterônomas do Direito Individual do Trabalho.⁶⁴

No primeiro grupo destacam-se alguns princípios como o princípio da liberdade de associação sindical e o princípio da autonomia sindical.⁶⁵

O princípio da liberdade de associação diz respeito à possibilidade de se criar livremente uma associação, dela fazer parte ou se desfiliar de tal associação,⁶⁶ sendo tal princípio disciplinado pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, XX.⁶⁷ Sob o prisma do Direito Sindical, tal princípio é abordado de forma mais ampla, pois é voltado para o sindicalismo, estando regulado pela Carta Maior em seu artigo 8º, inciso V.⁶⁸

Ressalta-se, portanto, que o princípio da liberdade sindical diz respeito à sindicalização livre,⁶⁹ ou seja, é um direito existente à disposição do sujeito de poder ou não se sindicalizar, de se filiar a um sindicato ou dele se desfiliar.⁷⁰

No tocante à autonomia sindical, pode-se dizer que é a garantia de autorregulamentação de um sindicato ou associação, é a possibilidade de estruturação interna e externa, além da sustentação econômica e financeira, sem estar vinculado ao controle estatal ou empresarial.⁷¹

Há que se observar que no Brasil, durante anos houve discordância em relação a tal princípio,⁷² no que diz respeito a sua existência ou não no ordenamento jurídico brasileiro, todavia, apenas com o advento da Constituição de 1988⁷³ começa a fazer sentido à

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 41.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 41.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 44.

⁶⁷ XX – ninguém poderá ser compelido a associar-se ou permanecer associado.

⁶⁸ Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

⁶⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 66.

⁷⁰ SFFRAIDER, Luiz Fernando. *Entidades Sindicais. Teoria e Prática*. Curitiba: Juruá, 2005. p.19.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 50.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 50.

⁷³ Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

sustentação da questão da autonomia sindical.⁷⁴

O segundo grupo de princípios de que trata Maurício Godinho Delgado diz respeito às relações entre seres coletivos obreiros e empresariais no contexto da negociação coletiva, sendo eles o princípio da interveniência sindical, princípio da equivalência dos contratantes coletivos e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva.⁷⁵

O princípio da interveniência sindical trata da impossibilidade de negociação direta entre empregado e empregador.⁷⁶ Havendo necessidade de solucionar conflitos entre as diversas categorias sendo de ordem profissional ou empresarial, deverá ser feita pelo órgão competente, ou seja, pelos sindicatos, sendo tal princípio assegurado pela Carta Maior em seu artigo 8º, inciso III e VI.⁷⁷

Analisa-se também o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que abrange o estudo acerca daqueles empregadores que se utilizam dos órgãos competentes para solucionar conflitos e os que atuam de forma individual, sendo ambos considerados sujeitos coletivos de trabalho. Diferentemente é o estudo acerca dos trabalhadores, que apenas poderão se valer das negociações através dos seus sindicatos. No entanto, terão a mesma natureza os obreiros e seus empregadores por consistirem em seres coletivos, podendo os empregadores atuar isoladamente ou através de associação sindical.⁷⁸ A lógica de tal princípio diz respeito à legitimidade da negociação coletiva.

O último princípio a ser abordado dentro do grupo dos princípios que cuidam das relações entre seres coletivos obreiros e empresariais no contexto da negociação coletiva é o princípio da lealdade da transparência na negociação coletiva. A idéia de lealdade está adstrita a idéia de boa-fé na negociação coletiva. Observa-se que ao promover uma negociação coletiva as partes são obrigadas a negociar, sendo tal negociação feita na data base, não existindo a possibilidade de ser feita de forma diversa. A transparência também se

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público e interferência e intervenção na organização sindical.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 50.

⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 52-55.

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 52.

⁷⁷ Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 53-54.

faz presente nas negociações coletivas, vez que devem ser realizadas tais negociações de forma clara, sendo acessível a todos os seres pactuantes por se tratar de negócio jurídico coletivo.⁷⁹

Finalizando o estudo dos princípios gerais do direito sindical no ordenamento brasileiro, sob a ótica de Maurício Godinho Delgado, será feita uma análise do último grupo de princípios: princípios que produzem efeitos não somente no seio coletivo geradoras de normas, mas também em toda a órbita jurídica; são os princípios regentes das relações entre normas coletivas e normas estatais.⁸⁰

Tais princípios dizem respeito à possibilidade de uma norma coletiva se sobrepor a uma norma constitucional, desde que seja mais favorável, sendo respeitados os parâmetros mínimos. Pode ser dividido tal princípio em dois, sendo eles o princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva e o princípio da adequação setorial.⁸¹

O princípio da criatividade jurídica diz respeito à possibilidade das partes se encontrarem investidas de um poder de autorregulamentação de representação, podendo, desde que realizadas as negociações coletivas com a participação dos sindicatos obreiros, produzir normas jurídicas e não meras cláusulas contratuais.⁸²

Por fim trataremos do último princípio a ser abordado nessas considerações preliminares a respeito dos princípios do Direito Sindical, sendo o princípio da adequação setorial negociada. Para que haja a compreensão de tal princípio faz-se necessário voltar aos princípios regentes, vez que tenta tal princípio estabelecer limites ao primeiro. Tal princípio aborda as possibilidades e limites a serem observados na negociação coletiva, a exemplo de critérios de validade do que foi negociado, observando o instrumento coletivo, a legislação e a parcela que pode ser negociada, tendo em vista a existência de parcelas de disponibilidade absolutas e relativas.⁸³

Vale ressaltar que o princípio da adequação setorial negociada visa a imposição de limites às negociações coletivas, objetivando a harmonização entre a norma

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 56.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 57.

⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 57.

⁸² DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 58.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 58.

coletiva e a norma estatal.⁸⁴

Conforme dito anteriormente, não existe unanimidade entre os doutrinadores quanto ao rol dos princípios gerais do Direito Sindical e, embora abordados pelos mais diversos autores, o assunto é apresentado de forma detalhada por Maurício Godinho Delgado.

Feita a explanação inicial a respeito do Direito Sindical, sua evolução histórica e os princípios que o regem, passa-se a tratar de forma detalhada ao sistema sindical brasileiro, adentrando no estudo da organização brasileira e dos impactos sofridos no ordenamento jurídico no decorrer dos últimos anos.

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 59.

2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

2.1. *Estrutura Clássica da Organização Sindical*

A estrutura organizacional brasileira vem sofrendo grandes transformações no decorrer dos últimos anos e embora traga, em seu artigo 8º, caput da Constituição Federal de 1988, expressamente que “é livre a associação profissional ou sindical”⁸⁵, ainda podemos encontrar resquícios do corporativismo de décadas passadas. A Constituição Federal brasileira resultou em um grande avanço para a abertura sindical, mas, o sistema adotado no Brasil é bastante contraditório por tentar conciliar dois princípios: a liberdade sindical e a unicidade sindical.⁸⁶

No Brasil o sistema se caracteriza por uma estrutura piramidal, característica decorrente do modelo corporativista, que foi mantido pela atual Carta Magna, sendo disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho, onde, na base da pirâmide, encontram-se os sindicatos, acima destes as federações e no ápice, as confederações.⁸⁷ Dessa forma, poderão os sindicatos agrupar-se em federações e, estas, em confederações.

Essa estrutura perdura há algumas décadas, mas observam-se nos dias atuais alterações significativas dentro do sistema sindical, como a possibilidade de participação das centrais sindicais no sistema brasileiro.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 534 e 535, traz que, para a formação de uma federação, é preciso o agrupamento de pelo menos cinco sindicatos, enquanto para a existência de uma confederação se faz necessária a união de três federações.

No que diz respeito à criação das federações, o § 2º, artigo 534, da CLT evidencia que para que seja criada uma federação, é necessária a autorização do Estado. Porém, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, tal artigo perdeu a validade,

⁸⁵ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, de 05.10.1988. DOU de 05.10.1988, disponível no site: www.presidencia.gov.br.

⁸⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 136.

⁸⁷ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 473

sendo revogado tacitamente pelo artigo 8º, I, da Carta Maior que veda tal autorização.⁸⁸

Os sindicatos, as federações e confederações constituem a pirâmide sindical, conforme dito anteriormente, e cada uma dessas entidades possui sua função especializada, embora todas representem os trabalhadores e empregadores.⁸⁹

O sindicato é uma organização criada com o intuito de defender os interesses trabalhistas e econômicos no âmbito do coletivo entre os grupos sociais.⁹⁰ Para João Regis Teixeira, pode ser dividido o sindicato em sindicato vertical, como sendo aquele grupo de pessoas dedicadas a uma certa atividade, não analisando, a atividade profissional, mas o destino da produção e o sindicato horizontal que nesse caso está ligado à atividade profissional exercida.⁹¹

A federação, assim como os sindicatos e confederações possui natureza jurídica de pessoa jurídica de direito privado, sendo formada pela união dos sindicatos, agrupando atividades ou profissões, tendo como principal finalidade a coordenação dos interesses dos sindicatos a ela filiados, mesmo sem possuir o poder de representá-los, podendo, inclusive, deter poder de representação de trabalhadores e empregadores quando na ausência do sindicato para o fazer.⁹²

No que tange às confederações, há que se observar que tem como objetivo a coordenação dos interesses das federações, sendo feita tal coordenação no âmbito nacional, diferentemente das federações que coordenam tais interesses no âmbito regional.⁹³

Dentro do sistema brasileiro ainda existe a figura das centrais sindicais que, muito embora não sejam reguladas de forma efetiva em nosso ordenamento, sempre existiu institucionalmente. No entendimento de Arnaldo Süssekind, a inserção das centrais sindicais no ordenamento brasileiro, é tida como extravagante por não serem as centrais parte integrante do sistema confederativo brasileiro, não sendo prevista na Constituição Federal e

⁸⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 107.

⁸⁹ CATHARINO, José Martins. *Tratado Elementar de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1997. p. 136.

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 850.

⁹¹ TEIXEIRA, João Regis Fassbender. *Introdução ao Direito Sindical*. São Paulo: Revista do Tribunais, 1979. p. 114-115.

⁹² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 106.

⁹³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 107.

na Consolidação das Leis do Trabalho.⁹⁴

Embora não haja previsão na Carta Maior de autorização de criação das centrais sindicais, estas sempre atuaram de forma efetiva no âmbito do direito sindical e/ou coletivo brasileiro.⁹⁵ Diante da nova realidade do sindicalismo e da evolução da sociedade, em 2008 foi promulgada a Lei 11.648, formalizando assim as centrais sindicais no ordenamento brasileiro. Contudo, tal acontecimento ainda não é aceito por todos, mas esse será um assunto a ser abordado em capítulo posterior. A realidade é que o atual sistema brasileiro, após o advento da Constituição Federal de 1988, passou a adotar um sistema híbrido, existindo a liberdade de associação e administração e restrições à liberdade de organização. Há que se observar que, no que diz respeito à liberdade de organização, se desta ainda a noção do princípio da unicidade sindical.⁹⁶

A legislação brasileira proíbe a criação de mais de um sindicato representativo da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, conforme disciplinado no artigo 8º, inciso II.⁹⁷ Assim, o sistema se encontra em contradição uma vez que a liberdade de associação disposta na Constituição é restrita em virtude do princípio da unicidade sindical.

Em que pese a proibição adotada pela Constituição Federal, há leis sobre a participação das centrais sindicais em diversos órgãos, tais como o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei 8.036, de 1990, artigo 3º), o Conselho Nacional de Previdência Social (Lei 8.213, de 1991) e o Conselho Deliberador do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei 7.998, de 1990, artigo 18, §3º).⁹⁸

Há que se ressaltar que o sistema brasileiro contraria a Convenção 87 da OIT que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização. A referida Convenção objetiva assegurar a liberdade sindical e o exercício dos direitos sindicais,

⁹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Delo e VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 16 ed. Vol. 2. São Paulo: LTr, 1996. p. 1103.

⁹⁵ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectiva*. São Paulo: LTr, 2010. p. 54.

⁹⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 97.

⁹⁷ Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 265.

conferindo aos empregados e empregadores a possibilidade de constituição de organizações de sua escolha não necessitando de autorização prévia, podendo filiar-se a tais organizações desde que obedecidos os estatutos por ela regulamentados.⁹⁹ Por contrariar o disposto na Carta Magna de 88, o Brasil não adotou até hoje tal Convenção, embora seja nosso país membro da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Analisando tais fatos, nota-se que o sistema brasileiro encontra-se defasado, pois, apesar de já ter uma estrutura determinada, a inclusão das centrais sindicais no sistema organizacional faz que se repensem os princípios adotados no Brasil e sobre as contradições encontradas no Direito Sindical.

Embora a inserção das centrais sindicais criem uma nova estrutura sindical e represente um avanço em nosso sistema, há que se observar que o sistema ainda se encontra fechado e restrito aos fatores decorrentes do passado, não sendo o avanço reconhecido de forma positiva por muitos doutrinadores, políticos, sindicatos, por entender que essa evolução altera todo o processo da organização sindical, criando um interferência em todo o sistema.¹⁰⁰

De fato, o Brasil ainda busca o aperfeiçoamento no âmbito do direito sindical, a fim de que sejam supridas as deficiências deixadas por décadas passadas. Porém, para que isso ocorra, é necessário que se faça uma reforma do sistema, analisando a evolução da sociedade e observando o desenvolvimento dos demais países para que dessa forma se crie e se adote um sistema mais eficaz.¹⁰¹

2.2. *Liberdade Sindical*

A Constituição Federal Brasileira, ao ser promulgada em 1988, assegurou o princípio da liberdade sindical, o qual estabelece que não há necessidade de autorização para criação de entidades que defendam os interesses dos trabalhadores e/ou empregadores e

⁹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 330.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 268.

¹⁰¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 113.

proibindo a intervenção estatal quanto ao funcionamento de tais entidades.¹⁰²

No entanto, tal liberdade disciplinada pela Carta Maior não é absoluta vez que a própria Constituição criou mecanismos que preservassem o sistema anterior, vedando a criação de mais de um sindicato em qualquer grau, na mesma base territorial. Houve também a preservação da contribuição sindical a fim de garantir a manutenção de tais sindicatos. Tais aspectos demonstram de forma efetiva que a liberdade sindical não é adotada de forma plena em nosso ordenamento.¹⁰³

Cabe ressaltar que a liberdade sindical deverá ser observada sob dois prismas, sendo o primeiro em relação a liberdade individual de criação e adesão a um sindicato e a segunda em relação a liberdade de ação dos sindicatos.¹⁰⁴ Todavia, para que se tenha uma melhor compreensão será analisado o que vem a ser de fato a liberdade sindical. Tal princípio consiste na possibilidade de empregados e empregadores, por livre arbítrio, se filiarem ou não a determinado sindicato. No Brasil, existe a possibilidade de obreiros e empregadores se filiarem ou se desfilarem de qualquer entidade sindical, muito embora não possa evitar a representação da categoria da qual faz parte pelo sindicato, podendo este atuar na representação dos interesses inerentes à categoria e na substituição processual de interesses individuais, independentemente de filiação.¹⁰⁵

Observa-se que são inúmeras as definições utilizadas pela doutrina trabalhista para conceituar a liberdade sindical, mas a quase totalidade dos doutrinadores entende não existir efetivamente a liberdade sindical dentro do ordenamento brasileiro, uma vez que ao tempo que a Constituição Federal regula a liberdade dos sindicatos, em seu artigo 8º, *caput*, posteriormente observa-se a vedação de criação de mais de uma entidade sindical, dentro da mesma base territorial.

Há que se observar que, analisando a Carta Maior, de fato poderiam empregados e empregadores se filiarem ou não ao sindicato da categoria, mas, sendo o Brasil

¹⁰² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 170.

¹⁰³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 170.

¹⁰⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 171.

¹⁰⁵ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos. Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992. p. 82.

adepto da unicidade sindical, ou seja, à possibilidade de um único sindicato da categoria na mesma base territorial, tal liberdade fica restrita.

Conforme dito anteriormente, a liberdade sindical no Brasil não é exercida de forma absoluta, tendo em vista que a atual Constituição não observa as regras que constam na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho¹⁰⁶, preservando princípios anteriormente inseridos pela Consolidação das Leis do Trabalho (organização sindical rígida, contribuição compulsória e unicidade sindical).

A liberdade sindical é o direito que trabalhadores e empregadores têm de constituir organizações e a elas se filiarem, observando os estatutos por elas regulamentados, sem necessidade de autorização prévia para que tais organizações sejam criadas e sem que haja qualquer diferenciação entre as classes de trabalhadores e empregadores.¹⁰⁷ Ressalta-se que pode ser escolhida pelos interessados qualquer entidade sindical, resultando na pluralidade sindical, por ser possível a existência de mais de uma entidade sindical dentro de uma mesma base territorial, representando pessoas ou atividades com o mesmo objetivo comum.¹⁰⁸

De fato a liberdade constitui um direito de todos, mas, para que seja exercida, deverá ser devidamente regulamentada pelo nosso ordenamento. A realidade é que o sistema brasileiro, por encontrar ainda ranço de um sistema corporativista, não exerce de forma plena a democracia disciplinada pela Carta Maior promulgada em 1988.

A Constituição Federal traz em seu artigo 1º, inciso V, a idéia de Estado Democrático de Direito. Entretanto, a democracia de que trata o referido artigo não é adotada de forma plena no sindicalismo brasileiro. É sabido que a Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 8º, *caput*, a idéia da liberdade de associação, mas essa liberdade de associação encontra-se mitigada uma vez que só poderá o trabalhador se associar ao sindicato que detenha o monopólio da categoria profissional à qual pertença. Observa-se, portanto, que não podem os trabalhadores se associar a organizações sindicais de sua preferência ou livre

¹⁰⁶ MARTINS, Milton. *Sindicalismo e Relações Trabalhistas*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 239-340.

¹⁰⁷ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009. p. 69.

¹⁰⁸ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009. p. 79.

escolha, face ao princípio da unicidade sindical adotado pelo ordenamento brasileiro.¹⁰⁹

Entende Octavio Bueno Magno que a liberdade sindical:

é o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferência nem dos poderes públicos nem de uns em relação aos outros no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertençam.¹¹⁰

Sobre esse prisma fica claro que o sistema brasileiro encontra-se incompatível com o Estado democrático de direito uma vez que a vedação de criação de mais de um sindicato dentro da mesma base territorial restringe o direito de liberdade dos sujeitos de direito de se filiarem ou não a determinado sindicato,¹¹¹ impossibilitando a aplicação de forma absoluta da liberdade sindical. Nesse diapasão os elementos que restringem o exercício da liberdade sindical impedem a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil. Tal ratificação da Convenção representaria um avanço no ordenamento sindical. Para que seja o Brasil adepto de tal princípio é necessário que seja feita uma reforma constitucional. Portanto, ao não aplicar de forma absoluta a liberdade sindical, foi criado dentro do sistema um impasse que deverá ser sanado e que seja o princípio aplicado de forma efetiva.

Há que se falar, portanto, que o sistema sindical brasileiro, ao adotar como princípio a unicidade sindical, vedando a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e categoria e permitindo a intervenção estatal em sua organização, restringe o princípio da liberdade sindical.¹¹²

2.3. *Unicidade Versus Pluralidade Sindical*

O princípio da unicidade sindical consiste na possibilidade de criação de apenas um sindicato para cada categoria profissional ou econômica na mesma base territorial,

¹⁰⁹ VOGEL, Gustavo Adolpho Neto. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000. p. 523

¹¹⁰ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho – Direito Coletivo do Trabalho*. Vol. 3. São Paulo, LTr, 1993. p. 24.

¹¹¹ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009. p. 61.

¹¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva. 2009. p. 184.

definida pelos empregados ou empregadores.¹¹³ A previsão de tal princípio na Constituição Federal, disposto no artigo 8º, inciso II, interfere e limita a liberdade sindical.

A unicidade sindical acaba por caracterizar um sistema cuja organização sofre interferência estatal, vez que os sindicatos acabam por se constituir da forma estabelecida pelo poder público,¹¹⁴ observando as regras trazidas pelo próprio poder público, em especial, a vedação da existência de mais de um sindicato de categoria na mesma base territorial ocasionando, assim, uma restrição ao princípio da liberdade sindical. A unicidade adotada pelo sistema brasileiro é confederativa, ou seja, alcança todos os entes integrantes da pirâmide, quais sejam sindicatos, federações e confederações. Pode-se afirmar que tal imposição da lei resulta em um monopólio em relação à representação, não facultada aos trabalhadores a possibilidade de optarem pelo sindicato o qual queriam para representá-los, seja dentro da empresa ou no âmbito judicial.¹¹⁵

Há que se observar que a unicidade sindical diz respeito não só à base territorial, mas também à categoria profissional, sendo admitido por lei apenas um sindicato que a represente. Embora aplicado nos dias atuais tal princípio nem sempre foi aplicado no direito brasileiro, sendo permitida a aplicação do princípio da pluralidade sindical. A unicidade sindical passou a fazer parte do ordenamento brasileiro na Era Vargas, em 1939, com o Decreto-lei nº 1.402, sendo admitida e recepcionada em 1943 com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, e mantida até os dias atuais. Antes disso em 1903 e 1907 admitia-se a pluralidade sindical como princípio norteador do sistema sindical brasileiro.¹¹⁶

O princípio da unicidade sindical é tratado por muito doutrinadores como unidade sindical. Entretanto, trata-se de institutos diferentes e para tanto é necessário que se faça uma diferenciação entre ambos. Segundo entendimento de Arnaldo Süssekind:

a unidade sindical na representação da categoria profissional e, bem assim, da profissão, ofício ou grupo de empregados de uma empresa, estabelecimento ou setor de atividade, constitui meta defendida por

¹¹³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 635.

¹¹⁴ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009. p. 76.

¹¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 221.

¹¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 221.

expressivos movimentos sindicais, visando ao fortalecimento das respectivas associações.¹¹⁷

A unidade, diferentemente da unicidade, encontra-se compatível com a liberdade sindical, pois não constitui a obrigatoriedade de um único sindicato representativo das categorias profissionais e/ou econômicas dentro da mesma base territorial. Conforme dito anteriormente a diferenciação entre unicidade e unidade não é abordada por todos os doutrinadores. Russomano, por exemplo, entende por unicidade e unidade sindical como sendo a vedação à criação de mais de um sindicato por categoria dentro da mesma base territorial.¹¹⁸

O fato é que, quando se trata de unidade, existe compatibilidade com o sistema da pluralidade sindical adotado pelos mais diversos países. Para que se compreenda por fim a diferenciação entre o instituto da unicidade e o instituto da unidade, pode-se dizer que se entende por unicidade sindical o reconhecimento estatal de um único sindicato, representante de determinada categoria, dentro da mesma base territorial, podendo ser tal reconhecimento relativo a qualquer grau dentro da estrutura piramidal, enquanto a unidade sindical, embora haja a união dentro de um sindicato, não é alcançada por imposição estatal, mas por vontade própria dos integrantes.¹¹⁹

Após analisar o princípio da liberdade sindical e fazer uma explanação acerca da unicidade sindical será abordado o princípio da pluralidade sindical.

Modelo oposto ao da unicidade sindical é o da pluralidade sindical, que possibilita de forma, simultânea ou não, a criação de mais de uma entidade dentro da mesma base territorial para representar determinado grupo.¹²⁰ A pluralidade sindical é fundamentada na democracia, sendo aplicada em diversos países, a exemplo da Espanha, Itália, França, dentre outros, onde dentro de uma mesma base territorial pode existir mais de um sindicato representando trabalhadores ou empregados.¹²¹

¹¹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 353.

¹¹⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 66.

¹¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 635.

¹²⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 83.

¹²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 219.

Conforme afirmação anterior, por se tratar a pluralidade de uma liberalidade de criação de entidades sindicais, os países adeptos a tal sistema pluralista estão em conformidade à Convenção nº 87 da OIT. Assim, como a unicidade sindical, o sistema da pluralidade sindical é constituído por fatores positivos e negativos. Resta a indagação de qual é o melhor sistema a ser adotado no ordenamento brasileiro.

Quando se aborda o tema pluralidade sindical se fala em entidades sindicais, ou seja, organizações de empregados e empregadores responsáveis pela defesa de interesses de classes econômicas ou profissionais, não havendo a vedação de criação de tais entidades, dentro da mesma base territorial. Ocorre que, ao tratar de unicidade sindical, não há óbice à criação de entidades de cúpula, ou seja, a unicidade se dá apenas dentro do sistema confederativo, desde os sindicatos até as confederações.¹²²

Com o advento da Lei 11.648/2008, as centrais sindicais, até então existentes apenas institucionalmente, passaram a fazer parte do ordenamento brasileiro, não sendo passível do controle do Estado no que diz respeito ao princípio da unicidade sindical.

Entende Amauri Mascaro: “podem coexistir pluralidade em um nível, e unicidade em outro nível. É o que ocorre quando na cúpula existem várias centrais sindicais.”¹²³ Cabe portanto, observar que a pluralidade pode ser de forma total, quando atingida toda organização sindical ou restrita quando existir pluralidade e unicidade sindical.¹²⁴

De fato, a promulgação da Constituição de 1988 representa um marco na evolução do sindicalismo brasileiro, tendo em vista o impedimento da interferência e da intervenção estatal. Ocorre, contudo, que as mudanças decorrentes da evolução sindical não se dão de forma mais ampla, pois, ao mesmo tempo em que é admitida a hipótese de liberdade sindical, as bases decorrentes do corporativismo ainda são mantidas, a exemplo da unicidade sindical.

¹²² SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009. p. 78.

¹²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 221.

¹²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 221.

Há que se verificar que a manutenção da unicidade sindical no ordenamento brasileiro foi mantida pelo sistema pela aceitação não só dos constituintes, mas dos dirigentes sindicais de empregados e empregadores, por entender que, na hipótese de ser admitida a pluralidade, acabaria por criar um impasse dentro da organização sindical, sendo defendido o sistema pluralista apenas pelas Centrais Sindicais.

Resta a dúvida de qual o melhor sistema a ser aplicado no âmbito do direito sindical brasileiro. É certo que o tema não é tratado de forma pacífica pelos doutrinadores. Outrossim, dentre os vários aspectos que envolvem a organização sindical deverão ser observados os mais variados ordenamentos aplicados aos diversos países.¹²⁵

Amauri Mascaro Nascimento, de forma concisa, ao tratar dos sistemas em relação à limitação de sindicato, entende que o “melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha”.¹²⁶ Cabe dizer que o sistema ideal a ser adotado pelo ordenamento brasileiro é o sistema pluralista, para que seja exercida a liberdade sindical prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho de forma absoluta, mas o país resiste em efetuar tais mudanças.¹²⁷

Por diversas vezes tentou-se efetuar uma reforma sindical dentro do nosso sistema. Contudo, a pressão sofrida pelos sindicatos acaba por impedir as modificações necessárias para a evolução do sistema. A exemplo, pode-se citar a relação do Brasil com a Organização Internacional do Trabalho que, embora o país seja participante de tal Organização, não ratificou a Convenção nº 87, bloqueando a evolução do sistema sindical.

A Convenção nº 87, em seus dispositivos, destaca o princípio da liberdade sindical como o princípio primordial da união de empregados e empregadores,¹²⁸ sendo toda restrição imposta pelo Estado incompatível com o sistema pluralista defendido pela OIT. Portanto, muito embora o Brasil seja um Estado democrático de direito, por entender ser um sistema onde prevalece a unicidade, não se exerce a liberdade de forma absoluta.

¹²⁵ SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009. p. 75.

¹²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 142.

¹²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 143.

¹²⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 98.

Conclui-se que, ao introduzir princípios de direito coletivo, principalmente no tocante à não intervenção estatal ou interferência do Poder Público na estrutura organizacional sindical brasileira, a Constituição Federal de 1988 se contradiz com a vedação de criação de mais de um sindicato de categoria na mesma base territorial, não podendo ser aplicada como nas Constituições de plena liberdade sindical.¹²⁹

Para que se compreenda o sistema sindical brasileiro é necessária a análise das contradições evidenciadas entre a Consolidação das Leis Trabalhistas e da Carta Maior, havendo a necessidade de harmonizar tais legislações. Não se deve priorizar o entendimento através da CLT por haver divergência entre tal legislação e a Carta Magna.

Vários argumentos são utilizados para que não seja o Brasil aplicador do sistema da pluralidade sindical, dentre eles o argumento de que a pluralidade levaria os entes sindicais a exercerem uma competição entre si, ocasionando assim um prejuízo àqueles responsáveis pela defesa dos interesses das categorias que representam. Não há que se falar em enfraquecimento dos sindicatos, tendo em vista o aumento do número dos sindicatos nos últimos anos. Portanto, com a possibilidade de criação das centrais sindicais, as categorias podem ver exercido o direito de pleitear melhores condições de trabalho, melhores salários.

A realidade é que a inclusão das centras sindicais no ordenamento brasileiro acaba por exigir uma reforma dentro da estrutura sindical, tendo em vista que embora vede a criação de mais de uma entidade de categoria dentro da mesma base territorial, em momento algum existe a proibição da criação dos entes de cúpula, que é o caso das centrais sindicais.

Dessa forma, observa-se que a formalização das centrais sindicais encontra uma compatibilidade maior com o sistema pluralista adotado pelos mais diversos países,¹³⁰ sendo necessário que se faça uma nova análise do sistema adotado pelo Brasil, modificando fatos que decorrem de um retrocesso e para que dessa forma possa exercer por absoluto a liberdade sindical, ratificando a Convenção nº 87 da OIT.

Por fim, para que de fato seja compreendido o sistema sindical brasileiro, a aplicação dos princípios do direito sindical e a inclusão das centrais sindicais no ordenamento

¹²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 142-143.

¹³⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 87.

jurídico brasileiro, será feito um estudo, em capítulo posterior, para investigar o modelo ideal e a compatibilidade das centrais com o ordenamento brasileiro

3. OS IMPACTOS DA NOVA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

3.1. As Centrais Sindicais e o Sistema Brasileiro

A Constituição Federal Brasileira de 1988 inovou em diversos fatores, entre eles na organização sindical brasileira. Antes da Constituição de 88, o modelo sindical sofria forte intervenção estatal, passando, após a promulgação da Carta Magna, a adotar a autonomia sindical, ainda que, não haja consolidado de forma absoluta a liberdade.¹³¹

O sistema sindical brasileiro é representado por uma estrutura piramidal, constituída em uma organização hierárquica composta por três entidades sindicais: na base da pirâmide, encontram-se os sindicatos, acima destes as federações e no ápice, as confederações.¹³² Entretanto, no sistema sindical brasileiro, muito embora não fosse reconhecida formalmente a figura das centrais sindicais, sempre se fizeram presentes institucionalmente.

Alguns autores, a exemplo de Arnaldo Süssekind, entendem que as centrais sindicais não podem fazer parte do sistema sindical, pois a autorização da participação de tais entidades no sistema brasileiro afrontaria o princípio da unicidade sindical adotada pela Constituição Federal em seu artigo 8^a, inciso, II.¹³³

A unicidade sindical foi introduzida de fato no sistema brasileiro a partir do Decreto-Lei 1.402/39, em seu artigo 6^o, *caput*, nos seguintes termos: “Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão”. A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, acabou por recepcionar a unicidade sindical em seu artigo 516, que dispõe: “Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissional liberal, em uma dada base territorial.”¹³⁴

Conforme abordado anteriormente, a Constituição Federal de 1988 manteve

¹³¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 631.

¹³² OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 473

¹³³ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Delo e VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 16 ed. Vol. 2. São Paulo: LTr, 1996. p. 1130.

¹³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 221.

a unicidade sindical. Ocorre que, com o passar dos anos, o Direito Sindical brasileiro foi-se adaptando às necessidades da sociedade e para tanto surgia as centrais sindicais, que são organizações intercategoriais, ou seja, abrangem categorias diversas. Poderão ser chamadas também de uniões e situam-se na estrutura sindical acima dos entes de cúpula que são as confederações, federações e sindicatos.¹³⁵

As organizações sindicais são classificadas pela doutrina como organizações associativas e organizações institucionais, sendo as primeiras detentoras de personalidade jurídica, enquanto as segundas não dependem de regulamentação de norma do Estado para existirem uma vez que nascem e se constituem como uma entidade sociológica, sendo criadas e estruturadas pelos próprios interessados.¹³⁶

As centrais sindicais eram tidas pelo Estado como associações de natureza civil, constituídas por entidades sindicais, na defesa dos interesses de tais entidades e dos interesses de seus associados, sendo regulamentadas pelo artigo 53 e seguintes do Código Civil.¹³⁷ Atualmente, as centrais sindicais são regulamentadas pela Lei 11.648/2008. Todavia, até a sua regulamentação um longo caminho foi percorrido.

As centrais sindicais são as uniões formadas por diversas entidades sindicais objetivando representar e defender os interesses das classes que dela fazem parte.¹³⁸ Para Amauri Mascaro Nascimento, as centrais sindicais são “a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical”¹³⁹. O sistema sindical brasileiro, por ser insuficiente e ineficiente, abriu espaço para o surgimento das centrais sindicais uma vez que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas não autorizaram nem proibiram o nascimento de tais entidades no ordenamento brasileiro.

Há no ordenamento jurídico brasileiro uma grande resistência à formalização das centrais sindicais, por se acreditar que, com a formalização, as centrais

¹³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 257.

¹³⁶ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 55.

¹³⁷ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 55.

¹³⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 108.

¹³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 258.

passariam a desempenhar um papel dentro da sociedade e modificariam um sistema já consolidado, ocupando espaço dos sindicatos.¹⁴⁰

De fato a inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, acaba por modificar um sistema existente há décadas. Porém, o objetivo principal das centrais sindicais é defender os interesses dos trabalhadores e não ocupar um espaço já conquistado pelos sindicatos, mesmo porque as centrais sindicais não são detentoras de poderes de representação, não participando, portanto, de negociações coletivas, do ponto de vista formal.¹⁴¹

Feitas as considerações introdutórias, passemos a abordar os principais aspectos da Lei 11.648/2008, que introduziu as centrais sindicais no ordenamento brasileiro.

3.2. A Legalização das Centrais Sindicais

É inquestionável a existência das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro. Durante muitos anos existiram apenas no plano institucional, não fazendo parte do sistema sindical brasileiro nem possuindo natureza sindical. Tanto é assim que atualmente existem grandes centrais sindicais no Brasil, tais como a CUT (Central Única dos Trabalhadores), CGT (Central Geral dos Trabalhadores), Força Sindical, entre outras.¹⁴²

Na visão de Arnaldo Süssekind, “a posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é, no mínimo, extravagante.”¹⁴³ Entende o autor que as centrais sindicais não integram o sistema confederativo previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, face ao princípio da unicidade sindical, conforme dito em capítulo anterior.

¹⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 77.

¹⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 77.

¹⁴² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 388.

¹⁴³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 388.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, desde o Estado Novo as centrais sindicais foram proibidas, não possuindo lugar dentro do sistema confederativo brasileiro.¹⁴⁴ É certo que a Carta Magna de 1988, ao ser promulgada, não autorizou nem proibiu a criação das centrais sindicais, surgindo um impasse quanto à possibilidade ou não da inserção das centrais sindicais no sistema sindical brasileiro. De fato as centrais sindicais não estão previstas no ordenamento brasileiro, mas, diante da necessidade de modificações de um sistema ineficiente, o aparecimento das centrais sindicais se deu de forma natural, embora algumas dessas associações tenham perdido força nos últimos anos.

Mas, afinal, as centrais sindicais são compatíveis com o modelo sindical brasileiro? Não há consenso entre os doutrinadores. Alguns entendem serem incompatíveis as centrais sindicais com o ordenamento jurídico brasileiro, pois confrontariam diretamente o modelo estabelecido pela Constituição Federal, a exemplo de Eduardo Gabriel Saad¹⁴⁵ e outros como Couto Maciel, que entende que ao assegurar-se a liberdade de associação em seu artigo 8º, a Carta Maior concretiza a existência das centrais sindicais.¹⁴⁶

Analisando a estrutura sindical brasileira, as centrais sindicais são órgãos acima das demais entidades sindicais, são entidades de cúpula e, embora não estejam legitimadas para atuação sindical, têm grande representatividade, coordenando sindicatos, federações e confederações e fortalecendo dessa forma a luta pelos interessados a elas associados.¹⁴⁷

Embora não haja previsão na Constituição nem na Consolidação das Leis do Trabalho para a existência de centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, as centrais sindicais são consideradas associações civis tratadas pela Carta Maior em seu artigo 5º, incisos XVII e XXI. Contudo, observa-se que, embora não haja previsão para a existência de tais associações no âmbito do Direito Sindical, quase todas as entidades que compõem o sistema sindical brasileiro, sejam sindicatos, federações ou confederações, estão filiadas a uma das centrais sindicais existentes no Brasil e seguem as suas diretrizes.¹⁴⁸ Portanto, as

¹⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 263.

¹⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 266.

¹⁴⁶ *Apud*, FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 122.

¹⁴⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 120.

¹⁴⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 389.

centrais sindicais acabam por fazer parte do sistema confederativo brasileiro, mesmo que de forma institucional, sendo necessário seu reconhecimento.

Objetivando a alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis Trabalhistas, em 2001 foi proposto no Senado Federal o Projeto de Lei 5.483-C, a fim de que fosse atribuído às centrais sindicais o papel de entidade representativa, podendo atuar de forma efetiva na celebração de acordos coletivos de trabalho, mas o referido projeto de lei foi arquivado no ano de 2003.¹⁴⁹

Após a rejeição das Medidas Provisórias 293 e 294 de 2006, o reconhecimento das centrais sindicais permaneceu juridicamente pendente, vindo apenas a ser solucionado através de Lei Ordinária promulgada em 2008, a Lei 11.648. Tal lei passa a exercer uma importante função no ordenamento brasileiro, pois as centrais sindicais, existentes anteriormente apenas institucionalmente, passaram a poder desempenhar um importante papel dentro do diálogo social, como a indicação de integrantes em alguns Órgãos Públicos e Fóruns Tripartites, que discutam interesses gerais dos trabalhadores.¹⁵⁰

Várias oportunidades para inserção das centrais sindicais restaram infrutíferas. Contudo, com o advento da Lei 11.648/2008 tal impasse foi solucionado e tais associações foram formalmente incluídas no ordenamento brasileiro, sendo regulamentadas e sendo introduzidos os requisitos necessários para legitimar a sua representatividade no sistema sindical.

Os requisitos da representatividade das centrais sindicais estão disciplinados no artigo 2º da já mencionada lei, estabelecendo entre outros requisitos um certo número de entidades filiadas, as regiões do País onde atuam estas associações e as categorias que são defendidas pelas centrais sindicais.¹⁵¹ É certo que muitas das centrais sindicais não conseguirão ser reconhecidas, por terem sido criadas anteriormente a Lei 11.648, não possuindo os requisitos legais para sua formalização. Vale ressaltar o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

¹⁴⁹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Negociado ou Legislado: Mudança da Estrutura Sindical Brasileira*. Disponível em < http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_gsff_04.asp.> Acesso em 18 mar 2011.

¹⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 268.

¹⁵¹ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 58.

a exposição de motivos mostra que a nova lei resultou do entendimento entre Governo e trabalhadores para corrigir o elevado número de entidades que se apresentavam como tal sem prerrogativas e atribuições definidas. Deixa claro que não irão concorrer com os sindicatos ou comprometer as prerrogativas de negociação coletiva destas porque seu papel será representar e articular os interesses gerais dos trabalhadores, articulando-os de modo estratégico numa ação coletiva da maior importância.¹⁵²

Ressalta-se que a formalização das centrais sindicais, conforme demonstra o autor mencionado, resultou de um entendimento entre trabalhadores e Governo, tendo como objetivo da Lei a redução do número das centrais sindicais, tendo em vista que o aparecimento dessas associações no sistema brasileiro se deu de forma desenfreada, frente ao não controle por parte do Estado.

Diante de todo o exposto, fica claro que a formalização das centrais sindicais representou um avanço no sistema sindical brasileiro, modificando a estrutura corporativista adotada pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo introduzida uma nova forma de organização sindical.

3.3. Lei 11648/2008 e sua Constitucionalidade

As centrais sindicais foram legalizadas, sendo iniciado um novo ciclo dentro do ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista que o reconhecimento dessas associações era apenas do ponto de vista institucional, uma vez que, não havia legislação que as regulamentasse.

Conforme abordado anteriormente, a inserção das centrais sindicais deu-se mediante a promulgação da Lei 11.648/2008, entrando em vigor desde o dia 01º de abril de 2008. Antes da Lei as centrais sindicais eram apenas associações sociais e, na perspectiva do Estado, eram tidas como associações civis, fator que prejudicava a legitimação das centrais sindicais para fazer o uso de sistemas extrajudiciais, como coordenar greve e atuar em nome

¹⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 268.

próprio em negociações coletivas e ações judiciais, como o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade.¹⁵³

É importante ressaltar que, a Lei 11.648/2008 estabeleceu o próprio conceito de centrais sindicais, sendo trazido em seu artigo 1º, parágrafo único da seguinte forma: “considera-se central sindical, para os efeitos dispostos nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.”¹⁵⁴

Do ponto de vista prático, as centrais sindicais, mesmo sem qualquer autorização, sempre utilizaram destes mecanismos através de entidades sindicais interpostas, mantendo o papel político dentro do direito sindical brasileiro.¹⁵⁵ Diversos países a exemplo da França, Alemanha e Itália, tem as centrais sindicais como parte integrante do sistema sindical.¹⁵⁶

O Brasil possui um sistema sindical rígido, sendo representado por uma estrutura piramidal, composta por três entidades: as confederações, as federações e os sindicatos. Porém, a partir de 2008, seguindo a tendência de outros países, passam as centrais sindicais a fazer parte da estrutura sindical brasileira como entidade de cúpula, para exercer a representação geral dos trabalhadores no âmbito nacional.

As principais características das centrais sindicais são trazidas por Amauri Mascaro Nascimento, a saber: são entidades superiores, representam outras organizações sindicais que a elas se filiam voluntariamente sem os limites da categoria e atuam em base territorial ampla.¹⁵⁷ De fato a promulgação da lei comentada veio dar maior uniformidade ao sistema sindical brasileiro que, até então, se encontrava desorganizado e sem controle por parte do Estado, crescendo de forma desordenada.¹⁵⁸

A participação das centrais sindicais nos conflitos coletivos de trabalho em nada interfere nas atribuições exclusivas das demais entidades sindicais. O papel das centrais

¹⁵³ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 55.

¹⁵⁴ <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm> Acesso em: 14 abr. 2011.

¹⁵⁵ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 56.

¹⁵⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 258.

¹⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 268.

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 269.

sindicais é a participação em negociações coletivas que discutirão interesses de uma coletividade e não apenas de interesses de categoria determinada, estes serão feitos pelas entidades de base.¹⁵⁹

Após o advento da Lei 11.648, muito se tem questionado sobre a sua constitucionalidade, por não serem as centrais sindicais consideradas como entidades sindicais, e por não estarem disciplinadas na Constituição Federal nem na Consolidação das Leis Trabalhistas. Frisa-se aqui que, embora não fizessem parte da estrutura piramidal de um modelo corporativista adotado pelo Brasil, a criação das centrais sindicais no direito sindical brasileiro não foi proibida.

Segundo o entendimento de Brito Filho, a lei do reconhecimento das centrais sindicais não teve por objetivo o reconhecimento de tais entidades, pois o modelo adotado pelo Brasil é rígido no que diz respeito à organização sindical, só podendo existir uma entidade sindical quando respeitadas a unicidade sindical e a representação de categoria, não sendo as centrais sindicais compatíveis com o modelo de organização sindical brasileiro.¹⁶⁰ Da mesma forma entende Arnaldo Süssekind, sustenta que, por possuir natureza de associação civil, não possui natureza sindical, não existindo, portanto, como entidade sindical.¹⁶¹ Embora não integrem o sistema confederativo e não possuam prerrogativas das entidades sindicais, possuem as centrais sindicais um papel importante na defesa dos interesses dos trabalhadores.¹⁶²

Em que pesem os ensinamentos dos autores mencionados, não de ser observados os motivos que afastam a inconstitucionalidade da lei. O primeiro fato a ser observado é o de não haver proibição de criação das centrais sindicais no sistema confederativo brasileiro. Ora, se não é expressa a vedação de criação, não há de se fazer uma interpretação restritiva. Outro fator a ser observado é o princípio da unicidade sindical, trazido pela Constituição Federal em seu artigo 8º, inciso II, tendo em vista que, se as centrais

¹⁵⁹ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 61.

¹⁶⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 112.

¹⁶¹ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Delo e VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 16 ed. Vol. 2. São Paulo: LTr, 1996. p. 1130.

¹⁶² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 112.

sindicais não representam uma categoria, não há que se falar em criação de mais de uma organização de uma categoria em nenhum grau.¹⁶³

Observa-se que a possibilidade da inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro encontra respaldo no *caput* do artigo 8º da Carta Magna, ao assegurar a liberdade de associação profissional. Analisando sob esse prisma, as centrais sindicais, consideradas como associações, embora não constituam a organização sindical brasileira, são associações profissionais, sendo a sua existência compatível com a atual Constituição.¹⁶⁴

O advento da Lei nº 11.648/2008 trouxe o reconhecimento formal das centrais sindicais, estabelecendo as funções e prerrogativas das centrais sindicais bem como a redistribuição de recursos advindos da contribuição sindical, disciplinada no artigo 578 da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo tais entidades como beneficiárias de tal receita. Traz a referida Lei em seu escopo não apenas o reconhecimento das centrais sindicais, mas as suas atribuições, previstas no artigo 1º da Lei, sendo elas: coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiados e órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.¹⁶⁵

Outro aspecto tratado pela Lei nº 11.648 é a questão da representatividade das centrais sindicais perante os órgãos de composição tripartite. No artigo 3º da referida Lei está programada a possibilidade de indicação de representante dos trabalhadores para integrarem os órgãos de composição tripartite, sendo essa a forma encontrada para que haja participação das centrais sindicais em fóruns, colegiados, órgãos públicos e demais espaços de diálogo social, conforme determinação da própria lei. Ressalta-se que a prerrogativa para a indicação de representante dos trabalhadores não é titularizada exclusivamente pelas centrais sindicais, mas por tais entidades em conjunto com as confederações.¹⁶⁶

¹⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 270.

¹⁶⁴ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 130.

¹⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 268.

¹⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 274.

A Lei nº 11648, de 31 de março de 2008, ainda modificou o artigo 589 da Consolidação das Leis do Trabalho, passando as centrais sindicais a receber 10% (dez por cento) da quota profissional da contribuição sindical. Diante disso, caberá ao sindicato de trabalhadores de cada categoria indicar ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE a central sindical a qual é filiado para que, dessa forma, a central respectiva possa receber a contribuição sindical.¹⁶⁷ Ainda sobre o repasse de contribuições sindicais às centrais, o artigo 6º contemplava a possível fiscalização de tais repasses pelo Tribunal de Contas da União, mas tal dispositivo foi vetado pelo então Presidente da República Luis Inácio Lula da Silva.¹⁶⁸

De fato a promulgação da Lei nº 11.648 em 31 de março de 2008 gerou certo inconformismo, fator esse que propiciou o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade (nº 4067), pelo Partido Democratas. Entende tal partido ser inconstitucional a referida lei no que diz respeito aos artigos 1º, inciso II e 3º, bem como a alteração do artigo 589 da Consolidação das Leis do Trabalho por ela promovida. Porém, tal ação ainda está pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal.¹⁶⁹

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade 4067, conforme mencionado acima, o artigo 1º, inciso II, da Lei 11.648 tem sua constitucionalidade questionada. Tal artigo, já tratado anteriormente, dispõe sobre a participação das centrais sindicais em negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social. Entende o Partido Democratas que a participação ativa das centrais sindicais em negociações tripartites (trabalhadores/empregadores/governo) sugere que tais entidades assumirão, nestas oportunidades, a representação dos trabalhadores. Assim, estaria sendo assegurado as centrais sindicais o poder de representação laboral.

Pretende ainda o Partido Democratas, através da ADIN, impugnar o artigo 1º, II, da Lei, sob o argumento que o artigo 8º, III e IV, combinado com o artigo 10 da Constituição Federal teriam proibido a representação de trabalhadores por entidades não sindicais em Fóruns e Colegiados. Ocorre que sequer o artigo 8º, inciso III, tratou da atribuição de representação aos sindicatos: o que se tem é a possibilidade de atuação dos

¹⁶⁷ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 62.

¹⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 273.

¹⁶⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em 22.jan. 2011.

sindicatos judicial e extrajudicialmente nos interesses de determinada categoria, seja ela profissional ou econômica, ainda que não haja delegação por parte dos interessados.¹⁷⁰

Ainda sobre o mesmo artigo, o Partido alega que a representação dos trabalhadores, sem autorização expressa, só poderia ocorrer de forma excepcional, nos termos da Constituição Federal. Portanto, a representação por parte das centrais sindicais estaria por ferir o artigo 8º, inciso III do texto constitucional que traz em seu dispositivo apenas os sindicatos como entidades capazes de representar ou mesmo substituir os trabalhadores de determinada categoria profissional em questões judiciais e administrativas. Aduz ainda, na ADIN, que o artigo 10 da Constituição Federal permite a participação dos próprios trabalhadores nos colegiados dos órgãos públicos, não havendo a possibilidade de substituição ou representação por entidades que não sejam aquelas disciplinadas pelo artigo 8º da Constituição Federal.¹⁷¹ Diante disso o Partido pede a declaração de inconstitucionalidade do artigo 3º da Lei 11.648, vez que trata de matéria relativa ao artigo 1º, inciso II da mesma Lei.

Entretanto, em que pese os argumentos adotados pelo Partido Democratas, não há que se falar em inconstitucionalidade dos artigos em questão. Já foi demonstrado que as centrais sindicais são entidades intercategoriais, abrangendo as mais diversas categorias profissionais.¹⁷² Representam tais entidades os trabalhadores, sendo possível que a indicação de representante da classe trabalhadora seja feita por aqueles que lutam pelos interesses da classe, diferentemente das confederações que são responsáveis pela defesa de interesses de uma categoria específica.¹⁷³

O fato é que a participação das centrais sindicais, nos conflitos coletivos de trabalho, não gera conflito com as atribuições exclusivas das demais entidades sindicais. As centrais sindicais participam apenas das negociações coletivas cujos assuntos discutidos abrangem não apenas determinada categoria, mas os trabalhadores das mais diversas categorias, pois, as entidades que compõem o sistema confederativo brasileiro continuarão por

¹⁷⁰ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O reconhecimento formal das centrais sindicais*. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11627>> Acesso em: 08 mar. 2011.

¹⁷¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em 14 abr. de 2011.

¹⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 257.

¹⁷³ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 59.

defender os interesses próprios de cada categoria profissional.¹⁷⁴ Ademais, o artigo 10 da Constituição não cria o monopólio de representação por intermédio de uma entidade sindical. Apenas assegura a possibilidade de participação de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos quando forem objeto de discussão e deliberação de interesses profissionais ou previdenciários.

Segundo entendimento de Roberto Lemgruber, o artigo 10 da Constituição não serve como parâmetro de inconstitucionalidade para o artigo 1º, inciso II, da Lei 11.648, pois, ao conferir as centrais sindicais a prerrogativa de representação dos trabalhadores, apenas concretizou o dispositivo constitucional em questão.¹⁷⁵ Há ainda que se observar que o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, aponta os sindicatos como os representantes dos trabalhadores das respectivas categorias profissionais não afirmando a incompatibilidade da participação efetiva das centrais sindicais, pois a atribuição de que trata o artigo da Carta Magna é para a defesa da categoria, enquanto as centrais sindicais defendem os trabalhadores, independente de categoria a qual sejam vinculadas não podendo, dessa forma, afirmar ser inconstitucional a representação dos trabalhadores pelas centrais sindicais.

Ainda é objeto da ADIN a questão da arrecadação de 10% (dez por cento) da contribuição sindical por parte das centrais sindicais. A Lei nº 11.648 alterou o artigo 589, inciso II, alínea “b”, da Consolidação das Leis do Trabalho, entendendo o Partido requerente ser inconstitucional tal modificação sob a alegação de que a contribuição sindical possui natureza tributária parafiscal, somente podendo ser revertida em favor de pessoa diversa do ente estatal por determinação da Constituição Federal, como ocorre com os sindicatos.¹⁷⁶ Aduz ainda o Partido Democratas que o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal limita a utilização da contribuição confederativa ao financiamento do sistema sindical, sendo inviável o repasse de contribuições as centrais sindicais. A matéria tratada no artigo acima disposto refere-se à contribuição confederativa, destinada ao custeio do sistema confederativo da representação. Ocorre que, ao dispor na lei sobre o repasse de contribuição às centrais sindicais, a contribuição em questão é a contribuição sindical, regulada pelos artigos 578 e

¹⁷⁴ LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais: Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010. p. 61.

¹⁷⁵ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O reconhecimento formal das centrais sindicais*. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11627>> Acesso em: 14 abr. 2011.

¹⁷⁶ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em 14 abr. de 2011.

seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo descontada dos trabalhadores no mês de março.¹⁷⁷

Por certo, que a contribuição sindical não é destinada em sua totalidade ao Sindicato, pois receberá apenas 60% (sessenta por cento) das contribuições arrecadadas, sendo, dos 40% restantes, atribuídos 15% para as federações, 5% para confederações, 10 % para o Governo e os 10% restantes as centrais sindicais. Necessário salientar que embora destinadas à representação legal dos trabalhadores, as centrais sindicais têm como finalidade zelar pelo interesse das categorias profissionais.¹⁷⁸ Portanto, é constitucional o repasse das contribuições sindicais a tais entidades pelos mesmos motivos determinantes do repasse aos sindicatos, federações e confederações, sendo insignificante o fato de representarem de forma isolada uma categoria ou a generalidade delas.

De fato a Lei nº 11648/2008 inovou o sistema sindical brasileiro, obedecendo a todos os preceitos normativos trazidos pela Constituição Federal de 1988. Apenas dois pontos podem gerar confusão quanto à sua constitucionalidade: o repasse das contribuições sindicais feitas às centrais sindicais e o veto do controle efetuado pelo Tribunal de Contas da União de tais repasses, trazido pela lei no artigo 6º. Contudo, a legalização das centrais sindicais e sua constitucionalidade ainda estão em discussão no Supremo Tribunal Federal.

A formalização das centrais sindicais no ordenamento jurídico ainda é recente e com o tempo os reflexos ocasionados pela inserção de tais associações no sistema sindical brasileiro poderão ser percebidos, verificando, então, a sua interferência ou não frente as entidades sindicais de grau superior. Fica o sistema sindical brasileiro modificado após o advento da Lei 11.648, sendo introduzida uma nova organização sindical ao sistema brasileiro, permitindo a inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico e assim evitando uma proliferação desordenada de tais entidades.¹⁷⁹

¹⁷⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em 14 abr. de 2011.

¹⁷⁸ AROUCA, José Carlos. Centrais Sindicais – Autonomia e Unicidade. Revista LTr, Vol. 72, nº 10, outubro de 2008

¹⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 271.

CONCLUSÃO

O sistema sindical brasileiro vem sofrendo grandes transformações no decorrer dos últimos anos. A organização sindical disciplinada pelo artigo 8º da Constituição Federal encontra resquícios de um sistema corporativista e, portanto, acabou por não acompanhar a evolução do sistema sindical mundial.

Há muito se discute sobre a possibilidade ou não da inserção das centrais sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, por se entender serem as centrais sindicais associações que não compõem a organização sindical brasileira.

De certo que as centrais sindicais acabam por romper com o critério de organização por categorias, adotado pela Constituição Federal de 1988, mas não são consideradas pela doutrina e pelo Poder Judiciário como entidades sindicais. Há que se observar que o rompimento do modelo sindical corporativista, aquele criado a partir do conceito de categoria, foi com base na criação das centrais sindicais.

Observa-se que tem sido latente a insatisfação do modelo sindical adotado pelo Brasil. Alguns fatores têm sido trazidos à discussão, dentre eles o monopólio sindical imposto pela Constituição Federal, tendo em vista que, ao mesmo tempo em que há reconhecimento da liberdade sindical, há uma proibição de existência de mais de um sindicato que represente uma determinada categoria, seja profissional ou econômica, na mesma base territorial.

O direito à livre associação sindical é uma espécie autônoma do princípio da liberdade de associação, previsto no artigo 5º, inciso XVII, da Carta Magna, possuindo um amplo escopo, pois contempla, entre outros, a liberdade de constituição de sindicato, a liberdade de inscrição, direito de auto-organização e auto-extinção e direito do exercício da atividade profissional. Por sua vez, a teor do artigo 8º, inciso II, da Carta Constitucional, o legislador repetiu a escolha pelo princípio da unicidade sindical, vedando a criação de mais de

uma organização sindical, de categoria profissional e econômica, na mesma base territorial, não inferior a um Município.

De acordo com o princípio sindical adotado pelo Brasil, a nossa estrutura sindical foi organizada sendo compostas pelas confederações, federações e pelos sindicatos, sendo as duas primeiras consideradas de grau superior, conforme dispõe o artigo 533 da CLT. Assim, temos que o sistema sindical brasileiro adotou o princípio da unicidade sindical, permitindo apenas a criação de um sindicato único de cada categoria econômica e/ou profissional dentro da mesma base territorial.

Existe divergência doutrinária a respeito da compatibilidade das centrais sindicais com a ordem jurídica nacional. Dentre os motivos utilizados para justificar a incompatibilidade está à adoção do princípio da unicidade sindical adotado pela Constituição Federal. Porém, não há que se falar em incompatibilidade quando não há vedação da lei quanto à criação de centrais sindicais no ordenamento brasileiro.

É notório que, apesar de não haver nenhuma lei que regulamentasse as centrais sindicais, elas sempre estiveram presentes no Brasil, não fazendo parte da estrutura sindical, mas sendo associações civis de grande força política para lutar pelos direitos dos trabalhadores.

Após a promulgação da Lei 11.648/2008, restou a incerteza em saber se a inserção das centrais sindicais iria ferir ou não um ordenamento existente há várias décadas, que já se encontra consolidado. Entretanto, conforme abordado anteriormente, as centrais sindicais, existem há tempos no plano institucional, mas, com a promulgação da Lei e o reconhecimento de tais associações, há uma evolução do sistema sindical brasileiro.

Muito embora a inserção das centrais sindicais represente uma inovação no modelo sindical brasileiro, a sua aceitação não foi pacífica. Por entender ser inconstitucional a lei, o Partido Democratas ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (4067) no Supremo Tribunal Federal, ainda em fase de votação. Na ADIN, é alegado que a inserção das centrais sindicais acaba por ferir o sistema confederativo brasileiro. Em que pese tal alegação, o entendimento não merece prosperar, pois as centrais sindicais representam toda classe trabalhadora e não determinada categoria. Há que se observar que a finalidade das centrais

sindicais é a defesa dos interesses da classe trabalhadora, atuando no campo político e para isso foi atribuída a tais entidades a coordenação da representação dos trabalhadores e a participação nos órgãos colegiados.

Outro ponto a ser observado é o financiamento público das centrais sindicais. A ADIN 4067 sustenta a inconstitucionalidade do financiamento, porém não está a lei eivada de inconstitucionalidade nesse aspecto, pois o repasse a que têm direito as centrais sindicais é referente à contribuição sindical e não à contribuição confederativa, sendo constitucional o repasse de 10% da arrecadação da contribuição sindical a tais entidades.

Ressalta-se que o veto ao artigo 6º da Lei em nada impede a fiscalização pelo Tribunal de Contas da União, mas, se fosse recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro estaria em confronto com dois princípios primordiais elencados na Constituição Federal: a liberdade sindical e a autonomia sindical.

Diante de todo o exposto, não há que se falar em inconstitucionalidade da lei, tendo em vista que, no que diz respeito às centrais sindicais, a Constituição Federal é omissa, não as proibindo nem autorizando sua criação, não sendo inconstitucional a sua inserção no sistema vez que em nada interferirá nas entidades sindicais moldadas pelo sistema corporativista.

Contudo, a discussão a respeito da constitucionalidade ou não das centrais sindicais no ordenamento brasileiro é tratada há décadas pelo Estado. Só após a promulgação da Lei 11.648/2008, as centrais sindicais foram inseridas no ordenamento jurídico, possuindo legitimidade de representação de trabalhadores e podendo participar de negociações que tenham como discussão assunto de interesse geral dos trabalhadores.

Por fim, no modelo sindical brasileiro nos deparamos com um modelo corporativista, onde resta frustrado o livre exercício da atividade sindical. As centrais sindicais representam uma evolução no modelo sindical brasileiro que está longe de ser o modelo ideal. Porém, é certo que as centrais sindicais merecem um espaço na estrutura sindical brasileira, pois durante anos sobreviveu institucionalmente, obtendo um crescimento desordenado e existindo a necessidade de sua formalização para um maior controle do Estado. Ademais, insta salientar que as centrais sindicais são compatíveis com o sistema

confederativo brasileiro, respeitando os princípios disciplinadores do Direito Sindical: a liberdade sindical e a unicidade sindical.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. *O que é sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense, 1980.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos. Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992.

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

CATHARINO, José Martins. *Tratado Elementar de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1977.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, de 05.10.1988. DOU de 05.10.1988, disponível no site: <www.presidencia.gov.br> Acesso em: 05 out. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O reconhecimento formal das centrais sindicais*. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11627>> Acesso em: 08 mar. 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo*. São Paulo: LTr, 1998.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Negociado ou Legislado: Mudança da Estrutura Sindical Brasileira*. Disponível em <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_gsff_04.asp> Acesso em 18 mar 2011.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Centrais Sindicais. Legitimidade de Atuação e Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2010.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho – Direito Coletivo do Trabalho*. Vol. 3. São Paulo, LTr, 1993. p. 24.

MARTINS, Milton. *Sindicalismo e Relações Trabalhistas*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: RT, 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1984.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. São Paulo: Saraiva, 1980.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

ROZICKI, Cristiane. *Da Pluralidade Política à Liberdade do Art. 8º da Constituição*. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6390/da-pluralidade-politica-a-liberdade-sindical-do-art-8o-da-constituicao>> Acesso em: 08 mar. 2011.

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A Liberdade Sindical como Direito Fundamental*. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos, individuais e homogêneos*. São Paulo: LTr, 2003.

SFFRAIDER, Luiz Fernando. *Entidades Sindicais. Teoria e Prática*. Curitiba: Juruá, 2005.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL <<http://www.stf.jus.br>> Acesso em 14 abr. de 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*. 16 ed. Vol. 2. São Paulo: LTr, 1996.

TEIXEIRA, João Regis Fassbender. *Introdução ao Direito Sindical*. São Paulo: RT, 1979.

VOGEL, Gustavo Adolpho Neto. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.