



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

BRUNA GRAZIELE LIMA

**UMA BREVE REFLEXÃO SOBRE A UNICIDADE SINDICAL NO
BRASIL.**

Assis/SP

2015

BRUNA GRAZIELE LIMA

**UMA BREVE REFLEXÃO SOBRE A UNICIDADE SINDICAL NO
BRASIL.**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis), como requisito para a conclusão de curso, sob a orientação específica do Profº Leonardo de Gênova e orientação geral do Profº Rubens Galdino da Silva.

Orientador: Leonardo de Gênova

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

**Assis/SP
2015**

FICHA CATALOGRÁFICA

LIMA, Bruna Graziele

Uma Breve Reflexão Sobre a Unicidade Sindical no Brasil. / Bruna Graziele Lima.
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

p. 48

Orientador: Leonardo de Gênova

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis –
IMESA.

1. Modelo Sindical. 2. Liberdade Sindical. 3. Unicidade Sindical. 4. Limitações.
5. Democracia.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

**UMA BREVE REFLEXÃO SOBRE A UNICIDADE SINDICAL NO
BRASIL.**

BRUNA GRAZIELE LIMA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito do Curso de Graduação em Direito analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Leonardo de Gênova

Analisador: Fernando Antonio Soares de Sá Junior.

Assis/SP

2015

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu pai e avô, Geraldo (*in-memorian*), o homem que sempre foi meu alicerce, meu exemplo, minha fonte de inspiração e determinação, a pessoa que sempre lutou e acreditou que eu seria capaz. Sei que, mesmo longe, sempre esteve e estará comigo em todas as etapas da minha vida, e esta não foi diferente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, de onde provém toda a sabedoria, a fé e o amor; a Ele pertence todas as honras e os méritos das vitórias alcançadas em minha vida, e Dele vem tudo o que tenho e que sou.

Às mulheres da minha vida: à minha avó Inêz, mulher forte e de fé: obrigada pelas orações, por sempre estar presente em todas as fases da minha vida, me encorajando a sempre seguir em frente; à minha mãe Margarete, mulher guerreira, que mesmo longe, se fez presente na conclusão de mais esta etapa; às minhas filhas Luiza e Isadora, que sempre com muita paciência me auxiliaram, não se importando com minhas ausências, me mostrando em cada ato de incentivo e abnegação o que é realmente o amor.

Aos irmãos que Deus permitiu que eu escolhesse não os de sangue, mas os de coração: meus amigos Thiago, Janaina, Alexandra, Uiara, Claudia e Berenice, vocês tornaram essa trajetória mais leve. Obrigada.

Ao meu orientador Leonardo de Gênova por todo o conhecimento passado, pela atenção, paciência, disponibilidade, amizade e pela contribuição para minha vida acadêmica e realização deste trabalho. Parabéns pelo excelente professor que és.

A todo o corpo docente da FEMA que deram oportunidade para que uma nova janela se abrisse, trazendo um novo horizonte para minha vida. Para tanto, não pouparam esforços em transmitir ensinamentos não apenas para a conclusão deste bacharelado, mas, também para minha vida.

À minha prima Juliana que, mesmo sem querer, me ajudou no término deste trabalho com todas as ligações e cobranças.

A toda minha família que tanto me incentivaram e desejaram a realização deste sonho.

Enfim, a todos que contribuíram de forma direta ou indireta durante este curso, e a todos que torceram e acreditaram que este momento chegaria. Serei infinitamente grata a todos vocês.

Com o tempo você aprende (...) que não importa em quantos pedaços seu coração foi partido, o mundo não para que você o conserte. Aprende que o tempo não é algo que possa voltar para trás. Portanto, plante seu jardim e decore sua alma, ao invés de esperar que alguém lhe traga flores. E você aprende que realmente pode suportar, que realmente é forte, e que pode ir muito mais longe depois de pensar que não se pode mais. (...) Nossas dúvidas são traidoras e nos fazem perder o bem que poderíamos conquistar, se não fosse o medo de tentar.

William Shakespeare

A sabedoria do humilde levantará a sua cabeça e o fará sentar-se no meio dos grandes. Não avalies um homem pela sua aparência, não desprezes um homem pelo seu aspecto.

(Eclesiástico 11 - 1 e 2)

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.

Marthin Luther King

RESUMO

O modelo sindical vigente em nosso país, apesar dos avanços, ainda é contraditório. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estampa em seu corpo o norte de tal questão, determinando que “é livre a associação profissional e sindical”, ampliando assim os direitos sindicais, porém, também os restringe, ditando aspectos limitadores, como a unicidade sindical.

Diante de tal questão, para uma melhor compreensão, esta pesquisa tem por finalidade analisar o modelo sindical vigente. Para tanto, necessário se faz, conhecermos a evolução histórica do sindicalismo no Brasil e no mundo, sua classificação, requisitos, natureza jurídica e os principais princípios que norteiam este tema. Também analisaremos, no decorrer do trabalho, os aspectos que compõem a liberdade sindical, principalmente aqueles estabelecidos pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil.

A liberdade sindical, como fundamento da democracia, deve ser respeitada e almejada sempre, daí resulta a grande necessidade deste estudo.

Palavras-chave: Modelo Sindical; Liberdade Sindical; Unicidade Sindical; Limitações; Democracia.

ABSTRACT

The current union model in our country, despite the advances, is still contradictory. The Constitution of the Federative Republic of Brazil 1988 , print in your body the north of this issue , stating that “free is the professional association and union ”, thus expanding trade union rights, but also restricts the dictating limiting aspects , such as the single union .

Faced with this question, for a better understanding, this research aims to analyze the current union model. To this end, we have to, knowing the historical development of trade unionism in Brazil and the world, their classification, requirements, legal and key principles guiding this topic. We will also look at the course of the work, the aspects that make up the freedom, particularly those established by the Conventions of the International Labour Organisation - ILO and the international human rights treaties ratified by Brazil.

Freedom of association, as a foundation for democracy, should be respected and longed always, it is therefore great need of this study.

Keywords: Trade Union Model; Freedom of Association; Uniqueness Union; Limitations; Democracy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS NO EXTERIOR	14
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS NO BRASIL	16
2. NOÇÕES GERAIS DOS SINDICATOS	22
CONCEITO E NATUREZA JURIDICA	23
Requisitos	23
Classificação	25
Finalidade	25
3. LIBERDADE SINDICAL EM FACE DA UNICIDADE PREVISTA NA CF/88	28
PRINCÍPIOS SINDICAIS.....	28
PRINCÍPIOS DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL	29
Princípio da Autonomia Sindical	31
3.3 PRINCÍPIO DA UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL	32
4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) EM FACE DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL	34
4.1 UNICIDADE X LIBERDADE SINDICAL	36
CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

Para alcançar uma melhor qualidade de vida, o homem é capaz de promover, cada vez mais, transformações em seu meio social, econômico, público e judiciário, gerando repercussões.

Não diferente com o modelo sindical, inúmeros foram às transformações e avanços alcançadas ao longo dos séculos. Dentre elas, podemos destacar a Liberdade Sindical. Esta visa assegurar aos empregados e empregadores a liberdade de se organizarem e de se constituírem, porém, há que se frisar que esta liberdade não é totalmente plena, pois esta liberdade é restrita pelo preceito da Unicidade Sindical.

A Unicidade Sindical proíbe que exista mais de um sindicato na mesma base territorial. Esta proibição gera inúmeras repercussões na vida dos indivíduos, pois afeta primórdios básicos do nosso ordenamento jurídico, que é a Democracia e a Liberdade.

Nesta ótica, surge a discussão sobre a escolha do sistema da unicidade e a possível violação do princípio da liberdade sindical. Como se verá ao longo deste estudo, ainda não é pacífico o entendimento sobre a questão, porém, algumas reformas já estão sendo propostas.

Diante do exposto, este estudo tem por objetivo analisar o sistema sindical adotado pelo Brasil, indagar o princípio Constitucional da Unicidade Sindical e sua legitimidade frente ao princípio da liberdade sindical, também Constitucional.

Para construção deste trabalho, foi utilizado o método indutivo e bibliográfico, a partir do qual, num primeiro momento, analisaremos a evolução histórica dos sindicatos no Brasil e no Exterior e suas principais alterações Constitucionais. No segundo capítulo, estudaremos a classificação, os requisitos, a natureza jurídica a fim de entendermos o funcionamento interno dos sindicatos. Posteriormente, no terceiro capítulo, analisaremos os principais princípios que norteiam o sindicalismo dentre eles, o princípio da unicidade, autonomia, liberdade sindical, dentre outros. Ao final, focaremos no estudo da Liberdade Sindical frente ao princípio da Unicidade Sindical. Utilizaremos, para demonstrar tal conflito, mecanismos internacionais, como convenções da OIT, Tratados Internacionais de Direitos Humanos, princípios sindicais e também outros princípios abarcados pela nossa Constituição Federal, então vigente.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS NO EXTERIOR

O sindicalismo tem origem, a partir do século XII, nas corporações de ofício que eram associações originadas na Idade Média para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades, com mais de 10 mil habitantes.

Entende-se por corporação de ofício as associações de pessoas qualificadas para trabalhar em determinada função. Essas unidades contavam com uma hierarquia: mestre de obras, oficiais e aprendizes. Os mestres possuíam direito de custódia sobre os aprendizes, ou seja, podiam punir os profissionais que não cumprissem seus deveres regularmente, tamanho era seu poder e influência. Eles não podiam recrutar aprendizes de outras corporações e celebravam contratos de aprendizado que duravam de dois a 12 anos, dependendo da complexidade do ofício. Essas organizações entraram em decadência, entre os séculos XV e XVI, em virtude do descontentamento dos empregados das oficinas, resultado da privação de liberdade de manifestação e de associação, advinda da opressão e da submissão a que eram acometidos pela corporação. A extinção das corporações de ofício foi fruto do incentivo da liberdade de comércio e de profissão. (Barros, 2011, p. 48-49)

“As corporações de ofício foram às organizações que se destacaram no período da Idade Média, sendo predecessores do sindicato devido à sua semelhança”. (Oliveira, 2007, p.3)

Russomano defende a ideia de que:

Quando se fecharam as portas das corporações, já se começavam a abrir as portas dos sindicatos. O momento de transição coincide com o fim do séc. XVII e o começo do século XIX. Nesse sentido, podemos afirmar que o nascimento de sindicalismo é a culminação de um longo processo histórico, cheio de antecedentes numerosos e importantes, que tinham por desaguadouro o ideal comum de valorização do homem como pessoa e de reconhecimento dos direitos essenciais à defesa de seus interesses e à expansão de sua personalidade. As causas que determinaram o fim das corporações, em última análise, foram às mesmas que provocaram o advento do sindicato”. (RUSSOMANO, 1998, p.16-17).

A matriz histórica da organização Sindical atual surgiu com o desenvolvimento industrial, marcado pela Revolução Industrial ocorrida na final do século XVIII e começo do século XIX

na Inglaterra. Na Idade Média, o artesanato era a forma de produção mais usada, porém, na Idade Moderna houve mudanças significativas. A burguesia industrial ansiava por maiores lucros, mas com menores custos e produção acelerada, buscando assim, alternativas para melhorar e agilizar a produção de mercadorias. O crescimento populacional também impulsionou o desenvolvimento industrial, uma vez que trouxe maior demanda de produtos e mercadorias. (DIAS, 2011).

A Inglaterra foi a pioneira no desenvolvimento industrial do sec. XVII, pois possuía grande reserva de carvão mineral, maior fonte de energia para movimentar locomotivas e máquinas a vapor, em seu subsolo, e de minério de ferro, a principal matéria prima utilizada neste período. Possuíam, também, capital suficiente para financiar a construção das fábricas. A mão-de-obra também era abundante neste período devido à “lei dos cercamentos de terras”.

As primeiras fábricas construídas no início desta revolução não eram seguras para os trabalhadores, pois eram ambientes precários, com péssima iluminação, abafados e sujos. Os empregados chegavam a trabalhar 18 horas por dia e estavam sujeitos a castigos dos patrões. Os salários eram muito baixos e havia, além de homens trabalhando, crianças e mulheres que não possuíam qualquer tipo de direito que o favorecesse.

Diante deste cenário com tantas adversidades, trabalhadores passaram a se organizar para lutar por melhores condições de trabalho em muitas regiões da Europa.

Com o Luddismo¹, liderado por Ned Ludd que, por algum motivo desconhecido, invadiu uma fábrica e quebrou uma máquina de tricotear meias no condado inglês de Leicestershire, ocorreram as primeiras revoltas em 1811. Essas revoltas violentas dos operários surgiram com o fato dos mesmos serem contra os avanços tecnológicos que substituíam homens por máquinas e levavam centenas de pessoas ao desemprego. Para tanto, os trabalhadores invadiam as fábricas à noite e quebravam todas as máquinas que encontravam pela frente. O Ludismo ocorreu durante alguns anos, porém, após um trágico final², os empregados

¹ O Ludismo foi um movimento que ia contra a mecanização do trabalho proporcionado pelo advento da Revolução Industrial.

² A data que marcou o encerramento do movimento foi trágica. No dia 16 de agosto de 1819, uma grande multidão, estimada entre 60 e 80 mil pessoas, compareceu ao parque de Saunt-Peter's Field, Manchester (a maior cidade industrial da Inglaterra na época), para reivindicar melhores condições de trabalho. Durante a manifestação, a cavalaria do exército inglês disparou em direção a multidão ocasionando 15 mortes e centenas de feridos. O massacre de Peterloo, como ficou conhecido o acontecimento, gerou protestos em toda a Grã-

chegaram à conclusão de que não era contra as máquinas que deveriam lutar. (COUTO, FREITA, 2009, p.6-7).

No final da década de 30, de forma um pouco mais organizada, surgiu o Cartismo³, “carta do povo” constituído pela Associação de operários, que reivindicavam direitos políticos, direito ao voto e melhorias das jornadas de trabalho. Inicialmente, as propostas não foram aceitas, gerando grande revolta por parte dos operários, causando mais manifestações. Esse movimento cartista atingiu seu apogeu em 1839, quando foi decidido que o trabalho cessaria até que as reivindicações fossem aceitas. Depois de muitas tentativas e lutas, o Cartismo se dissolveu, porém ganhou força política fazendo com que algumas leis trabalhistas fossem criadas. (A questão democrática- O cartismo).

A partir de então, os operários chegaram à conclusão de que precisavam se unir para se contraporem contra a burguesia, criando o “Trade-Unions⁴”, uma associação formada por operários. Com a evolução do mesmo, criam-se os primeiros sindicatos, sistemas de organização que defendiam os direitos dos trabalhadores, mas, diferente dos sindicatos atuais, possuíam dificuldade de atuação.

A burguesia enxergou ali um grande perigo, passando a ameaçar violentamente os sindicatos. Diante de tamanha violência, suas reuniões passaram a ser secretas, não havendo sedes específicas. Mas, aos poucos, foram tomando forças para realizar protestos. A maior arma do Trade-Unions eram as greves. Por conta das manifestações, o parlamento inglês em 1824, positiva a primeira lei que permite a organização sindical dos trabalhadores. (DIAS, 2011).

A partir daí a Trade-Unions passou, então, a fixar os salários para toda a categoria, evitando assim, que os operários lutassem isoladamente por melhores salários. (DIAS,2011).

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS NO BRASIL

Bretanha, e marcou o fim do movimento luddita.

³ Inicialmente fundou-se na luta pela inclusão política da classe operária.

⁴ Palavra inglesa que significa: trade- profissão, union-união, união das profissões.

Somente no final do sec. XIX e começo do sec. XX é que o modo de produzir gerado pela Revolução Industrial começou a se desenvolver de forma significativa no Brasil, visto que antes o país dependia de Portugal e sofria com o pacto Colonial, o qual impedia que este possuísse indústrias, sendo obrigado a comprar os produtos manufaturados de Portugal (tecidos e processamento de alimentos). (OLIVEIRA, 2007, p.5).

O Brasil também foi palco de intransigências e intolerâncias por parte do empregador, o que culminou em diversas reivindicações para melhores condições de trabalho. As organizações mais próximas de serem considerados sindicatos foram a “Liga Operária de socorros mútuos” e as “União Operárias” que possuíam um caráter assistencialista. O objetivo inicial era ajudar os associados em caso de doenças, invalidez, desemprego, etc.. A partir daí, inúmeros foram os avanços alcançados na área sindical. Após 1900, aumenta-se a organização de sindicatos e organizações. Em 1906, surgem os primeiros sindicatos dos trabalhadores, começando a disseminar por todo o país. (SEGATTO, 2010).

Em 1930, o Brasil começa a mudar seu modelo econômico de agrário- exportador para industrial, incentivado pelo então presidente Getúlio Vargas. (DIAS, A história das organizações sindicais). Uma das primeiras medidas tomadas pelo então presidente foi criar o Ministério do Trabalho com o intuito de elaborar uma política sindical visando conter a classe operária nos limites impostos pelo Estado. Posteriormente, em 1931, foi publicada a Lei da Sindicalização, que tinha como objetivo submeter a atividade sindical ao controle do Estado. O Estado e a política trabalhista desenvolvida por ele estimulavam o corporativismo, isto é, que os sindicatos fossem organizados por categoria profissional e não por ramo de atividade econômica. (SEGATTO, 2010).

Em 1943, ainda no governo de Getúlio, através do decreto-lei 5.452 em 1º de maio, entra em vigor a primeira consolidação das leis do trabalho (CLT) no Brasil, com o intuito de reunir todas as legislações esparsas existentes para consolida-las em uma única. (BARROS, 2011, p.56).

Em 1964 ocorre golpe de Estado que tira o presidente João Goulart do poder que os militares brasileiros, favoráveis ao golpe e em geral defensores do mesmo, o designaram como “Revolução de 1964”. A partir daí instaura-se no Brasil o regime de ditadura militar. (Junior, 2010).

Nos governos militares, a situação ficou terrível e o Sindicato foi esfacelado, analisava Joaquim do Santo Andrade, o Joaquinzão, que por oito vezes foi eleito presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Toda a diretoria do Sindicato foi cassada pelo golpe militar de 1964, sob a acusação de militância partidária, e todo nosso esforço foi no sentido de resistir e livrar o Sindicato da intervenção. Joaquinzão, que dirigiu o sindicato durante todo o período da ditadura militar, lembrava que, com a repressão, pouca coisa ou quase nada se podia fazer. (Uma tradição de lutas e conquistas, 2009).

A partir de 1945, com o fim da ditadura Vargas e a redemocratização do País, voltam às greves, os dissídios coletivos e a luta contra os dirigentes sindicais ainda herdeiros do Estado Novo, conhecidos como pelegos. Mas as coisas continuaram difíceis. Só em 1951, quando a oposição vence as eleições governamentais e quando as forças políticas do País voltam a se organizar é que o Sindicato reassume com força a luta pelos interesses dos trabalhadores. (Uma tradição de lutas e conquistas, 2009).

Após a ditadura militar, há uma nova reorganização dos sindicatos, que desejam a quebra do próprio regime político que vigorava desde o Estado novo⁵.

Em 1978, Luis Inácio Lula da Silva é eleito presidente do sindicato dos metalúrgicos passando a representar 100 mil trabalhadores. Desde então, Lula deu uma nova direção ao movimento sindical no Brasil.(biografia de Luis Inácio Lula da Silva, 2013). Em março de 1979, os metalúrgicos do ABC desencadeiam a primeira greve geral de uma categoria urbana no país após o golpe militar de 1964. Esta greve reuniu 34 sindicatos de todo o Estado e 170 mil metalúrgicos reivindicando garantias no trabalho, pisos de três salários mínimos, estabilidade para acidentados, dentre outras. Esta greve ganhou o apoio da sociedade tamanha foi sua repercussão. (Uma tradição de lutas e conquistas, 2009).

Nahas assevera que

a diferença dos movimentos ocorridos a partir da revolução Industrial é que, antes dela, havia agrupamentos de revoltas coletivas, principalmente contra o sistema de Governo e forma de Estado, o que, apenas de forma obliqua, desaguava na melhoria de condições de vida, entre elas, a de trabalho. A partir dos movimentos

⁵ Estado Novo é nome do regime político brasileiro fundado por Getulio Vargas em 10 de novembro de 1937, que durou até 29 de outubro de 1945, que é caracterizado pela centralização do poder, nacionalismo, anticomunismo e por seu autoritarismo.

Revolucionários, as organizações foram formadas justamente para proteger diretamente o contrato de trabalho, com reivindicações específicas de melhoria de condições de trabalho. (NAHAS, 2011, pag.43).

É importante assimilar-se a circunstância- que não foi meramente fortuita- de que a base inicial do movimento sindicalista estava presa a uma reivindicação que envolvia modificações do contrato de trabalho. Essa haveria de ser, a posição essencial do sindicato. (RUSSOMANO, 1998, pag. 17).

Neste breve relato percebe-se que os Sindicatos são fruto da luta dos trabalhadores pela conquista de seus direitos.

1.1.1 Avanços Constitucionais direcionados aos Sindicatos no Brasil

Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar o direito de uma forma menos autoritária, adquirindo assim, cada vez mais liberdade e legitimidade às associações sindicais. Inúmeros foram os avanços conquistados através das Constituições Federais.

A Constituição de 1824, influenciada pela lei Le Chapelier⁶ de 1791, apenas tratou de abolir as corporações de ofício, pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões, assim positivado: “Ficam abolidas as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres”. (art. 179, XXV da Constituição do Império). (BARROS, 2011, pag.56).

Mais tarde, na Constituição de 1891, reconhece-se a liberdade de associação, entretanto não traz em seu corpo nenhuma proteção ao direito do trabalho e do trabalhador. (NAHAS, 2011, pag.41).

“A Constituição assegura a brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e a propriedade nos termos seguintes:§8- A todo é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a policia senão para manter a ordem pública”.

⁶ A Lei de Chapelier tem origem francesa, aprovada no início da Revolução Francesa, em 14 de Junho de 1791. Foi escrita e defendida por Issac René Guy Le Chapelier, esta proibia o direito de associação e o direito de greve.

Grande avanço ocorreu na Constituição de 1934, onde se positivava a liberdade e o pluralismo sindical. (NAHAS, 2011, pag.42).

Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte: Art. 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei. Parágrafo único: A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. (Constituição da Republica caput art. 120).

De acordo com o autor Segadas Vianna, a “Constituição de 34 assegurava a autonomia sindical, dava a todos o direito de promover a própria subsistência e á de sua família mediante trabalho honesto; (...)”. (SUSSEKING, et al, 2005, pag. 71).

A Carta constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getulio Vargas, pois tratava de uma Constituição eminentemente corporativista, inspirada na Carta Del Lavoro⁷, de 1927. (ZANOTTI, 2014, pag.49).

Art. 122. A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
§9º a liberdade de associação, desde que os seus fins não sejam contrários à lei penal e aos bons costumes;
§10º todos têm direito de reunir-se pacificamente e sem armas. As reuniões a céu aberto podem ser submetidas à formalidade de declaração, podendo ser interditas em caso de perigo imediato para a segurança pública.

“As relações coletivas de trabalho no Brasil sempre estiveram marcadas pelo intervencionismo estatal, em maior ou menor intensidade, notadamente a regulamentação da organização sindical”. (NAHAS, 2011, pag48).

Também nesta carta foi criado o imposto sindical como forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação.

⁷ É o documento, onde o Partido Nacional Fascista de Benitto Bussolini apresentou linhas de orientação que deviam guiar as relações de trabalho na sociedade, nomeadamente entre o patrono, os trabalhadores e o estado.

Art. 138 –“A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”.

As Constituições de 1946 e 1969 mantiveram a redação da anterior no que concerne aos sindicatos e associações. (NAHAS, 2011, pag. 42).

Como decorrência do processo político favorável a democratização do País, o Legislativo aprovou, em 05/10/1988, a atual Constituição Federal, que modificou, em alguns aspectos, o sindicalismo no País. Os principais foram: o redimensionamento das relações entre sindicatos e o Estado, através da adoção de princípios básicos; a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos. (NAHAS, 2001, pag.46)

“Fala-se em liberdade de associação e de sindicalização e já não há o controle do Poder Executivo sobre a criação, alteração e extinção de sindicatos”. (NAHAS, 2001, pag.46)

Destarte, esta liberdade conferida permitiu a criação de milhares de sindicatos e muita disputa sobre a real representatividade e base territorial⁸ de cada um deles. O sistema de criação sindical passou a ser mais simplificado, e visou atender, de forma parcial, ao princípio da liberdade sindical.

⁸ É a área geográfica onde o sindicato atua e, por consequência, exerce sua representação.

2. NOÇÕES GERAIS DOS SINDICATOS

A palavra sindicato possui origem no latim e no grego. No latim, “sindicus” significa o “procurador escolhido para defender os direitos de uma corporação” e, no grego, “syn-dicos” é “aquele que defende a justiça” (DIAS, 2011).

Sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado que possuem base territorial de atuação reconhecido por lei e são representantes de categorias econômicas ou profissionais. A ideia de Sindicato sempre se remete a defesa de certa coletividade, ou seja, na defesa de direitos de uma determinada coletividade.

Cabe ressaltar que profissão e categoria são conceitos distintos. Profissão é o meio lícito pelo qual um indivíduo adquire sua subsistência, já a categoria diz respeito ao setor no qual esse indivíduo exerce sua profissão. A base territorial de um Sindicato não pode ser inferior a um município, porém, a mesma pode englobar mais de um município, sendo este, chamado de base territorial múltiplo. A base Sindical deve obedecer a Unicidade, não podendo se estender a um município que já tenha um Sindicato representativo da mesma categoria. No Brasil, prevalece o princípio legal de um único sindicato por base territorial e categoria.

A receita dos sindicatos se dá através das contribuições sindicais. Dentre elas encontra-se a contribuição compulsória, denominada de sindical, a contribuição assistencial e Confederativa.

A Contribuição Sindical é recolhida uma vez ao ano com valores fixados pela CLT, sendo essas quantias rateadas entre o Sindicato, a Federação e o Ministério do Trabalho. Quando a contribuição é devida ao empregado, esta vem descontada na folha de pagamento do Mês de Março, sendo a base de cálculo equivalente a um dia de labor.

A Contribuição Confederativa encontra previsão no próprio texto Constitucional de 1988, em seu artigo 8º, IV, sendo voltada para o financiamento do próprio sistema sindical.

No tocante, o recolhimento da Contribuição Assistencial, em regra, é aprovado por convenção ou acordo coletivo, que definem valores e a data de recolhimento.

Também há as mensalidades dos associados dos sindicatos, que consistem em parcelas mensais pagas pelos sindicalizados. São modalidades de contribuição comum a qualquer tipo de associação, não somente aos sindicatos.

CONCEITO E NATUREZA JURIDICA.

A definição de Sindicato varia conforme o tempo e as condições políticas. Segundo Magno (1990) “a associação de pessoas física ou jurídica, que exerce atividade profissional ou econômica, para a defesa dos respectivos interesses”. No entanto, para Nahas (2011) “são, assim, os sindicatos, pessoas formadas para serem sujeitos de relações em que se defendem interesses em abstrato, ou seja, que não pertençam a ninguém, mas são de todos simultaneamente”. Já a CLT (art. 511) proclama sindicatos como “sindicatos é associação de pessoas que exercem atividade econômica ou profissional, visando à defesa dos interesses econômicos e individuais de seus membros”.

Há uma discussão doutrinária acerca da natureza jurídica dos Sindicatos, a qual depende do sistema sindical em que estão inseridos.

A primeira corrente defende a ideia de que Sindicatos possuem natureza jurídica de *direito privado*, pois, trata-se da associação de pessoas para a defesa de seus interesses pessoais. Como esta categoria deve obedecer às regras pertinentes a este setor, as mesmas, então, deveriam ser classificadas como associações civis.

Para a segunda corrente, o sindicato possui natureza jurídica de *direito público*. Pra esta teoria, os interesses dos sindicatos confundem-se com os do Estado, não sendo aceita por muitas pessoas, pois, a própria Constituição de 1988 trouxe a inovação da Liberdade Sindical.

Por fim, uma terceira corrente traz a concepção de natureza jurídica de sindicatos como *pessoa jurídica de direito social*. Os adéptos desta posição afirmam que o sindicato é um ente que não pode se classificar como pessoa jurídica de direito público, tampouco como de pessoa jurídica de direito privado, razão pela qual se enquadraria num terceiro gênero.

Requisitos

Há alguns requisitos que devem ser preenchidos para que um Sindicato seja reconhecido como tal, estes estão descritos no art. 515 da CLT.

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidos como sindicatos:

- a) Reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se tratar de associações de empregadores, ou de um terço dos que integram a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;
- b) Duração de 3(três) anos para mandato da diretoria;
- c) Exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O Ministério do trabalho, Indústria, e Comercio, poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere à alínea a.

A personalidade Jurídica dos sindicatos é criada a partir do Registro no Cartório de Títulos e Documentos, porém, só ganha efetivamente a personalidade jurídico-sindical com o registro no Ministério do Trabalho, pois é este órgão que é incumbido do dever de verificar a unicidade dos sindicatos na mesma base territorial. O registro no Ministério do Trabalho em nada interfere nas atividades do sindicato, tampouco sofre qualquer interferência ou autorização Estatal, pois é apenas realizado para fins cadastrais e verificação da unicidade hora mencionada.

Para as eleições do quadro de dirigentes de um sindicato devem ser observados alguns requisitos elencados no art. 529 CLT, que são:

- a) Estar associado por de seis meses na entidade Sindical e ter mais de dois anos de exercício da atividade ou profissão;
- b) ser maior de 18 anos;
- c) estar no gozo de atividades sindicais.

Os Sindicatos são dirigidos mediante a Lei e seus Estatutos. Nos Estatutos estão dispostas as regras que regerão os mesmos, os deveres e direitos dos associados, bem como a composição dos dirigentes. Estes, geralmente são compostos por uma Assembléia geral, Conselho Fiscal e Diretoria. Ao conselho fiscal cabe o papel de responsabilidade de gestão financeira do Sindicato, sendo a Diretoria o órgão executivo do Sindicato.

Desde a Constituição de 1988, os Sindicatos passaram a redigir seus próprios Estatutos, pois desde então vigora o *princípio da liberdade da administração sindical*, razão pela qual há a possibilidade de criação de outros órgãos de administração além dos acima já mencionados.

Classificação

Ao dispor no artigo 8º da Constituição Federal a autonomia e a liberdade sindical, o legislador tentou dissolver o então modelo anterior vigente que possuía clara influência corporativista, porém ainda encontramos resquícios desse sistema, pois a estrutura brasileira ainda apresenta a noção de sindicatos separados por categorias.

Essas categorias são divididas em categoria profissional e categoria econômica. A primeira refere-se a trabalhadores que exercem a mesma profissão ou que prestam serviços para empregadores de uma mesma categoria profissional, sendo os sindicatos dos empregados. A segunda diz respeito aos empregadores que praticam atividades do mesmo gênero e formam uma categoria econômica, chamados sindicatos patronais.

A estrutura Sindical brasileira é dividida hierarquicamente em três níveis: os Sindicatos em sua base, Federações em um patamar intermediário e as Confederações em um grau superior. As Confederações são constituídas por ramos de atividades e, para sua formação, são necessárias ao menos três Federações (CLT, art. 534, CLT), possuindo abrangência nacional. As Federações formam-se por grupos de atividades, possui abrangência estadual e devem reunir no mínimo cinco sindicatos representativos (art. 634, CLT).

Existem, ainda, as Centrais Sindicais, que apesar de não serem previstas na Legislação que estabelece as organizações Sindicais, elas são reconhecidas como espécies de coordenação de entidades sindicais e possuem grande poder de mobilização das mesmas. São organizadas em forma de associação civil, e tem como exemplo a Força sindical, a CUT dentre outras.

Finalidade

Inúmeras são as funções dos Sindicatos no modelo vigente, porém a mais importante delas é a representação fundamentada no art. 513 da CLT.

São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe"

Também o art.8º, III, da Constituição Federal, preceitua que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive as questões judiciais ou administrativas”. Esta representação sindical sugere que o Sindicato é a Entidade representativa que tem por responsabilidade defender e lutar pelos direitos e interesses de uma determinada classe.

A representação do sindicato é provada mediante a certidão Sindical, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conhecidos anteriormente como Carta Sindical. Essa representação obedece ao limite de sua base territorial, ou seja, esta representação acontece numa esfera geográfica, não podendo ser inferior que a área de um município e obedecendo sempre o princípio da unicidade sindical.

Além da representação, os Sindicatos possuem a finalidade de negociador, que caracteriza-se pelo poder conferido aos sindicatos de negociar as Convenções Coletivas de Trabalho, onde serão estabelecidas regras, como piso salarial, jornada de trabalho, descanso semanal, dentre outras cláusulas, que regerão os contratos individuais de trabalho dos empregados na esfera pertencente à representação do sindicato pactuante. A Convenção Coletiva de trabalho é pactuada entre sindicato de empregadores e de empregados, conforme disposto no artigo 611 da CLT: “Convenção Coletiva é o acordo de caráter normativo, pelo qual, dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Segundo o site do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) “Convenções e acordos coletivos são instrumentos de caráter normativo, firmados entre entidades sindicais ou entre estas e empresas, que estabelecem condições de trabalho aplicáveis no âmbito de representação das partes envolvidas”.

A convenção coletiva abrange todos os trabalhadores e todas as empresas de um mesmo ramo econômico, numa data base territorial. Conforme sua categoria, cada sindicato possui uma data base, ou seja, a data para que estes acordos sejam pactuados e entrem em vigência.

Somente podem ser pactuadas as Convenções coletivas mediante autorização das categorias em Assembléia geral.

Os Sindicatos também possuem a função assistencial, ou seja, a atribuição conferida pela lei ou pelos Estatutos para prestar serviços aos seus representados. Nesses serviços podemos citar os convênios médicos, odontológicos, assistência jurídica dentre outros.

3. LIBERDADE SINDICAL EM FACE DA UNICIDADE PREVISTA NA CF/88

PRINCÍPIOS SINDICAIS

Primeiramente, faz-se necessário esclarecer que Direito Coletivo, o qual será abordado neste capítulo, refere-se ao segmento do Direito encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos do trabalho e da representação.

Segundo afirma Mauricio Godinho Delgado:

o Direito Coletivo é o ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: o empregador de um lado e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante as organizações sindicais, ambos dotados de coletividade. Ou seja, no direito coletivo, os seres (empregado e empregador) integram categorias e são analisados de forma coletiva, atendendo-se não a interesses individuais, mas a interesses de seres agrupados coletivamente”. (DELGADO,2014, p.1368).

Porém, o autor Amauri Mascaro Nascimento utiliza o termo Direito Sindical ao invés de Direito Coletivo, razão pela qual explica o autor:

[...] Muitos preferem direito coletivo. Sustentam as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais. No que estão certos. Há relações coletivas de trabalho nas quais o sindicato pode não estar envolvido. Existem representações de trabalhadores nas empresas, não sindicais. Porém, é preciso convim que as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só ocupam a quase-totalidade do espaço das relações coletiva do direito coletivo do trabalho, com o que, pelo critério de preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como, ainda, é o sindicato o centro de gravidade desse setor a que muitos dão o nome de direito coletivo do trabalho, o que leva a mesma conclusão. (NASCIMENTO, 2009, pag.25).

Os princípios no Direito Coletivo, como em outros segmentos, são fundamentos que servem de diretrizes ou bases para a formação de regras ou normas positivadas, direcionando-as à edificação do direito.

A doutrina divide os princípios do direito coletivo em três grandes grupos:

No primeiro grupo estão os princípios assecuratório da existência do ser coletivo obreiro. Estes tratam de princípios que viabilizam o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, pois permite exprimir a vontade coletiva dos trabalhadores. Dentre estes princípios encontram-se o da Liberdade Associativa e Sindical e o da Autonomia Sindical.

No segundo grupo encontram-se os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais no contexto da negociação coletiva. Este grupo busca conformar os parâmetros das negociações coletivas. Citam-se, nesse grupo, os princípios da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva, o da Equivalência dos Contratantes Coletivos e o da Lealdade e Transparência nas Negociações Coletivas.

Há também o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos, estes, por sua vez, referem-se à relação e aos efeitos entre normas advindas da negociação coletiva. Nesse rol estão o princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva e o princípio da Adequação Setorial Negociada.

Referente ao objeto deste estudo constata-se que, além destes, há os princípios que norteiam o sistema sindical como os princípios da Unicidade, Pluralidade Sindical e Unidade.

PRINCIPIOS DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL.

O princípio da Liberdade Sindical é fundamental, pois está pautado pela democracia e pluralismo nas relações sindicais. É um direito subjetivo público, uma vez que veda a intervenção Estatal na criação ou no funcionamento sindical. Tal liberdade também envolve outras garantias de ordem jurídica, como a livre atuação externa, a livre estruturação interna, a auto sustentação e o direito a auto extinção.

Mozart Octaviano Bueno conceitua Liberdade Sindical como o direito dos trabalhadores (e empregadores) de não sofrer interferências (do poder público e de uns em relação aos outros) no processo de se organizar e de prover interesses próprios ou de seu grupo.

Esta liberdade sindical pode ser analisada sob diversos aspectos, como:

- *Liberdade sindical individual*: atribuída a toda pessoa física e que refere-se ao direito que cada trabalhador tem de associar-se, ou não, e nele permanecer, ou retirar-se quando achar oportuno.

- *Liberdade sindical coletiva*, conferida ao sindicato: implica no direito de representação, através da negociação coletiva, deflagração de greves, entre outros.
- *Liberdade sindical institucional*: respeito ao direito de organização da entidade sem que sofra interferências ou necessite de autorização do Poder Público, também denominada como autonomia sindical.

O princípio da Liberdade de Associação assegura a liberdade a qualquer iniciativa estável e pacífica entre pessoas independente dos temas causadores de sua aproximação ou de seu segmento profissional. Este princípio envolve as noções conexas de reunião e associação e está disposto no art. 5º, XX,CF/88, da seguinte forma: “ Ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

Este princípio garante a prerrogativa de um empregado ou empregador associar-se, ou não, a uma determinada entidade, ou seja, a livre vinculação a um sindicato, bem como a livre desvinculação de seus quadros associativos.

Apesar de estes princípios garantirem a liberdade associativa e sindical, necessário se faz que tais liberdades possuam garantias efetivas e que o ordenamento jurídico confira consistência ao conteúdo e objetivo normativo que enuncia.

Algumas destas garantias já se encontram normatizadas no Brasil. Uma delas é a vedação à dispensa do dirigente sindical, sem justa causa, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do seu mandato. Tal garantia encontra-se positivada na nossa Constituição Federal, art 8º, VIII, com o seguinte texto: "É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave”.

Outra importante garantia é a intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato. Esta está descrita no art. 543 da CLT, com o seguinte teor:

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

Algumas destas garantias essenciais, além de estarem positivadas em nosso ordenamento jurídico, também estão expressamente descritas em textos normativos construídos pela Organização Internacional do Trabalho. Dentre elas, encontra-se a Convenção 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, vigente no Brasil desde 1950.

3.2.1 Princípio da Autonomia Sindical

O princípio da Autonomia Sindical garante que as Entidades Sindicais possuam a faculdade de constituição e organização sem a interferência, autorização ou controle Estatal, permitindo, desta forma, que o Sindicato tenha liberdade de estruturação interna e livre desempenho externo.

Porém nem sempre foi assim. Dizer que antes da Era Vargas o Sistema Sindical era livre, é desconhecer a história e a luta por tal liberdade. Ainda não existia o Ministério do Trabalho, mas a própria política bastava para interferir na ação livre dos Sindicatos. Nem a Constituição de 1946, tampouco a de 1967, faz qualquer menção a tal liberdade.

Em vez de registro era reconhecimento, outorga mediante uma carta patente, estatuto padrão com espaço apenas para a denominação e endereço, processo eleitoral regido através de portaria ministerial, apuração a cargo da Procuradoria do Trabalho, proibições e punições de toda sorte. Os fins eram simplesmente trabalhistas: estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais. De resto organização conforme o quadro apriorístico de atividades e profissões criadas pelo Ministério do Trabalho. (Custeio e Crise da Autonomia Sindical, Revista dos Tribunais Online).

Somente com a Constituição de 1988 que foi assegurada Autonomia Sindical, assim positivada no art. 8º: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.”

Observa-se neste disposto legal que o Legislador desatrelou o sindicato do Estado, rompendo com sistema anterior corporativista, permitindo, assim, que os trabalhadores e empregadores se associem de acordo com seus interesses e conveniências.

As várias dimensões da autonomia sindical indicam que não apenas compete aos trabalhadores decidirem se vão, ou não, constituir sindicato, como também a forma como irão se associar. Além disso, compete-lhes a elaboração dos atos constitutivos de seu sindicato, e o estabelecimento do número de dirigentes e critérios para associação de seus representados. (CUNHA, 2009, pag.263).

Vale ressaltar que Autonomia não significa soberania e sim liberdade de criação e organização, limitadas apenas pelos princípios da democracia e da legalidade.

3. 3 PRINCÍPIO DA UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL

O princípio da Unicidade Sindical refere-se à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo por base territorial, seja este por categoria econômica ou por categoria profissional. Este princípio veda, através de uma norma imperativa, a concorrência entre sindicatos. Em síntese, trata-se de um sistema de sindicato único, com o monopólio de representação sindical.

Este sistema vigora no Brasil desde a década de 1930, que perdurou por 60 anos com alguns pontos básicos. Dentre eles estão: o modelo de sindicato único, organizado por categoria profissional ou diferenciado, com monopólio de representação na respectiva base territorial; o Financiamento compulsório do sistema, mediante contribuição sindical obrigatória de origem legal; vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado.

Com o advento da Constituição atual, iniciou-se uma fase de transição para a democratização do sistema sindical brasileiro. Alguns traços marcantes do antigo sistema autoritarista foram afastados, porém, algumas características significativas restaram preservadas. De uma forma positiva, a Constituição afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferência do Estado (art. 8º da CF) e ampliou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob a observância da participação sindical (art. 8º VI, art. 7º, VI, XII, XIV e XXVI, CF/88). Contudo, manteve em sua redação o sistema de unicidade sindical e o financiamento compulsório.

Sobre este princípio escreve Celso Ribeiro Bastos:

Manteve aqui a Constituição um dos ranços do nosso sindicalismo nascido por força do Estado Novo. A unicidade sindical desde a sua implantação até hoje tem impedido o surgimento de associações operárias marcadas pela iniciativa espontânea

dos sindicatos. A redução a um único sindicato, entre os múltiplos que poderiam ser criados, com força de representação integral da categoria num determinado território, retira da entidade aquela força que possuiria se fundada exclusivamente na adesão voluntária dos seus membros. O sindicato único não necessita ser efetivamente representativo. Ele o é por força de lei. (ROMITA, Organização Sindical, Revista dos Tribunais online).

Vale ressaltar que a Constituição de 1988, ao longo dos tempos, trouxe enormes avanços, porém, ainda não há como se falar em liberdade sindical plena, uma vez que esta está condicionada a monopólios sindicais, onde a disputa pela real representação de cada um deles perdura entre bases e territórios.

Diverso da unicidade sindical adotada pelo Brasil, a pluralidade sindical traz em seu teor a possibilidade de existência de mais de um sindicato representativo na mesma base territorial.

4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) EM FACE DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por objetivo promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, tudo isso através de convenções internacionais com conteúdo sindical, as quais estabelecem normas e princípios que devem ser seguidos pelos países signatários que as ratificarem. Diante do exposto, constata-se a importância de tal Organização no meio sindical, razão pela qual a estudaremos.

A OIT foi criada, em 1919, como parte do Tratado de Versales e fundada com uma estrutura tripartite, composta por representantes do governo, de organizações de empregadores e trabalhadores. Esta estrutura permite que se chegue a decisões politicamente equilibradas, visando à proteção da relação de trabalho.

A OIT é pessoa jurídica de direito público internacional, que se mantém estrutural e organicamente da mesma forma como foi criada:

- “a) Conferencia Internacional do Trabalho, representada pela Assembléia formada por todos seus Estados Membros e que delibera sobre as diretrizes e normas que deverão ser observadas por todos os países convenientes;
 - b) Conselho de Administração, o qual se reúne três vezes por ano, que entre outras atribuições deve elaborar o orçamento da organização apresentado a Conferencia Geral e elabora os relatórios sobre as queixas ou desrespeito a qualquer norma da Constituição atinentes a violação de direitos, oriundos do Comitê de Liberdade Sindical;
 - c) Repartição Internacional do Trabalho, que exerce funções de secretariado”.
- (NAHAS, 2011, p.51).

“Durante seus primeiros quarenta anos de existência, a OIT consagrou a maior parte de suas energias a desenvolver normas internacionais do trabalho e a garantir sua aplicação. Entre 1919 e 1939 foram adotadas 67 convenções e 66 recomendações. A eclosão da Segunda Guerra Mundial interrompeu temporariamente esse processo. Em agosto de 1940, a localização da Suíça no coração de uma Europa em guerra levou o novo Diretor-Geral, John Winant, a mudar temporariamente a sede da Organização de Genebra para Montreal, no Canadá. Em 1944, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia que, como anexo à sua Constituição, constitui, desde então, a carta de princípios e objetivos da OIT. Esta Declaração antecipava em quatro meses a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e em quatro anos a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), para as quais serviu de referência. Reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelecia quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o

trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

No final da guerra, nasce a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de manter a paz através do diálogo entre as nações. A OIT, em 1946, se transforma em sua primeira agência especializada”. (OIT, Escritório no Brasil).

A Organização Internacional do Trabalho possui 186 países membros, e o Brasil está entre os membros fundadores da OIT, participando da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Tais normas servem ao “uso de países-membros e da comunidade internacional, que define padrões mínimos numa área da competência da OIT. Essas normas tomam a forma de convenções ou recomendações e são adotadas pela conferência”. (NAHAS, 2011, p.51).

As normas são elaboradas durante as reuniões da Conferência e quem decide seu conteúdo são os representantes dos países membros, que podem decidir se determinada norma terá natureza de convenção ou recomendação.

As convenções são instrumentos semelhantes aos Tratados Internacionais, específicas a um determinado campo da legislação trabalhista e estão sujeita à ratificação. Quando um país membro ratifica uma convenção, compromete-se a aplicar seus termos e disposições.

Já as recomendações não exigem ratificação, aplicam as convenções ou tratam de questões que não impõem obrigações formais. Seu objetivo é servir de diretriz de uma política nacional em determinados campos. (NAHAS, 2011, p.52)

O país que ratificar determinada convenção deverá conformizar sua aplicação com o sistema jurídico e legislativo do país, uma vez que suas aplicações no cenário internacional não se confundem com sua aplicação no âmbito interno, devendo ser respeitado o modo de viver de cada país-membro, entretanto, respeitando também a diretriz máxima internacional.

A Organização Internacional do Trabalho possui as seguintes convenções sobre liberdade Sindical:

“nº 11, aprovada em 1921 na reunião de Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 11-5-1923; foi ratificada pelo Brasil em 25-4-1957, aprovada pelo Congresso Nacional mediante Decreto Legislativo nº 24 de 29-5-1956, e promulgada pelo Decreto nº 41.721 de 25-6-1957, entrando em vigor em 25-4-1958;

nº 87, aprovada em 1948 na reunião de São Francisco, entrou em vigor no plano internacional em 4-7-1950, não foi ratificada pelo Brasil;
 nº 98, aprovada em 1949 na reunião em Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 18-7-1951, ratificada pelo Brasil em 18-11-1952, aprovada pelo congresso Nacional por meio de Decreto legislativo 49 de 27-8-1952 e promulgada pelo Decreto nº 33.196 de 29-6-1953, entrou em vigor no território nacional em 18-11-1953;
 nº 135, aprovada em 1971 na reunião de Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 30-6-1973, ratificada pelo Brasil em 18-5-1990, aprovada pelo Congresso Nacional por meio de Decreto Legislativo nº86 de 14-12-1989, promulgada pelo Decreto nº131 de 22-5-1991, entrou em vigor no território nacional em 18-5-1991;
 nº 141, aprovada em 1975 na reunião de Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 24-11-1977. No Brasil, o Congresso Nacional, aprovou esta convenção por meio de Decreto Legislativo nº5 de 1-4-1993; todavia. O Governo Federal não ratificou e, portanto, não entrou em vigor no território nacional;
 nº 144 aprovada em 1976 na reunião de Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 16-5-1981. No Brasil, o Congresso Nacional, aprovou esta convenção por meio de Decreto Legislativo nº6 de 1-6-1989; todavia. O Governo Federal não ratificou e, portanto, não entrou em vigor no território nacional;
 nº 151, aprovada em 1978 na reunião de Genebra, entrou em vigor no plano internacional em 25-2-1981, não foi adotada pelo Brasil”. (NAHAS, 2011, p.54-55)

Contudo é necessário ressaltar que a norma internacional, para que seja aplicada dentro de um país, depende de regulamentação, pois, a OIT não pode legislar dentro do território nacional dos países-membros.

Portanto, diante do exposto, todas as normas que forem ratificadas pelo Brasil deverão, obrigatoriamente, passar pelo exame do Congresso Nacional antes de sua vigência.

O Brasil, sendo parte dos países-membros da OIT, já ratificou muitas convenções, tendo cumprido em grande parte com os compromissos internacionais assumidos. O que não se pode ignorar é que, na prática, muitas das regulamentações são normatizadas, porém, não aplicadas.

4.1 UNICIDADE X LIBERDADE SINDICAL

Não há de se olvidar que a Constituição brasileira vigente deu um grande passo em relação à liberdade sindical, desvinculando o modelo anterior, então corporativista, que previa a dependência de autorização Estatal, porém, ressalta-se que a unidade sindical deve ser melhor entendida e estudada frente as novas tendências no mundo sindical.

Esse princípio denominado Liberdade Sindical, no que tange a liberdade, não é pleno, uma vez que o mesmo se esbarra em outro princípio, também constitucional, chamado Unicidade

Sindical. Plena seria se os sindicatos pudessem se constituir sem ter que observar o princípio da Unicidade Sindical, que permite apenas um sindicato por base territorial. A não observância deste princípio não só implica na dificuldade dos sindicatos se auto criarem, como também dos indivíduos poderem escolher em qual sindicato se filiar, pois, se há apenas um sindicato naquele território, como pode a pessoa ter a liberdade de escolher em qual sindicato associar-se?

O Brasil possui um sistema eminentemente capitalista fundado no princípio da Livre Iniciativa, o que possibilita ampla liberdade de acesso tanto no exercício de atividades econômicas como no mercado sem prévia necessidade de autorização estatal. Uma das decorrências da livre iniciativa é a livre concorrência, princípio pertencente à ordem econômica e que é um dos alicerces do sistema capitalista, pois possibilita a competitividade, forçando, desta maneira, que cada vez mais as empresas ofereçam benefícios para atrair clientes.

Mas o que tem a ver o sistema sindical com o princípio da livre concorrência? Se observarmos o sistema de arrecadação de um sindicato, constataremos que se trata de uma “empresa”, porém sem concorrência alguma, pois todas as contribuições compulsórias são direcionadas ao sindicato de sua base. Existem sindicatos com bases representativas compostos por inúmeras cidades, e recebem de todas elas sem qualquer concorrência, pois não há e nem pode haver outro sindicato naquela base.

A partir do momento que o sindicato precisa de renda, deve objetivar-se aumentar o número de filiações, e para tanto, deve-se demonstrar empenho e zelo na defesa dos interesses de seus representados, aplicando uma adequada política social. Entretanto, na estrutura sindical brasileira, a fonte de renda está garantida pela Constituição, não havendo, assim, maiores esforços.

Ou seja, no Brasil, o que vigora realmente é um o monopólio sindical, onde o sindicato possui a posse de caráter exclusivo sob determinado território, não podendo ser inferior a área de um município, contrariando totalmente o princípio da Livre Concorrência, positivado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 170, inciso IV, como um princípio básico da ordem econômica.

Desta forma, é nítida a importância de tal princípio, não apenas nas empresas, mas também em todas as entidades sindicais, possibilitando, assim, a concorrência entre as mesmas, respeitando o princípio da Liberdade Sindical de forma plena.

Vale frisar que o direito à liberdade sindical, apesar da livre concorrência não ser observada, também foi assegurado em outros mecanismos, como na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, que garantiu o direito de organização em sindicatos para proteção de interesses dos trabalhadores. Art. 23, IV: “Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”. Esta garantia foi posteriormente reiterada pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e, pela Convenção Americana dos Direitos Humanos em seu art. 16, “Todas as pessoas têm o direito de associar-se **livremente** com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza”. Todos eles foram ratificados pelo Brasil.

Em 1992, o Brasil, ao ratificar a Convenção Americana de Direitos Humanos, denominado *Pacto de San José da Costa Rica*, sujeitou-se ao princípio da Prevalência da Norma Mais Benéfica, ou seja, no âmbito interno de cada Estado-membro, em se tratando de norma de direitos humanos, tem prioridade a norma mais favorável e protetiva, seja ela do direito internacional ou interno.

No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal vigente, proclama em seu texto a prevalência dos direitos humanos a reger o Estado brasileiro em suas relações internacionais, art. 4º “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: II- Prevalência dos Direitos Humanos”, e a exigência plena dos direitos fundamentais. Diante disso, os direitos humanos previsto em tratados ratificados pelo Brasil, dentre os quais os direitos sindicais citados acima, foram incorporados pela Constituição, que lhes atribui natureza de norma constitucional e aplicação imediata⁹, o que leva a concluir que a liberdade de criar sindicatos deve prevalecer à unidade sindical.

⁹ As normas jurídicas de aplicabilidade imediata são aquelas que podem ser aplicadas diretamente na vida cotidiana dos cidadãos e nas sentenças judiciais, sem a necessidade de uma prévia regulamentação por parte do legislador ordinário. São imediatas porque já aptas a produzir efeitos, visto que trazem em seu próprio corpo os elementos necessários para sua efetividade.

De ser lembrado, também, que os direitos enunciados nos instrumentos internacionais que tratem da proteção de direitos humanos adquirem hierarquia da norma constitucional e segundo a doutrina constitucionalista mais recente têm prevalência sobre o direito interno. (FREDIANI, Liberdade Sindical).

Concomitante a tais instrumentos, foram aprovadas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, ns. 87 (1948) e 98 (1949), as quais tratam da liberdade sindical, do direito de sindicalização e negociação coletiva.

No que diz a ratificação de tais instrumentos pelo Brasil, apenas a convenção de 97 foi ratificada, vez que a Convenção de 1987, denominada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical de 1948, considerada como de primordial importância na área sindical, não foi incorporada ao direito interno brasileiro.

A Convenção de 1987 da OIT, na primeira parte em que trata da Liberdade Sindical, traz em seu texto o seguinte teor:

Art. 2 Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, **sem autorização prévia**, de constituírem organizações, da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem, com os estatutos destas últimas.

Claro está, ao observarmos o conteúdo de tal Convenção, que seu corpo não faz menção a qualquer obstáculo à criação de mais de um sindicato por território. Observa-se que, portanto, não cumprimos o princípio da Liberdade Sindical em virtude da impossibilidade de adotar o princípio da Pluralidade Sindical.

Portanto, a Constituição de 1988 adota, em seu texto, o princípio da Liberdade Sindical, porém, ao mesmo tempo o restringe, mencionando a Unicidade Sindical, ou seja, a lei que determina a existência de um único sindicato por território, diferente do princípio não adotado pelo Brasil, Pluralidade Sindical, que é a possibilidade de existência de mais de um sindicato representativo na mesma base territorial.

Este princípio, se adotado no Brasil, traria, de forma positiva, a possibilidade de escolha das classes econômicas e profissionais, possibilitaria a concorrência entre Entidades na busca por

associados e forçando, assim, que estes oferecessem uma gama maior de benefícios e vantagens a quem desejar se filiar.

Diante do exposto, observa-se que a nossa Carta Constitucional de 1988 manteve o sistema adotado anteriormente, onde as Organizações Sindicais respondem pela categoria profissional e econômica, não importando se o trabalhador ou empregador aceita ou não ser representado por determinada organização. Se a atividade desenvolvida se encaixa em determinada categoria econômica ou profissional, seu órgão de representação será esta categoria, sem opção de escolha.

Desta forma, dentro do nosso princípio de Liberdade Sindical, quem realmente escolherá qual categoria que irá representar seus membros é o próprio empregador. Portanto, a adoção deste princípio é muito limitada, e não atende de forma satisfatória as orientações da Organização Internacionais. Diante de todos esses conflitos, é inegável a necessidade de uma solução plausível a este tema.

As discussões acerca da Liberdade Sindical tomaram tamanha proporção que o Poder Executivo, tentando solucionar tal questão, apresentou ao Congresso Nacional, no dia 04 de março de 2005, uma proposta de emenda constitucional denominada PEC ¹⁰ 369/2005 (anexo). O conteúdo da emenda dá nova redação aos art. 8º, 11º, 37º e 114º da Constituição.

Institui a contribuição de negociação coletiva, a representação sindical nos locais de trabalho e a negociação coletiva para os servidores da Administração Pública; acaba com a unicidade sindical; incentiva a arbitragem para solução dos conflitos trabalhistas e amplia o alcance da substituição processual, podem os sindicatos defender em juízo os direitos individuais homogêneos. Proposta da Reforma Sindical. (site: Câmara dos Deputados)

Tal emenda ainda encontra-se sujeita à apreciação do Plenário. O Relator Moreira Mendes, em 2011, votou “pela admissibilidade do trâmite regular das Propostas de Emenda à Constituição de nº 369 de 2005 e nº426, de 2005”. Tal emenda comporta, em linhas gerais, a suposta revogação da unicidade sindical

¹⁰ Projeto de Ementa Constitucional.

A crítica maior ao projeto de reforma sindical é não ter implementado o regime da liberdade sindical plena, e por consequência não prestigiou os princípios previsto na Convenção nº87 da OIT. (SILVA, 2015).

Alguns Sindicatos de grande renome, no âmbito sindical, já se manifestaram em relação a tal reforma Alguns se manifestaram a favor, como a Força Sindical, porém, a maioria deles discordam do modelo apresentando. O motivo de não apreciação está claro, pois os presidentes de tais sindicatos ocupam cargo político e não querem sofrer concorrências instituindo outros sindicatos em sua base.

O Superior Tribunal Federal já possui jurisprudências no sentido de que não se aplica ofensa ao princípio da unicidade sindical à criação de novo sindicato, por desdobramento de sindicato preexistente, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior a de um município. (STF-AgRg 573.533-j.14/2/2012-julgado por Carlos Ayres Britto- Área do Direito: Constitucional;Trabalho). Isto significa que já existe a possibilidade de se criar mais de um sindicato, caso a base do primeiro comporte mais de um município.

CONCLUSÃO

O exame em relação à liberdade sindical, ainda que pequeno, revela que, embora a Carta Magna tenha assegurado a livre associação profissional ou sindical, segundo a norma disposta no art. 8º, caput, o exercício deste direito está longe de ser alcançado.

O modelo sindical brasileiro, disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, confronta-se até mesmo com o artigo 1º da Magna Carta: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento o pluralismo político”. Assim, o ordenamento jurídico vigente demonstra ser incoerente, pois, faz coexistir fundamentos ideológicos distintos.

Ainda, considerando os sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos e os instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, constata-se que a opção da unicidade sindical adotada pelo nosso ordenamento jurídico viola o princípio da liberdade sindical.

Vale ressaltar, também, que segundo Frediane, nas hipóteses de conflito entre norma de direito internacional sobre direitos humanos e o direito interno, é que prevalecer a aplicação da norma mais favorável ao indivíduo.

Os elementos de restrição à liberdade sindical, ainda presentes, impedem que os ditames da Convenção n. 87 sejam incorporados ao ordenamento sindical. Tal Convenção, juntamente com a Convenção n. 98 constituem-se os dois mais importantes tratados multilaterais emanados da OIT. Juntas, protegem os trabalhadores contra atos de ingerência ou de discriminação anti-sindical por parte dos empregadores e resguardam a liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores contra ingerências ilegais e abusivas do Estado. O Constituinte brasileiro, além de não ratificar tais instrumentos propostos pela OIT, a qual consagram a pluralidade sindical, ainda criou um impasse a democracia.

Concluo, diante de todo o exposto, que é urgente uma reforma sindical através da alteração do art. 8º da Constituição, no que condiz com a unicidade sindical, reconhecendo a pluralidade sindical, posto que incompatível não só com instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil sobre direitos humanos, bem como, com a evolução dos direitos sindicais, e o modelo democrático, para que assim seja reconhecido um sistema de real liberdade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, LTr Editora LTDA, 7º edição, 2011, p.48-49.

COUTO, Joaquim Miguel, et al. A visão clássica da Ameaça do Desemprego Tecnológico, A Economia em Revista, vol. 17, número 1, Julho de 2009.

CUNHA, Ana Carolina, et al. A questão Democrática- O Cartismo. In: <http://www.historia.uff.br/nec/questao-democratica-o-cartismo>

CUNHA, Maria Inês Moura A. da, Direito do Trabalho de acordo com a Lei 12.010/2009, 6ª ed. São Paulo, Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, LTr, 13ª ed. 2014.

DIAS, Antônio Carlos. A História das Organizações Sindicais in <http://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/> acesso em 23/03/2015.

FREDIANI, Yone, Liberdade Sindical, Revista dos Tribunais online, in <http://www.fema.edu.br/>

JUNIOR, Antônio Gaspareto, O Golpe Militar de 1964, 2010 in <http://www.historiabrasileira.com/brasil-republica/o-golpe-militar-de-1964/>.

OIT Escritório no Brasil, in: <http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>

ROMITA, Arion Sayão, Organização Sindical, Revista dos Tribunais Online, in: <http://www.fema.edu.br/>

RUSSOMANO, Mozart Victor. Princípios gerais de direito sindical. 2. ed., ampl.e atual., 2. tiragem. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SEGATTO, José Antônio, Organizações Sindicais, Estado e Sociedade Civil no Brasil, 2010, in: <http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/viewFile/4400/3905>

SUSSEKING, Arnaldo; et al. Instituições do direito ao trabalho, vol. 1, 22ªed SP, LTr, 2005.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego, in: _____
<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/> acesso em:

NAHAS, Tereza Cristina, Legitimidade Ativa dos Sindicatos, editora Atlas, São Paulo, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Compêndio do Direito Sindical, LTr editora LTDA, 2009.

Uma Tradição de lutas e conquistas, 2009, in: _____
<http://metalurgicos.org.br/institucional/quem-somos/>

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. Apostilha do Direito do Trabalho, 2014.

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO

Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição

Art. 1º Os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I - o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

II - o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;

III - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

IV - a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;

V - a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento; VI - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VII - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva; VIII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; e

IX - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de

entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.” (NR)

“Art. 11. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei.” (NR)

“Art.37.....
.....

VII - a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica;

.....
(NR)

“Art.114.....
.....

III - as ações sobre representação sindical, entre entidades sindicais, entre entidades sindicais e trabalhadores, e entre entidades sindicais e empregadores;

.....
§ 2o Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, faculta-se a elas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3o Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.” (NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

E.M. Nº 0004 Brasília, 14 de fevereiro de 2005

Excelentíssimo Senhor Presidente da República, Honra-me elevar à sua apreciação anteprojeto de emenda à Constituição que permitirá viabilizar uma ampla reforma sindical, dentro dos princípios da liberdade e autonomia sindical.

A Reforma da Legislação Sindical é um dos mais caros compromissos de mudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes. Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica.

A proposta altera os arts. 8º e 11 do vigente texto constitucional, exatamente no que tange aos comandos fundamentais para que se aprove posteriormente uma legislação ordinária que atenda aos objetivos supracitados.

Além disso, com o objetivo de viabilizar a negociação coletiva no serviço público por meio de lei específica, adaptando-a aos postulados de liberdade sindical no âmbito da Administração, necessário se faz o acréscimo ao inciso VII do art. 37 da Constituição Federal, conforme proposto.

As alterações no art. 114 da Constituição Federal devem-se à necessidade de adaptações formais decorrentes da promulgação pelo Congresso Nacional da emenda constitucional destinada à reforma do Poder Judiciário.

A superação dos obstáculos constitucionais à modernização do sistema de relações sindicais é a base para a constituição de uma atmosfera de ampla liberdade e autonomia sindicais, sem a qual persistiremos prisioneiros de um sistema sindical estigmatizado pelo artificialismo em seus mecanismos representativos.

Para deixar absolutamente transparente o debate público e parlamentar, já foi elaborado, de acordo com os compromissos construídos pelo Fórum Nacional do Trabalho, o projeto de lei que dará seqüência ao processo de reforma sindical, se o Congresso aprovar esta proposta de emenda constitucional, da forma como a propomos. Se ocorrerem alterações, pelo soberano Poder Legislativo, providenciaremos as adequações pertinentes.

Assim, Exmo. Senhor Presidente da República, damos mais um passo inequívoco ao processo de modernização institucional liderado por Vossa Excelência. Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Ricardo Jose Ribeiro Berzoini.