

# Sindicalismo

SUMÁRIO I — Introdução II — Histórico do Sindicalismo  
III — Legislação Brasileira sobre Sindicatos IV — Divisão  
V — *Organização Sindical* VI — *Controle Estatal* VII — *Funções do Sindicato* VIII — *Estatística Sindical* IX — *Emprego, Sindicato e Representação de Trabalhadores* X — *Efeitos da Crise Econômica Sobre o Sindicalismo* XI — *A Convenção n.º 87 da OIT* XII — *Conclusões.*

Conferência pronunciada no "9.º ENCONTRO DOS JUÍZES DA 9.ª REGIÃO, COMEMORATIVO DOS 10 ANOS DE INSTALAÇÃO DO TRIBUNAL", em Curitiba-PR, no dia 17 de setembro de 1986  
4.ª feira

# SINDICALISMO

## I — INTRODUÇÃO

“Associação profissional” se emprega desde o século passado para designar a aspiração dos trabalhadores à unidade.

“O Direito do Trabalho do Século XIX significou o triunfo do capital sobre o homem” (M. de la Cueva).

“A associação profissional foi a resposta ao Liberalismo Econômico e ao Capitalismo”, como esforço para elevar a dignidade da pessoa humana.

A miséria dos trabalhadores e o trabalho em comum foram os fatores determinantes da associação profissional, que respondia também essencialmente pela idéia de justiça, sobretudo econômica.

A questão social tornou-se internacional e começou a florescer a filosofia do nosso humanismo jurídico, de respeito ao homem e ao trabalho.

A característica da associação profissional de nossos dias, que a distingue de qualquer outro grupo do passado, é a *consciência de unidade da classe trabalhadora*.

O crescimento da união das associações profissionais produziu, na segunda metade do século passado, o fenômeno que se conhece com o nome de *sindicalismo*, que é a teoria e a prática do movimento obreiro sindical.

O Sindicalismo, em sua primeira fase caracterizava-se por sua crítica ao sistema capitalista de produção.

Hoje, o direito à sindicalização integra o elenco dos direitos humanos (art. 23, n.º 4, 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

## II — HISTÓRICO DO SINDICALISMO

Como vimos, depois da Revolução Industrial do fim do Século XVIII, que decorreu da descoberta da máquina, que, por

sua vez, implicou na concentração operária na fábrica, surgiram a greve e também a associação dos trabalhadores para defender seus interesses. Nasceu o sindicato.

O mais antigo sindicalismo é o da Inglaterra (tradeunionismo, 1720), cujas associações de trabalhadores visavam a reivindicações salariais e a limitação da jornada de trabalho.

Na Alemanha, o sindicalismo foi admitido expressamente com a Constituição de Weimar, de 1919, e na França declarado a partir de 1884.

No Brasil, os primeiros sindicatos foram realmente as Ligas Operárias, dos fins de 1800, influenciadas pelos trabalhadores estrangeiros que aqui vieram trabalhar.

Entre nós, os primeiros sindicatos reconhecidos foram os rurais, em 1903. Nosso primeiro sindicato urbano nasceu em 1907, que se seguiu ao 1.º Congresso Operário Brasileiro, de 1906.

A primeira lei sindical brasileira é de 1907, copiou a francesa de 1884 e dava liberdade às entidades sindicais para se constituírem, elaborar seus estatutos, se registrarem e formarem federações e confederações, mas, naquela época, de um Brasil no início da industrialização, quase não teve aplicação. Predominava o anarco-sindicalismo, de pura contestação ao capitalismo.

Em 1930, foi criado o Ministério do Trabalho e começou a se atribuir a delegação de poder público aos sindicatos, por influência da legislação italiana (Carta del Lavoro, 1927). A sindicalização foi regulada em 1931 e os sindicatos passaram a órgãos consultivos do Estado (um para cada categoria, com registro no Ministério do Trabalho. Autorizou-se, por paternalismo, a central sindical. Mas os órgãos registrados não poderiam ter atividade política ou ideológica.

A Constituição de 1934 referendou a pluralidade sindical.

A CLT, de 1943 trouxe para seu bojo os dispositivos do Decreto-lei 1.402/39, que adotava o modelo corporativo-fascista italiano.

Desenvolvia-se o direito individual ao trabalho, criou-se a Justiça do Trabalho, ainda de feição administrativo, e o direito coletivo ou sindical permaneceu sob o controle rígido do Estado, em suas principais manifestações, sobretudo durante a vigência da Carta de 1937 e do CP de 1940, segundo os quais a greve era um recurso anti-social capitulado como crime.

### III — LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE SINDICATOS

A legislação hoje aplicável aos sindicatos é a seguinte:

- a) Constituição Federal reconhecendo o direito de constituição de sindicatos (art. 166), autorizando-os a arrecadar contribuições (art. 166, § 1.º), tornando obrigatório o voto nas eleições sindicais (art. 166, § 2.º), reconhecendo as convenções coletivas de trabalho (art. 165, inc. XIV) e autorizando o direito de greve (art. 165, n.º XX), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais;
- b) a CLT que disciplina a instituição sindical, o enquadramento sindical, a contribuição sindical (Título V) e as convenções coletivas de trabalho (Título VI);
- c) a Lei n.º 4.330, de 1964, que rege o exercício do direito de greve e o Dec.-lei n.º 1.632, de 1978, que a complementa;
- d) a Port. n.º 3.437, de 1974, do Ministério do Trabalho, que regulamenta as eleições sindicais;
- e) e as convenções coletivas e sentenças normativas.

### IV — DIVISÃO

O direito coletivo ou sindical compõe-se de quatro partes:

- 1) organização sindical;
- 2) representação dos trabalhadores na empresa;
- 3) conflitos coletivos de trabalho, formas de composição e greve;
- 4) convenções coletivas de trabalho.

Na *primeira* estuda-se a estrutura sindical do país, analisando-se o modelo que adotou e comparando-o com o de outros países e com os princípios gerais que ordenam a matéria, com especial destaque para o sindicato, sua organização e ação.

Na *segunda* são examinadas as relações coletivas de trabalho na empresa, sindicais, não sindicais e mistas.

Na *terceira* é feito o estudo dos conflitos de interesses entre os trabalhadores como grupo e os empregadores, a classificação desses conflitos e, especialmente, suas formas de solução com destaque para a greve e sua posição perante o direito interno do país.

Na *quarta parte* dá-se relevância às convenções coletivas de trabalho que são os acordos de caráter normativo entre os sindicatos e empresas destinados a criar normas que se projetarão sobre os contratos individuais de trabalho.

## V — ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O modelo sindical brasileiro é *não espontâneo*. O Estado modela a organização sindical (CLT, arts. 511 a 610). Na Itália, é espontânea.

Os sindicatos brasileiros representam uma categoria, numa determinada base territorial.

A *categoria* é o conjunto de pessoas que exercem a sua atividade ou o seu trabalho num setor de atividade.

O sindicato brasileiro representa todo o pessoal de uma categoria, independentemente de sua profissão. São sindicatos por categorias.

A categoria profissional é *diferenciada* quando o critério de agrupamento é a profissão, independentemente da categoria onde é exercida.

Numa mesma empresa podem atuar diversos sindicatos.

O Estado é que organiza as categorias.

Resumindo: *temos sindicatos de categorias profissionais* (de trabalhadores), *de categorias diferenciadas* (de trabalhadores da mesma profissão), *de categorias econômicas* (patronais), *de trabalhadores autônomos e de profissionais liberais*.

Não há sindicatos por empresas, como nos EE.UU.

Quanto à base *territorial*, os sindicatos podem ser municipais, estaduais, interestaduais e excepcionalmente nacionais (CLT, art. 517 e § 1.º).

Quanto ao *número de sindicatos*, não pode haver mais de um na mesma base territorial (CLT, art. 516). É o sindicato único, imposto por lei. Na França, pode haver mais de um sindicato, e se isso torna o sindicato ideológico, como se afirma, é democrático, parece-nos.

Acima dos sindicatos, temos *Federações e Confederações* (CLT, art. 533 a 536), também por categorias.

A lei não prevê centrais sindicais, mas operam a CUT, a CGT, a USI.

É *livre a sindicalização* (CLT, art. 544). O exercício de um emprego insere o trabalhador como membro de uma categoria, automaticamente, enquanto ser sócio de um sindicato resulta da vontade dele sem se filiar.

A CLT não define sindicato. Dispõe, no art. 511: ...

Para AMAURI MASCARO NASCIMENTO, Sindicato é uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas, que figura, como sujeitos nas relações coletivas de trabalho.

É uma organização de um grupo existente na sociedade, que reúne pessoas físicas ou jurídicas (empresas)

É um sujeito coletivo, que representa interesses de um grupo nas relações trabalhistas.

É pessoa jurídica, de personalidade jurídica e sua existência legal, no Brasil, depende de ato formal de reconhecimento perante o Ministério do Trabalho.

Qual a natureza jurídica do sindicato?

Depende do direito positivo de cada país. É pessoa jurídica de direito público (instituição), de direito privado (contrato), ou de direito social (teoria mista).

Uma coisa é certa — o sindicato não é criado pelo Estado, mas apenas por este reconhecido. Sua criação depende da iniciativa dos particulares.

No Brasil, o estágio preliminar do sindicato é a *Associação*, que não tem prerrogativas sindicais (CLT, art. 513). A Associação é plúrima, o Sindicato é único.

A Associação pode transformar-se em sindicato (arts. 515 e segs. da CLT), se aprovado seu pedido ao Ministério do Trabalho.

Em alguns países, basta o registro em cartório, como acontece com qualquer pessoa jurídica de direito privado. A OIT propugna isso.

As prerrogativas fundamentais do sindicato estão no art. 513 da CLT.

O Sindicato é administrado conforme a lei e o estatuto e seus órgãos são: a Assembléia Geral, o Conselho Fiscal e a Diretoria — esta, o seu órgão executivo (art. 522 e segs. da CLT).

Os associados são obrigados a votar (CF, art. 166, § 2.º e Lei 6.512/77).

Os recursos financeiros decorrem da contribuição sindical, de mensalidade sindical e da taxa assistencial (esta, das sentenças coletivas ou acordos intersindicais).

## VI — CONTROLE ESTATAL

O Sindicato tem de ter aprovação da autoridade (arts. 532 e 515), seus administradores podem ser afastados preventivamente e nomeado interventor (artigo 528), os atos da diretoria podem ser anulados (art. 542), seu orçamento é aprovado (arts. 550 e 552) e não pode se filiar a organismo estrangeiro sem permissão do Presidente da República.

A dissolução é voluntária ou forçada (arts. 555 e 556).

A rigor, só deveria ser, a forçada, por decisão judicial, como preconiza a Convenção n.º 87 da OIT.

## VII — FUNÇÕES DO SINDICATO

O de trabalhadores tem funções de representação dos interesses gerais da categoria, da negociação para composição dos conflitos, de tributação e arrecadação de contribuições, de assistência de natureza jurídica e de postulação judicial, como representante ou substituto processual.

O sindicato reivindica, defende e negocia.

Entre nós, é proibida ao sindicato a atividade econômica, o que não se dá nos EE.UU. e na República Federal da Alemanha.

A função política é também vedada.

## VIII — ESTATÍSTICA SINDICAL

Temos no Brasil 4.536 sindicatos urbanos e 4.407 sindicatos rurais, no total de 8.943; 228 federações urbanas e 45 federações rurais, totalizando 273; 11 confederações urbanas e 2 confederações rurais, montando 13. No cômputo geral, são 4.775 órgãos sindicais urbanos, 4.454 órgãos sindicais rurais, no total geral de 9.229, para uma força de trabalho que se estima em cerca de 50.208.765 trabalhadores .

## IX — EMPRESA, SINDICATO E REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES

A empresa moderna deve ter organização e finalidade sociais. Daí, justificar-se a representação dos empregados na empresa, o que no Brasil não se conseguiu até hoje (a Wolks tomou uma iniciativa pioneira), inclusive porque o nosso sindicalismo único e de recorte corporativo a isso se opõe, temendo que se forme o que alguns denominam de "peleguismo empresarial", em lugar do conhecido "peleguismo sindical" brasileiro.

As vezes, os interesses envolvidos numa decisão a ser tomada pela empresa abarca interesses também dos trabalhadores. Neste caso, estes devem ser ouvidos.

O êxito da organização trabalhista alemã ocidental repousa sem dúvida na co-gestão.

A representação não se opõe ao sindicalismo. Na Alemanha, desde 1920, ambos convivem (salvo no período do nazismo, é claro). Na França, verificou-se uma melhoria de vida dos trabalhadores, como também aperfeiçoaram-se os métodos de trabalho. Em resumo, transformou-se o individualismo

contratual em coletivismo organizado e integrador do empregado na vida da empresa, como observa Amauri Mascaro Nascimento.

Só o sindicato tem o poder de ser porta-voz da categoria, mas a representação é uma força a mais na luta pela conquista de novas prerrogativas para os trabalhadores, e não esvazia o sindicato.

## X — EFEITOS DA CRISE ECONÔMICA SOBRE O SINDICALISMO

A reconhecida crise econômica mundial inicia-se na década de 70. E traz efeitos sobre os sindicatos, debilitando as estruturas sindicais, aumentando o desemprego, atuando, em consequência, negativamente sobre os índices de filiação aos sindicatos.

Incentiva os contratos temporários, diminui o poder de barganha nas convenções coletivas e o de organizar e sustentar greves. E os chamados "Pactos Sociais" já predeterminam muitas das cláusulas dos contratos de trabalho.

O sindicato passou a co-gestor dessa crise. As próprias centrais sindicais européias, inclusive algumas socialistas, aceitam para a necessidade do acordo ou compromisso social, em virtude do qual os sindicatos aceitaram uma política restritiva das condições de trabalho (limitação do salário, das horas extraordinárias, do pluriemprego, incentivo às contratações por tempo certo e ao aumento da produtividade).

Esse entrosamento entre o direito econômico e o direito do trabalho deve ser equacionado afim de que o último não perca de vista o seu eixo protetor, "para que o ordenamento jurídico como sistema de paz seja social e moralmente justo" (MANUEL ALONSO OLEA).

Eis o desafio para a nova ordem e o novo pacto social que vamos elaborar em 1987.

## XI — A CONVENÇÃO N.º 87 DA OIT

Dispõe sobre a liberdade e o direito de sindicalização, que é, aliás, um dos direitos humanos (Declaração Universal dos Direitos do Homem, art. 23, n.º 4).

A CLT tem as seguintes Convenções sobre sindicalismo:  
— n.º 11/21: estende o direito de sindicalização da indústria aos trabalhadores agrícolas;

- n.º 98/49: protege o direito de sindicalização e de negociação coletiva. Foi ratificada pelo Brasil;
- n.º 135/71: protege os representantes dos trabalhadores nas empresas;
- n.º 141/75: dispõe sobre a organização dos trabalhadores rurais;
- n.º 151/78: sindicalização na administração pública;
- n.º 154/81: sobre promoção da negociação coletiva.

Conforme o *art. 2 da Convenção 87*, todo trabalhador ou empregador tem o direito de sindicalização, sem autorização prévia ou qualquer discriminação, facultado à legislação nacional excluir os membros das forças armadas e da polícia (art. 9), ou os funcionários públicos (Convenção 98/49), expressão que não abarca os servidores de empresas públicas (jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical).

O direito abrange ingressar, permanecer ou desfiliar-se de um sindicato.

Não se impõe a unidade ou a pluralidade sindical, mas apenas não se permite que a legislação dos países ratificadores exija a unidade e proíba a pluralidade.

O ideal é a unidade, porém conquistada, e não obrigatória, como aconteceu na Inglaterra e na República Federal da Alemanha. Na França, na Itália e na Espanha há pluralidade de direito e de fato.

No Brasil, a unidade é imposta em lei (CLT, arts. 516, 513, "a", 539, 535) em todos os graus, embora a associação possa ser plúrima e atualmente haja pluralidade de centrais sindicais, reconhecidas de fato.

A atual legislação brasileira choca-se com a Convenção n.º 87, porque esta garante o direito à pluralidade sindical em todos os níveis, o direito de estruturar o sindicato por categoria, empresa ou profissão e proíbe contribuição compulsória em virtude de lei. É o modelo de organização sindical espontâneo, como o denomina EFRÉN CÓRDOVA, enquanto no Brasil o enquadramento sindical é rígido.

Vale ressaltar que 81% dos trabalhadores brasileiros manifestaram-se pela manutenção da unidade compulsória, por categoria, como existe hoje, enquanto na Espanha, após o desaparecimento de Franco, foi ratificada a Convenção n.º 87, em 14 de abril de 1977, e quase dois meses após foi extinta a sindicalização obrigatória, com o pagamento da respectiva quota sindical.

A *contribuição compulsória*, devida por todos que são legalmente representados pelo sindicato único, vincula indiretamente o não associado, o que a torna incompatível com a pluralidade sindical. O sindicato brasileiro arrecada a contribuição no exercício de função delegada de poder público (CF, art. 21, § 2.º, n.º 1 e 166, § 1.º).

O que a OIT admite é uma quota de solidariedade na convenção coletiva, a ser paga exclusivamente pelos não associados como condição para que estes dela se beneficiem.

Pelo art. 3.º da Convenção n.º 87, as autoridades públicas devem se abster de toda intervenção limitativa do direito de elaboração de estatutos e regulamentos, de eleger livremente seus representantes, organizar sua gestão e programa de ação. É a autonomia sindical, negada pelos arts. 522 e seguintes da CLT (eleições disciplinadas, com voto obrigatório, e controladas pelo Ministério do Trabalho).

O direito à "formulação do programa de ação" implica o de greve, mas esta, segundo o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, não pode ter caráter puramente político (Verbetes 300), não deve necessariamente ser reconhecida aos funcionários públicos (Verbetes 312), pode ser objeto de restrições e proibições quando se trata de serviço público e ou essencial (Verbetes 314) e os piquetes de greve não podem perturbar a ordem pública ou ameaçar os trabalhadores que continuam trabalhando (Verbetes 346). Realmente, a greve não é direito absoluto nem fim em si mesmo, porque ela pode afetar a comunidade nacional e a ordem pública. "Não se pode abusar do direito de greve", disse o Papa João Paulo II, "por ser contrário às exigências do bem comum da sociedade" ("Laborem Exercens", item 20.7).

Pelo art 4.º da Convenção 87, "as organizações de trabalhadores e empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa", mas apenas por processo judicial, em que seja assegurado o direito de defesa (Verbetes 145, 156 e 157), o que atrita com nossa legislação, que autoriza a intervenção pelo Ministério do Trabalho (CLT, arts. 528 e 533, c, d, e).

O art. 5.º da Convenção n.º 87, firma o direito de constituir federações, confederações plurais e de filiação destas a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

A CLT não o permite (arts. 534, 535, 537, 565).

Para a Convenção n.º 87, a organização sindical é associação de direito privado, que, para adquirir personalidade sindical, só tem de observar os arts. 2, 3 e 4 da referida Convenção

e nada mais (Verbetes n.º 63). É o que dispõe o *art. 7.º da Convenção*.

O *art. 8.º da Convenção* firma o princípio da legalidade: sujeição do sindicato à lei e ao controle do Poder Judiciário, porque o sindicato vive dentro do Estado, não atua num mundo à parte. Conforme ARNALDO SUSSEKIND, lei sem liberdade é autoritarismo; liberdade sem lei é anarquismo.

O *art. 9.º da Convenção* permite a exclusão das forças armadas e da polícia do seu âmbito, total ou parcialmente, mas o Estado que ratificar a Convenção não pode invocá-la para reduzir direitos sindicais antes concedidos àquelas categorias de servidores públicos.

O *art. 10.º da Convenção* usa o termo "organização" porque nem todo país adota a expressão sindicato. E estabelece que o objeto da organização sindical é fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, com os limites do art. 3.

O *art. 11.º da Convenção* obriga o Estado-membro a instituir mecanismos e procedimentos para assegurar o livre exercício do direito sindical.

A *Parte III da Convenção n.º 87* dispõe sobre a sua aplicação aos territórios dependentes, e a *Parte IV* contém disposições finais comuns às convenções da OIT.

Quando ratificada pelo país membro, a Convenção entra em vigor doze meses depois de seu registro na Diretoria Geral da OIT, e só dez anos após sua vigência pode o país denunciá-la.

A Convenção 87 é de 09 de julho de 1948 e o Presidente Dutra, em 31 de maio de 1949, enviou mensagem ao Congresso propondo sua aprovação. Até hoje, lá está, embora a Câmara já haja, em 1985, aprovado o Projeto do Decreto Legislativo ratificador.

A problemática atual é esta: embora a convenção da OIT não se confunda com o tratado diplomático, porque não cria obrigações comutativas nem sinalagmáticas, ela equipara-se aos tratados normativos (SCELLE e MAHAIM) ou é ato prelegislativo (LANOULOFF), (citados por GABRIEL SAAD). Mas a norma internacional não pode afrontar preceitos da própria Carta Magna (ARNALDO SUSSEKIND, CARLOS MAXIMILIANO, J. F. RESEK).

Nosso sistema é monista, com primazia do direito interno e assim a Convenção n.º 87 só pode ser ratificada se estiver em consonância com a Constituição brasileira, que dispõe:

"Art. 44 — É da competência exclusiva do Con-

gresso Nacional: I — resolver definitivamente sobre os tratados, convenções e atos internacionais celebrados pelo Presidente da República.

Art. 89 — Ao Conselho de Segurança Nacional compete: I — omissis; VI — conceder licença para o funcionamento de órgãos ou representações de entidades sindicais estrangeiras, bem como autorizar a filiação dos nacionais a essas entidades.

Art. 119 — Compete ao Supremo Tribunal Federal: I — omissis; III — julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância por outros tribunais, quando decisão recorrida: a) . . . ; b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal.

Art. 166 — É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poderes públicos serão reguladas em lei.

§ 1.º — Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio de atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas.

§ 2.º — É obrigatório o voto nas eleições sindicais”.

No nosso entender, existe incompatibilidade entre a Convenção n.º 87 e a Constituição em vigor. Se o Congresso entender de ratificar a primeira, o STF poderá declarar a sua inconstitucionalidade, considerando-a nula, não obstante, até isso acontecer, a Convenção n.º 87 passe a constituir direito interno positivo brasileiro.

## XII — CONCLUSÕES

1 — A estrutura sindical brasileira requer uma reformulação constitucional e legal democrática, que a atualize ao nível do novo sistema político que virá e de um país já em adiantado estágio de desenvolvimento;

2 — A Convenção n.º 87 institui o sindicalismo livre, democrático e com possibilidade de pluralização;

3 — Ante o sistema constitucional e legal vigorante hoje no Brasil não é possível a ratificação dessa Convenção n.º 87, que

está no Congresso Nacional desde 1949 (em 1985, a Câmara aprovou o Projeto de Decreto Legislativo que a ratifica, faltando o Senado);

4 — Somos a favor da ratificação da Convenção n.º 87, após o advento do novo pacto social, que certamente não inserirá no seu texto normas autoritárias e corporativas, tais como a atribuição ao sindicato de funções delegadas de poder público, arrecadando contribuições compulsórias, e a exigência do voto obrigatório nas eleições sindicais, por ser tema da autonomia sindical.