PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Amauri Cesar Alves

TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E SINDICATO NO BRASIL: pluralidade sindical como exigência constitucional

BELO HORIZONTE
2014

Amauri Cesar Alves

TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E SINDICATO NO BRASIL: pluralidade sindical como exigência constitucional

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

BELO HORIZONTE
2014

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Alves, Amauri Cesar
A474t Transformações sociais e sindicato no Brasil: pluralidade sindical como exigência constitucional / Amauri Cesar Alves. Belo Horizonte, 2014.
334f.

Orientador: Márcio Túlio Viana
Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Sindicatos - Brasil. 2. Mudança social. 3. Liberdade de associação. 4. Pluralismo. I. Viana, Márcio Túlio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.881(81)

Amauri Cesar Alves

TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS E SINDICATO NO BRASIL: pluralidade sindical como exigência constitucional

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito.

_____
Márcio Túlio Viana (Orientador) – PUC Minas

_____
Érica Fernandes Teixeira – PUC Minas

_____
Luiz Otávio Linhares Renault – PUC Minas

_____
Maria Rosaria Barbato - UFMG

_____
Carlos Alberto Reis de Paula – UnB

Belo Horizonte, 11 de abril de 2014.

Ao meu filho Pedro Henrique,
com um beijo do papai!!!

AGRADECIMENTOS

Vários são os agradecimentos ao final de mais esta etapa acadêmica. Como sempre, aos meus pais, Marli e Roberto, imprescindíveis no apoio incondicional. À minha esposa Ana Karine, também sempre importante. Ao meu filho Pedro Henrique, por ser um presente de Deus nas nossas vidas!

Agradeço às caríssimas colegas Érica, Marcella, Rúbia, Ana Carolina e Wânia, que tornaram menos árduas as tarefas do Doutorado.

Gostaria de agradecer à PUC.Minas, à Fundação Pedro Leopoldo e ao SINPRO/Minas, pelo apoio prestado nos últimos quatro anos.

Aos ilustres Professores Taísa Maria Macena de Lima, Luíz Otávio Linhares Renault, Gabriela Neves Delgado, Carlos Alberto Reis de Paula, Maurício Godinho Delgado e José Roberto Freire Pimenta pela oportunidade do convívio nos últimos anos, que certamente foi fator decisivo para a conclusão do presente trabalho acadêmico. É sempre um prazer e uma honra partilhar com vocês meus estudos sobre o Direito do Trabalho.

Aos meus alunos de Graduação e Pós-Graduação, que direta ou indiretamente colaboraram para o desenvolvimento das ideias lançadas na presente tese.

Especialmente ao grande Márcio Túlio Viana pela alegria de sempre, pela paciência, atenção, cuidado e dedicação durante toda a orientação acadêmica. Foi um prazer e uma honra receber sua orientação e partilhar com você minhas reflexões. Espero sinceramente ter outras oportunidades de conviver com tão singular Professor!

RESUMO

A presente tese busca compreender o cenário social, econômico, político e normativo que possibilitou o surgimento e o desenvolvimento do sindicato no Brasil e a sua sensível alteração nos dias atuais. O objetivo é demonstrar que, independentemente de alterações normativas, o atual arcabouço jurídico brasileiro, ao lado das transformações sociais havidas, é suficiente a ensejar profunda mudança interpretativa dentro do modelo sindical vigente. A mudança interpretativa consagra a liberdade sindical como princípio constitucional revelador de direito fundamental do cidadão trabalhador e que, portanto, tem eficácia imediata. Como consequência a regra da unicidade sindical ou é inconstitucional ou deve ser interpretada restritivamente, apenas para revelar o sindicato mais representativo e portanto apto à negociação coletiva. Tal cenário enseja o reconhecimento da pluralidade sindical e uma nova leitura da regra do artigo 511 da CLT, que agora permite que a agregação do trabalhador ao sindicato se dê da forma eleita pelos trabalhadores. Por fim o direito posto, visto através da preponderância do Texto Constitucional, possibilita a concorrência entre sindicatos pela representação, o que poderá ensejar melhor atuação do ente coletivo no plano da normatização autônoma.

Palavras-chave: Sindicato. Liberdade Sindical. Interpretação Constitucional. Critérios de Agregação.

ABSTRACT

This thesis aims to understand the social, economic, political and normative scene that enabled the arising and the development of the labor union in Brazil and its subtle modifications nowadays. Regardless of normative modifications and social changes, the purpose is to demonstrate that the current Brazilian legal framework is sufficient to enable profound interpretative change in the current labor union model. The interpretative change establishes the trade union freedom as a constitutional principle of worker citizen's fundamental right and therefore has immediate effectiveness. As a consequence the rule of the trade union unity or is unconstitutional or should be interpreted restrictively, just to reveal the most representative union and therefore licensed to collective bargaining. Such scene enables the recognition of the union plurality and a new reading of the rule in the Article 511 of the Labor Code. Due to this fact, now the worker aggregation to the union can be done by the vote of other workers. Ultimately, the right seen on the preponderance of the constitutional text allows the competition among unions for the union representation. This may enable better performance of the collective being at the autonomous normative plan.

Key words: Union, Trade Union Freedom, Constitutional Interpretation, Aggregation Criteria.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comissões e Subcomissões Temáticas na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988.....84

Quadro 2 – Evolução (ou involução) dos direitos sindicais na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988.....122

Quadro 3 – Transformações no mundo do trabalho e dilemas do sindicalismo.....148

Quadro 4 – Profissões Regulamentadas, legislação.....237

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Assalariados que trabalham mais do que a jornada legal na Região Metropolitana de São Paulo: 1985-99.....136

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos tipos de morbidade de escravos no meio rural do rio de Janeiro, 1790-1835.....24

Tabela 2 – Urbanização no Brasil: 1872-1920.....33

Tabela 3 – Evolução da População Brasileira (percentagem).....51

Tabela 4 – Distribuição da População Economicamente Ativa (percentagem).....51

Tabela 5 – Trabalhadores e Estabelecimentos Industriais. Brasil.....53

Tabela 6 – Brasil – População Economicamente Ativa, 1.000, (1940-1970).....53

Tabela 7 – Sindicatos de Empregados no Brasil.....55

Tabela 8 – Associados dos Sindicatos de Empregados.....55

Tabela 9 – Percentual de categorias profissionais com perdas salariais superiores a 30%, 1965-1974.....59

Tabela 10 – Perda salarial em relação ao salário mínimo real em cruzeiros, 1959-1976.....60

Tabela 11 – Distribuição do PNB por ano, PEA, 1960, 1970, 1976.....60

Tabela 12 – Horas de trabalho necessárias para a compra da cesta básica de alimentos prevista na Constituição.....61

Tabela 13 – Salário mínimo e disponibilidade semanal de trabalho em 15 países em agosto 1986.....62

Tabela 14 – Intervenções sindicais segundo as regiões do Brasil, 1964-1965.....66

Tabela 15 – Distribuição das greves por região geográfica (Porcentagens) – 1978-1980.....69

Tabela 16 – Número de grevistas e greves como percentual da força de trabalho industrial em ramos industriais selecionados – 1978-1980.....69

Tabela 17 – Distribuição da classe operária entre ramos industriais em 1973.....70

Tabela 18 – Bancadas.....81

Tabela 19 – Cargos, Partidos Políticos, Comissões e Subcomissões na Constituinte de 1987-1988.....85

Tabela 20 – Inflação – IPCA - % a.a.....133

Tabela 21 – Taxa de desemprego aberto.....134

Tabela 22 – Taxa de desemprego, por tipo, na RMSP – 1988-94 (%).....134

Tabela 23 – Salário mínimo real.....135

Tabela 24 – Renda – desigualdade – Coeficiente de Gini.....136

Tabela 25 – Renda – desigualdade – Coeficiente de Gini.....149

Tabela 26 – Taxa de desemprego aberto – referência: 30 dias – RM's.....149

Tabela 27 – Taxa de desemprego total Região Metropolitana de São Paulo, média dos 3 primeiros meses do ano.....150

Tabela 28 – Grau de informalidade %.....150

Tabela 29 – Distribuição dos ocupados que moram ou trabalham no Município de São Paulo segundo posição na ocupação Região Metropolitana de São Paulo – 1990-1999 (%).....151

Tabela 30 – Evolução das Categorias de Trabalhadores Informais.....151

Tabela 31 – Inflação – IPCA - % a.a.....152

Tabela 32 – Taxa de Pobreza - %.....152

Tabela 33 – Salário mínimo real.....153

Tabela 34 – Salário Mínimo Nominal e Real – 1995/2007.....154

Tabela 35 – Sindicatos, segundo o tipo de sindicato, Grandes Regiões e abrangência da base territorial – Brasil – 1988/2001.....155

Tabela 36 – Taxa média anual de crescimento do número de trabalhadores sindicalizados – 1992/2001 (%).....157

Tabela 37 – Sindicatos urbanos e rurais, por realização de negociação coletiva, segundo o tipo de sindicato – Brasil – 1992/2001.....157

Tabela 38 – Número de Sindicalizados (em milhares).....158

Tabela 39 – Sindicatos de trabalhadores, urbanos e rurais, por conhecimento de greve na sua base sindical e pelos principais motivos – Brasil – 2001.....161

Tabela 40 – Número de greves, grevistas e medis de trabalhadores por greve 1992-1997.....162

Tabela 41 – Taxa de desemprego – referência: 30 dias – RM's.....164

Tabela 42 – Taxa de desemprego total Região Metropolitana de São Paulo, média dos 3 primeiros meses do ano.....164

Tabela 43 – Taxa de desemprego total Região Metropolitana de São Paulo, média dos 3 primeiros meses do ano.....165

Tabela 44 – Inflação – IPCA – (% a.a.).....165

Tabela 45 – Salário mínimo real.....166

Tabela 46 – Renda – desigualdade – coeficiente de Gini.....167

Tabela 47 – Grau de Informalidade %.....167

Tabela 48 – Taxa de Pobreza – %.....168

Tabela 49 – Taxa de Pobreza – % da população.....168

Tabela 50 – Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC – IBGE Brasil – 2008 e 2009.....169

Tabela 51 – Principais motivos de greve na indústria Brasil, 2000 a 2009.....170

Tabela 52 – Sindicatos, urbanos e rurais, por período de fundação e tipo de sindicato – Brasil, 1930-2001.....223

Tabela 53 – Sindicatos, urbanos e rurais, por período de reconhecimento e tipo de sindicato – Brasil, 1930-2001.....224

Tabela 54 – Sindicatos, urbanos e rurais, por condição de registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, segundo o tipo de sindicato – Brasil, 2001.....225

Tabela 55 – População ocupada – empregada – com carteira assinada – RM's 2002-2013 (mil).....226

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....14

2 ANÁLISE SOCIOJURÍDICA DO SINDICATO NO BRASIL ATÉ 1988.....19

3 ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE E SINDICATO: BRASIL 1987-1988..72

4 TRANSFORMAÇÕES SOCIOJURÍDICAS RELEVANTES PARA A ATUAÇÃO SINDICAL: BRASIL 1988 -2013.....130

5 TRANSFORMAÇÕES SOCIOJURÍDICAS NO PLANO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO, OS NOVOS CONTORNOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E SEUS EFEITOS NO PLANO SINDICAL: BRASIL, 1940-2013.....175

6 PRINCIPAIS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL E NO MUNDO.....190

7 CONCEPÇÕES DE LIBERDADE SINDICAL E AUTONOMIA NO CONTEXTO DOUTRINÁRIO BRASILEIRO.....207

8 A LIBERDADE SINDICAL NO ÂMBITO DA OIT.....215

9 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E A PROLIFERAÇÃO DE SINDICATOS: PLURALIDADE SINDICAL OBLÍQUA.....222

10 ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NO QUE CONCERNE À DISPUTA DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....239

11 LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL DE APLICAÇÃO IMEDIATA: ARTIGO 5º, PARÁGRAFO 1º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E A NORMATIVIDADE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....252

12 LIBERDADE SINDICAL E DIREITOS HUMANOS NA ORDEM INTERNACIONAL: REFLEXOS NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO.....268

13 INCONSTITUCIONALIDADE DA REGRA CONSTITUCIONAL DO ARTIGO 8º, INCISO II.....286

14 COLISÃO DE NORMAS CONSTITUCIONAIS: PONDERAÇÃO E INTERPRETAÇÃO TÓPICO-SISTEMÁTICA DO DIREITO SINDICAL CONSTITUCIONAL.....296

15 NOVO CONTEXTO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: RELEITURA DO ARTIGO 511 DA CLT EM UM CENÁRIO DE PLURALIDADE SINDICAL.....302

16 CONCLUSÃO.....317

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO.

O objetivo central do presente estudo é compreender as transformações sociais, econômicas, políticas e sobretudo normativas (constitucionais e infraconstitucionais) havidas no Brasil nas últimas décadas e que devem influenciar diretamente a vida sindical. Será importante a compreensão dos impactos que a ordem democrática vigente no Brasil desde 1988 traz para as relações sociocoletivas de trabalho, com destaque para os critérios de agregação do trabalhador ao sindicato em um cenário necessariamente plural.

A realidade fática que influenciou a estruturação das regras celetistas sobre as relações coletivas de trabalho no início do século XX não se verifica hodiernamente. Como consequência deve o Estado perceber a nova conformação social e atuar de modo coerente com tal situação, tendo como premissas a construção da justiça e a preservação dos direitos fundamentais do cidadão.

Além das diversas transformações que impactaram as relações coletivas de trabalho no Brasil, com destaque para importantes alterações normativas (sobretudo constitucionais), econômicas, políticas, jurídicas e filosóficas é de se destacar, também, alterações havidas no plano internacional, de perspectiva global e humanista, que orientam aos países adotar uma postura diferente daquela vivenciada pelo Brasil no século passado, especificamente no que diz respeito às relações coletivas entre capital e trabalho.

As transformações sociojurídicas destacadas devem ser hoje consideradas para que haja uma evolução interpretativa sobre as regras de representação sindical no Brasil, o que pode melhorar sensivelmente a atuação dos sindicatos que são verdadeiramente comprometidos com a realização de direitos.

Há quem veja na estrutura positivada sobre o tema sindical no Brasil um entrave ao desenvolvimento das relações capital-trabalho no plano dos fatos. A CLT seria uma barreira de difícil transposição, que se tornaria imbatível em decorrência de uma opção constitucional pela manutenção da estrutura jurídica consagrada no início do século XX, que estabelece, ainda hoje, unicidade sindical, ideia que será revista no presente estudo.

Há um questionamento central que se mostra presente na vida jurídica e sindical brasileira: é possível, mantida a estrutura normativa atual (celetista e

constitucional), uma evolução interpretativa sobre as regras de representação sindical no Brasil, tendo por referência as transformações diversas havidas no país e no mundo? A resposta não é simples e demanda uma análise também metajurídica para a necessária compreensão do fenômeno em questão.

De início, para que seja possível responder ao questionamento posto, é necessária uma análise sociojurídica do sindicato no Brasil desde seu desenvolvimento inicial, no final do século XIX, até 1988, o que se fará no Capítulo 2. É importante estudar qual foi o contexto social, político, econômico, filosófico e normativo de nascimento e desenvolvimento do sindicato no Brasil para que se possa compreender a força e a presença de amarras corporativistas que ainda se apresentam em seu seio. Também é relevante perceber que parte significativa da estrutura sociojurídica que possibilitou o nascimento e desenvolvimento inicial dos sindicatos no Brasil não mais se verifica hodiernamente, o que exige uma nova atuação deste importante ator social nas relações entre capital e trabalho.

A análise sociojurídica inicial do Capítulo 2, conforme exposto, vai até 1988, ano em que houve significativa ruptura normativa no plano da organização sindical brasileira, pois a Constituição da República em vigor trouxe importantes dispositivos no sentido da consagração da liberdade sindical. Assim, é importante a análise, no Capítulo 3, da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, o que possibilitará uma ampla visão sobre a construção e estruturação das normas constitucionais sobre o sindicato naquele momento histórico. O estudo da Assembleia Nacional Constituinte permitirá compreender que a manutenção de estruturas aparentemente contraditórias como a liberdade sindical e a unicidade foi uma escolha deliberada da maioria dos dirigentes sindicais que participaram da elaboração da Carta da República. Entretanto, ao contrário do que entendem diversos doutrinadores, a Constituição de 1988 não tratou de critérios de agregação do trabalhador ao sindicato (“enquadramento sindical”), o que será importante para o desenvolvimento do presente estudo.

A análise sociojurídica do sindicato segue no Capítulo 4, que abordará as transformações sociais, políticas, econômicas e normativas posteriores a 1988, com destaque para os governos FHC, Lula e Dilma. Neste ponto será importante a análise da década neoliberal e o posterior enfrentamento de seus efeitos por meio de ações do Estado brasileiro no sentido da melhoria das condições de vida da população. Entretanto, embora as condições de vida e de trabalho tenham

melhorado na última década o sindicato parece não ter assimilado tais conquistas da sociedade, o que também exige uma nova compreensão sobre seus espaços de atuação.

Paralelamente às transformações sociais, econômicas, políticas e normativas vivenciadas pela sociedade brasileira e principalmente pelos sindicatos será oportuno compreender que o Direito do Trabalho, em seu núcleo básico (a relação de emprego), também sofreu transformações relevantes, o que se dará no Capítulo 5. O conceito de dependência, fixado no artigo 3º da CLT, se alterou ao longo do tempo (subordinação clássica, subordinação objetiva, subordinação reticular, subordinação estrutural), o que deve necessariamente repercutir nas relações coletivas de trabalho. Os novos contornos da subordinação jurídica, ao lado da reestruturação produtiva, devem ser percebidos naquilo que diz respeito à aplicação dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato ("enquadramento sindical") e devem ser relevantes para a compreensão das perspectivas do ente de representação coletiva em cenário plural.

É claro, ainda, que em um mundo cada vez mais interconectado as experiências sindicais de outros países devem ser consideradas para a compreensão das perspectivas do sindicato brasileiro em um cenário plural. Assim será importante a análise dos principais modelos de organização sindical vigentes no mundo (Capítulo 6), para que, ao final, seja possível sua adaptação ao cenário normativo do país.

A percepção decorrente da análise internacional dos modelos de organização do ente representativo coletivo dos trabalhadores é a da vigência plena da liberdade sindical em quase todo o mundo, com pontuais exceções. A doutrina, pátria e estrangeira, contempla a autonomia e a liberdade do sindicato como pressupostos para a consagração de direitos coletivos, conforme será visto no Capítulo 7. A compreensão de liberdade sindical, no Brasil e no mundo, decorre essencialmente do disposto na Convenção n. 87 da O.I.T., instrumento normativo internacional que será estudado no Capítulo 8. As compreensões doutrinária e normativa aqui trazidas sobre liberdade sindical serão essenciais para as conclusões do presente estudo.

A Constituição da República promulgada em 1988 é também um marco para o sindicalismo brasileiro, pois trouxe regras e princípios que devem ser diretamente aplicados às relações coletivas de trabalho. A liberdade sindical preconizada no artigo 8º da Constituição da República, ainda que aprioristicamente condicionada à

unicidade, parece ter permitido a proliferação (oblíqua) de sindicatos, por fragmentação da representação, possibilitada por uma compreensão (equivocada) do Ministério do Trabalho e Emprego sobre a matéria, tema que será visto no Capítulo 9. O Brasil experimentou crescimento significativo no número de sindicatos em períodos de relevante normatização heterônoma, como nas décadas de 1930-1940 e 1980-1990, o que é aparentemente natural. Nos últimos anos, entretanto, o crescimento foi vertiginoso e muitas vezes desarrazoado, força de uma regulamentação permissiva do Ministério e Trabalho e Emprego sobre as possibilidades de desmembramento e cisão de sindicatos. Também o Poder Judiciário atuou no sentido de tentar equilibrar liberdade sindical com unicidade, mas o fez, majoritariamente, com conceito impróprio, de especialização, o que permitiu a artificial fragmentação de categorias e a pulverização prejudicial da representação, conforme será visto no Capítulo 10. Na prática a fragmentação hoje verificada pode ter sido tolerada por haver uma pressão pro-pluralidade, ainda que não revelada expressamente pelos atores sociais envolvidos. Tal pluralidade sindical oblíqua pode ter sido até mesmo influenciada, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e do Poder Judiciário Trabalhista, pela Convenção 87 da OIT em seus valores básicos, mas sem que se estabelecessem critérios claros de fixação da representação decorrente de seus princípios. Não se pretende aqui, é claro, a defesa da unicidade sindical, mas a crítica à pluralidade oblíqua, que não consagra a possibilidade de concorrência na base de representação e de definição do sindicato mais representativo para efeito de negociação coletiva.

O atual contexto social, político, econômico e normativo exige do intérprete uma nova compreensão sobre o sindicato no Brasil, necessariamente fundada em liberdade sindical que consagra pluralidade de representação. Assim, será importante compreender a liberdade sindical como direito fundamental de aplicação imediata, nos termos da regra contida no artigo 5º, parágrafo 1º da Constituição da República, e a normatividade dos princípios constitucionais, o que se dará no Capítulo 11. Tal entendimento possibilitará a aplicação plena da liberdade sindical nos diversos contextos sociojurídicos que envolvem trabalho, tanto em âmbito individual quanto coletivo. Na mesma linha é importante reconhecer que a liberdade sindical, em seus contornos básicos, já está plenamente em vigor na ordem jurídica brasileira, pois ratificada em tratados internacionais pelo Brasil no âmbito da ONU e

da OEA, além de consagrar direitos humanos dos trabalhadores, o que será analisado no Capítulo 12.

A afirmação da liberdade sindical como direito fundamental (constitucional), que tem seu valor básico ratificado pelo Brasil em tratados de Direitos Humanos e consequente aplicabilidade direta no plano das relações intersubjetivas exige do intérprete do Direito uma nova compreensão sobre as regras constitucionais e infraconstitucionais básicas sobre o sindicato. Duas são as possibilidades interpretativas, no atual cenário normativo plural, que ensejarão releitura do disposto no artigo 8º da Constituição da República e, como consequência, no artigo 511 da CLT: inconstitucionalidade da regra constitucional da unicidade e interpretação tópico-sistemática (ou por ponderação) do direito posto. A primeira, inconstitucionalidade da regra constitucional da unicidade, será vista no Capítulo 13 e tem por base a doutrina alemã de Otto Bachof. O suposto é a possibilidade de existência (já anteriormente negada pelo STF) de inconstitucionalidade de regra constitucional, o que ensejaria a interpretação de desconformidade da regra da unicidade com o princípio (revelador de direito fundamental) da liberdade sindical. A segunda, que pretende a compatibilização tópico-sistemática entre liberdade sindical e unicidade e será vista no Capítulo 14, pressupõe a prevalência do princípio da liberdade sindical sobre a regra da unicidade, que se preserva apenas para a indicação do sindicato mais representativo e portanto apto à negociação coletiva. Todas as transformações aqui apresentadas e adiante desenvolvidas, sobretudo aquelas de matriz constitucional, possibilitarão uma releitura do artigo 511 da CLT, que, em cenário de pluralidade sindical, pressupõe o direito dos trabalhadores de constituir organizações conforme escolha dos interessados. Os sindicatos (por profissão, categoria profissional, empresa ou segmentos econômicos) concorrerão livremente para a representação coletiva neste cenário possibilitado por uma nova interpretação do sistema jurídico brasileiro.

O que se espera é que as novas possibilidades trazidas pela liberdade sindical plena possam fortalecer a representação coletiva dos trabalhadores, para que a criatividade normativa autônoma signifique, efetivamente, construção (e não destruição) de direitos trabalhistas neste atual cenário plural vivenciado pelo Brasil.

2 ANÁLISE SOCIOJURÍDICA DO SINDICATO NO BRASIL ATÉ 1988.

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado criado no século XIX, desenvolvido e institucionalizado no século XX e, ainda hoje, importante instrumento civilizatório no contexto da contratação de força produtiva no sistema capitalista globalizado. Importante marco para a criação e desenvolvimento do Direito do Trabalho antecede ao século XIX: a fábrica. A reunião de trabalhadores livres em um mesmo espaço físico limitado e opressivo, a fábrica, fez crescer algo essencial para o surgimento e o desenvolvimento do Direito do Trabalho em todo o mundo: o sentimento de pertencimento a uma mesma classe, o proletariado ou operariado.[1] É assente que a concentração de trabalhadores envolvidos em uma relação de poder assimétrica em um mesmo ambiente fez nascer o sentimento de solidariedade e de consciência de classe que originaram o associativismo e, posteriormente, o sindicalismo (DELGADO; DELGADO, 2012).

O proletariado nascente na Europa do século XVIII se viu diante de uma realidade socioeconômica perversa, em que representava a maioria dos envolvidos no contexto produtivo, como antes também eram os escravos e os servos, sem que participassem, novamente e de modo significativo, dos resultados de seus esforços. Com a grande fábrica passaram a ser subordinados ao patrão, que, detentor dos fatores de produção, determinava as tarefas que deveriam ser desenvolvidas para a realização de seus objetivos e, enfim, para a obtenção do lucro. O trabalhador livre e subordinado, sobretudo o ex-artesão, perdeu a titularidade dos meios de produção que detinha nos sistemas artesanal e manufatureiro anteriores e se tornou apenas um dos fatores necessários à realização dos objetivos do capitalista. As perdas econômicas e sociais suportadas pelos trabalhadores, sobretudo ex-artesãos, no novo sistema produtivo fabril constituíram elementos fáticos ensejadores do

[1] Éric Hobsbawm destaca a possibilidade de existência da consciência de classe, ou conflitos de classes, antes deste momento histórico: “Podemos, portanto, afirmar que a consciência de classe está ausente nas sociedades pré-capitalistas? Não inteiramente, pois mesmo se deixarmos de lado a história de comunidades pequenas e localmente circunscritas, tal como as cidades-Estado, e o caso especial das classes dominantes, encontraremos dois tipos de movimento social que nitidamente atuam numa escala maior do que a local e menor do que a ecumênica. Estes são, primeiro, os movimentos das ‘pessoas comuns’ ou dos ‘trabalhadores pobres’, contra as ‘elites’ (...) e, em segundo lugar, o fenômeno das guerras camponesas, às vezes realmente reconhecidas e denominadas como tais por seus contemporâneos.” (HOBSBAWM, 2000. p. 40)

associativismo e do sindicalismo na Europa, como destaca Leôncio Martins Rodrigues:

> Em todos os países de velha industrialização, os grupos de trabalhadores que primeiro se organizaram profissionalmente foram aqueles em que os componentes artesanais do trabalho se mantiveram no capitalismo industrial. As primeiras associações operárias foram formadas por ex-artesãos, isto é, por trabalhadores profissionalmente qualificados (marceneiros, pedreiros, pintores, etc.). Não se tratava mais de trabalhadores independentes mas de assalariados submetidos à disciplina das oficinas e à lei do proprietário. (RODRIGUES, 1974, p. 14-15).

Até mesmo as formas de organização do sindicato, com destaque para as modalidades de agregação do trabalhador ao ente representativo hoje vigentes no Brasil, remontam ao início do capitalismo e têm fundamentação nas técnicas de organização do trabalho então vivenciadas e no fato de ter o trabalhador perdido a propriedade dos resultados do seu trabalho:

> Abrangendo inicialmente grupos de ex-artesãos transformados em assalariados, as primeiras associações operárias se constituíram geralmente em torno de um mesmo ofício e não da empresa. Trata-se de um sindicalismo de trabalhadores 'profissionais' que agrupava operários de uma mesma profissão.
> Trabalhadores não-qualificados e mulheres não tinham acesso a essas associações uma vez que não tinham o domínio de um ofício. O sindicalismo de ofício era caracterizado por forte exclusivismo profissional que as ideologias igualitárias mal conseguiam atenuar. O enquadramento das camadas operárias de baixa qualificação – normalmente os trabalhadores das novas indústrias – deu-se mais tardiamente com a emergência e a expansão do chamado sindicalismo de indústria. Este agrupou trabalhadores não mais segundo o ofício mas segundo o ramo industrial (indústria do aço, do automóvel, etc.). O critério de arregimentação deixou de ser o tipo de tarefa e passou a ser o setor da produção. (RODRIGUES, 1974, p. 5).

O trabalho livre como hegemônico no sistema capitalista incipiente possibilitou a demonstração direta, efetiva e prática, da insatisfação dos trabalhadores com a exploração desmedida, tanto por intermédio das associações e sindicatos quanto individualmente e em grupos desorganizados. As *trade unions* britânicas, surgidas no início do século XVIII, representam o nascimento do associativismo trabalhista europeu mais próximo daquilo que se conhece hoje como sindicato (DELGADO, 2011). A organização dos trabalhadores neste momento histórico, entretanto, era duramente reprimida pela ordem jurídica e pela força estatal dos países em processo de industrialização. A criminalização do movimento sindical era a regra de

então (DELGADO, 2011). Embora inicialmente proibidos, os sindicatos tiveram atuação efetiva na luta pelo respeito à classe operária em sua relação com o capital.

O século seguinte, o XIX, em sua primeira metade, foi marcado pela tolerância aos movimentos sindicais, com o fim da criminalização e o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, desde que de modo pacífico e sem armas (DELGADO, 2011). Na segunda metade do século XIX houve o reconhecimento do direito de livre organização sindical em diversos países europeus, com destaque novamente para a Inglaterra. Tais direitos, referentes à liberdade e autonomia dos sindicatos, são "sedimentados na cultura jurídica ocidental" com "o Tratado de Versalhes e a fundação da Organização Internacional do Trabalho, a par do fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho", com destaque para as cartas constitucionais do México, em 1917, e da Alemanha, em 1919 (DELGADO, 2011, p. 1287).

Não foi simples, entretanto, alcançar o patamar civilizatório hoje vivenciado, que compatibiliza trabalho livre, subordinado e protegido. O sindicato, como expressão da associação proletária, teve papel central em seu desenvolvimento.

A história do trabalho e do Direito do Trabalho no Brasil difere substancialmente daquela vivenciada na Europa. A base da especificidade brasileira é a perpetuação da escravidão negra até 1888. Em um contexto de ausência de liberdade não havia espaço para a proteção àqueles que forçosamente entregavam seu trabalho ao proprietário, sobretudo no âmbito rural. "Assim no campo como na cidade, no negócio como em casa, o escravo é onipresente. Torna-se muito restrito o trabalho livre, tal o poder absorvente da escravidão.", destaca Caio Prado Júnior (2000, p. 286), no clássico *Formação do Brasil Contemporâneo*. Não se quer com isso pressupor a inexistência de trabalho livre antes da abolição da escravidão, é claro, visto que já havia anteriormente núcleos urbanos nos quais negros, mulatos e também brancos trabalhavam e recebiam contraprestação pela entrega da força produtiva ou do seu saber-fazer, além de poucos ofícios rurais livres, como destaca Caio Prado Júnior:

> Nestas condições, não é de admirar que tão pequena margem de ocupações dignas se destine ao homem livre. Se não é ou não pode ser proprietário ou fazendeiro, senhor de engenho ou lavrador, não lhe sobrarão senão algumas raras ocupações rurais – feitor, mestre dos engenhos etc; algum ofício mecânico que a escravidão não monopolizou e que não se torna indigno dele pela brancura excessiva de sua pele; as funções

> públicas, se, pelo contrário, for suficientemente branco; as armas ou o comércio, negociante propriamente ou caixeiro. (PRADO JÚNIOR, 2000, p. 287).

Anteriormente a 1888 havia também a figura, talvez pouco explorada na literatura e na História, do *libertando*, que como o nome indica ainda não era *liberto*, mas que se encaminhava para tal situação, observadas algumas condições.[2] Com a Lei do Ventre Livre os escravos conseguiram, além do que era o escopo da regra, o direito de comprar sua liberdade diretamente de seu senhor. A maioria dos escravos, entretanto e obviamente, não dispunha de dinheiro para tanto e nem de meios lícitos para consegui-lo. Surgiu então *sui generis* situação em que um "investidor" comprava a alforria e se apropriava da mão-de-obra do *libertando,* por determinado período, que para outrem trabalhava em proveito econômico daquele e em troca de sua liberdade futura. Assim, o "atravessador da mão-de-obra" locava o trabalho dos *libertandos* e recebia o ganho econômico, concedendo ao escravo, ao final do contrato, sua liberdade. José Roberto do Amaral Lapa, em sua obra *Os Excluídos: contribuição à história da pobreza no Brasil (1850-1930)*, narra situação envolvendo *libertandos:*

> Os escravos que seriam beneficiados eram Moyses, Alfredo e Vicencia, que pertenciam a Martiano Bueno Rangel; Affonso, João Pedro, Luis e Joana, que pertenciam a Basílio Bueno Rangel; e Manoela e Francisca, escravos de José Bueno Rangel, portanto três senhores da mesma família Rangel, que, nesse caso, supostamente haviam acordado vender seus escravos à tecelagem de Americana.
> Mas a fábrica Carioba queria ver assegurado também o direito de repassar, sob as condições requeridas, a locação de um ou de todos os nove escravos, no caso então libertandos para outrem, desde que assim lhe aprouvesse. O contrato previa que os beneficiados com a liberdade se comprometeriam a trabalhar em todos os dias úteis pelo prazo de quatro anos, tempo que seria reduzido para três anos para a então escrava Francisca, a contar da data da assinatura do contrato (27 de maio de 1887). Além do dinheiro para a compra da alforria, a empresa em questão fornecia "aos libertandos durante o contrato habitação, alimentação, vestuário e cuidados médicos em caso de moléstia.". (LAPA, 2008, p. 198).

Como decorrência da escravidão negra e do sistema econômico adotado no Brasil a disparidade numérica entre a classe operária brasileira e a européia, ou

[2] Mais comum do que a figura do "libertando" era o aluguel de escravos, como demonstra anúncio publicado nos classificados do jornal "A Reforma", do Rio de Janeiro, datado de 15 de setembro de 1871, conforme noticiado pela revista semanal "Carta Capital": "Alugão-se as escravas seguintes vidas de Angra: Natividade, crioula, lava e engoma; Laura, cozinha e lava; Archanja, para andar com crianças; Engracia, engomma roupa de senhora e é boa mucama; na rua de São Pedro da Cidade Nova, número 78." (MARCOLINI, 201-, p. 14).

mesmo estadunidense, era ampla neste período histórico. Em 1856 havia 4.500.000 industriários na França, e igual número de grevistas em 1886 nos Estados Unidos, enquanto no Brasil, em 1890, havia apenas 55 mil operários, número que cresceu para 275.000 em 1920 (GIANOTTI, 1990, p. 14). O Brasil do final do século XIX e início do século XX era economicamente fundamentado na cafeicultura, sobretudo no Sudeste, com pontualmente importante extração da borracha no Norte, além da produção de cacau, açúcar, algodão e fumo no Nordeste.

A hegemonia do trabalho escravo limitou o desenvolvimento do capitalismo industrial também por ausência de mercado interno consumidor significativo, ao contrário do que se verificava na Europa e nos Estados Unidos da América (SIMÃO, 1981).

Não obstante a situação fática vivenciada e acima destacada é possível verificar, no final do século XIX e anteriormente à abolição da escravidão, o nascimento da classe trabalhadora brasileira, que foi importante para o futuro desenvolvimento das regras protetivas justrabalhistas, e que para muitos historiadores remonta à resistência negra. A resistência dos trabalhadores escravos negros se dava, regra geral, de modo desorganizado e pessoal. Alguns suicidavam, outros recusavam a ter filhos e havia os que executavam precariamente seus serviços, mesmo sabendo das aflições que tal medida acarretava, sendo estas as principais formas individuais de causar prejuízos ao senhor. Alguns poucos reagiam violentamente, matando feitores ou senhores. Havia, ainda, resistência coletiva precariamente organizada, sobretudo nos Quilombos (SANDRI, 2002).

Muitos senhores de escravos respondiam à insatisfação dos negros recorrendo à violência, privada ou estatal. Manolo Florentino analisa os casos registrados de mortes de escravos no meio rural no Rio de Janeiro, com destaque para aquelas traumáticas:

Tabela 1 – Distribuição dos tipos de morbidades de escravos no meio rural do Rio de Janeiro, 1790-1835.

Tipos de Morbidade	Número de Casos	%
Traumática	255	20,3
Infecto-contagiosa	218	17,4
Disfunção	151	12,0
Má-formação	67	5,3
Psíquica	51	4,1
Reumática	47	3,7
Carencial	23	1,8
Tumoral	4	0,3
Indeterminada	266	21,2
Outra	171	13,6
TOTAL	1254	100,0

Fonte: RIO DE JANEIRO. Arquivo Nacional. *In* FLORENTINO, Manolo. *Em Costas Negras: uma história do tráfico de escravos entre a África e o Rio de Janeiro (séculos XVIII e XIX).* São Paulo: Companhia das Letras, 2002. p. 211.

A resistência negra à escravidão enfrentava diversos obstáculos, obviamente, que iam desde a oficialização estatal do comércio de pessoas até sua relevância econômica para a colônia. Tratava-se, como destaca Manolo Florentino (2002, p. 211), do "mais importante setor de acumulação endógeno à colônia". Assim, a exploração de mão-de-obra escrava, sua comercialização e reprodução significava acumulação de dinheiro e, enfim, de poder. Conclui o autor sobre a relevância do comércio de negros no Brasil, tanto em sentido econômico quanto no contexto social de então:

> ... o principal negócio da economia colonial não era tanto a venda de produtos tropicais, mas sim a constante reprodução de uma dupla diferenciação social: a primeira, óbvia, entre senhores e escravos; a segunda que, tendo por meio os escravos, promovia a diferenciação entre os próprios homens livres. (FLORENTINO, 2002, p. 211).

Ter escravos era ter poder. Mantê-los vivos, saudáveis e produtivos era excelente negócio, que resistiu a toda sorte de pressões, internas e externas, até 1888. Antes disso, marco importante para o desenvolvimento da classe operária é 1850, ano da proibição do tráfico negreiro pela Inglaterra, que forçou a elite dominante brasileira a uma incipiente adequação em seu modo de produção, o que possibilitou a nascente industrialização que se desenvolveu posteriormente (GIANNOTTI, 1990, p. 14). Some-se ainda a Lei do Ventre Livre, em 1871, o movimento republicano, a pressão inglesa pela liberdade dos escravos no Brasil na perspectiva da criação de mercado consumidor, além da Guerra do Paraguai, que

contou com soldados negros na linha de frente, e a escravidão passou a ser um peso difícil de sustentar para o Império.

Inegavelmente 1888, com a abolição da escravidão, é referência histórica para as relações de trabalho no Brasil, visto que somente então se tornou possível o trabalho livre como hegemônico. Maurício Godinho Delgado destaca seu papel relevante na história do Direito do Trabalho brasileiro:

> Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justrabalhista (a escravidão) como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (DELGADO, 2011, p. 105-106).

Os trabalhadores negros recém-libertos não se integraram imediata e plenamente à incipiente indústria ou às cidades, é claro. Parte da mão-de-obra negra continuou no trabalho rural, como assalariada ou meramente explorada em troca de moradia e comida. No sudeste, muitos negros tiveram que optar entre mendigar no Rio de Janeiro e continuar nas fazendas paulistas, ganhando apenas para o sustento (DEL PRIORE, 2007, p. 152).

A diminuta mão-de-obra industrial no início do século XX era predominantemente branca e imigrante, fruto da perpetuação da escravidão no campo ao longo dos séculos anteriores. Informações constantes do “arrolamento da indústria paulista, realizado em 1901, declarava que 90% dos empregados eram estrangeiros, de ambos os sexos e diferentes idades, que se distribuíam por toda a escala dos serviços fabris.” (SIMÃO, 1981, p. 28).

A imigração de europeus para o Brasil tem destaque na história das relações de trabalho do país, pois os trabalhadores recém-chegados trouxeram consigo experiência industrial, inclusive no que concerne aos avanços no âmbito da proteção justrabalhista (GIANNOTTI, 1990, p. 15). “Entre 1884 e 1920, três milhões de imigrantes entram no País, a maioria italianos. Destes, 60% dirigem-se para São Paulo causando profundas alterações demográficas” (CARVALHO, 1999, p. 107) e também nas relações ente capital e trabalho.

As condições de trabalho livre no Brasil no final do século XIX e início do século XX não eram diferentes daquelas vivenciadas pelos trabalhadores europeus

no início da Revolução Industrial. Jornadas exaustivas, trabalho de crianças maiores de cinco anos, falta de condições de higiene no local de trabalho e baixos salários eram comuns também por aqui (GIANNOTTI, 1990, p. 16).

Adriano Sandri retrata as condições de trabalho nas recém-criadas indústrias brasileiras:

> O trabalho nas indústrias era realizado em péssimas condições. Os salários dos trabalhadores não especializados eram muito baixos. O horário de trabalho era de 12, 13, 14 horas por dia. Muitas vezes, não havia nem descanso semanal e nem se pensava em férias. Houve o caso em Recife que, quando chegou a luz elétrica, o horário de trabalho passou para 17 horas por dia. Aconteciam muitos acidentes de trabalho e doenças, e não havia nenhuma assistência médica. Também não havia previdência social, aposentadoria. Grande número de fábricas preferia o trabalho das mulheres, sobretudo os setores têxteis e de alimentação; onde elas produziam bastante, podiam ser menos remuneradas e mais exploradas pela condição social de discriminação que viviam. Buscavam, também, o trabalho de menores, até de crianças de 5 ou 6 anos, que eram recrutados em orfanatos e abrigos de menores. Esses, eram pagos com salários irrisórios e chegavam a superar a metade da mão de obra empregada. Em muitos casos essas crianças morriam de tuberculose ou outras doenças. (SANDRI, 1990, p. 47-48).

Como consequência de todo o anteriormente exposto a formação da classe trabalhadora brasileira é substancialmente distinta da experiência europeia. Os trabalhadores brasileiros não chegaram à indústria pelo caminho do trabalho manual, seguido da manufatura. Da mesma forma o capitalismo brasileiro é *hipertardio* (ANTUNES, 1982) em comparação com o europeu, pois não se desenvolveu por meio da *revolução*, mas como necessária adaptação das elites, sobretudo agrárias, aos novos tempos do século XX. A acumulação mercantil cafeeira foi um dos fatores que possibilitou investimentos nas primeiras (e pequenas) fábricas brasileiras (ANTUNES, 1982), o que coloca parte das mesmas elites de sempre no centro da nova estrutura produtiva. No âmbito político, conforme já visto, o final do século XIX é dos mais efervecentes da história brasileira. O fim da Guerra do Paraguai, a decadência dos ideais monárquicos em boa parte do mundo e a natural evolução do republicanismo no Brasil colocaram em oposição empreendedores urbanos, produtores rurais, nobreza e clero, sem que tivessem os trabalhadores posição de destaque nesse cenário (DEL PRIORE, 2007). No plano das ideias havia, como sempre então, a influência europeia, neste momento fundada no positivismo, no materialismo e no evolucionismo (CARVALHO, 1999, p. 109).

A Proclamação da República em 1889 não trouxe imediatos avanços para a sociedade brasileira, que permaneceu conservadora, centrada em um mundo agrário, aristocrático, pré-industrial, pré-burguês, que via o povo como o grande obstáculo ao progresso da nação, conforme José Murilo de Carvalho, que prossegue:

> A industrialização que se seguiu foi liderada por uma burguesia estreitamente vinculada à produção cafeeira e tributária de seus valores. Os empresários que provinham do estoque de imigrantes buscavam freqüentemente o enobrecimento por meio de ligações familiares com as antigas famílias. O movimento modernista nas letras e nas artes, que surgiu na capital do Estado em 1922, foi patrocinado por grandes famílias tradicionais, das quais também provinham vários de seus participantes. Sob a capa da revolução estética escondia-se o conservadorismo social e o autoritarismo político. (CARVALHO, 1999, p. 125).

A classe trabalhadora não participou do cenário político da nascente República, que cuidou de manter o poder nas mãos das elites tradicionais. O voto não era garantido àqueles que não tinham trabalho regular, aos analfabetos, às mulheres e aos estrangeiros, além dos homens menores de 21 anos, ou seja, à grande maioria dos trabalhadores da época. Recenseamento realizado no Brasil em 1920 observou que a população total no país era de 30.635.605 habitantes, divididos em 15.443.818 homens e 15.191.787 mulheres, o que já de início reduzia à metade o eleitorado. Os homens estrangeiros eram 933.521, também excluídos do processo democrático. Os homens menores de 21 anos somavam 6.008.418, que, ao lado de 172.927 mendigos, 69.135 militares subalternos e 2.923 religiosos, também não votavam. Por fim, 3.572.894 homens maiores de 21 anos eram analfabetos, o que resultava no fato de que somente 2.190.539 cidadãos tinham o direito de voto em 1920, o que representava 7,15% da população brasileira, conforme destaca Wilson Ramos Filho (2012) em “Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil”.

A classe trabalhadora conheceu ferrenho óbice ao seu desenvolvimento livre, à sua organização coletiva e à manifestação de suas ideias, embora a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891 tenha conferido a todos os cidadãos igualdade perante a lei (artigo 72, parágrafo 2º), sem privilégios de nascimento, foros de nobreza e ordens honoríficas, regalias, ou títulos nobiliárquicos e de conselho, bem como a livre manifestação de pensamento pela imprensa ou pela tribuna, sem dependência de censura (artigo 72, parágrafo 12). Infelizmente,

entretanto, não garantiu a todos a cidadania plena, pois negou a muitos o elementar direito de votar e ser votado.

O Texto Constitucional de 1891 significava um avanço em relação ao arcabouço monárquico fixado pela Constituição Política do Império do Brasil, de 1824, mas não representou, na prática, instrumento ensejador de avanços sociais para a maioria da população. O paradigma de sua conformação foi o Estado Liberal, marcado pelo individualismo e por uma igualdade formal, e não material, que privilegiava os proprietários de bens e riquezas em detrimento da maioria desprovida de dinheiro e poder. “A Constituição de 1891 é, fundamentalmente, uma Constituição de organização dos Poderes e da garantia dos direitos individuais...”, conforme Raul Machado Horta (2010, p. 26), em sua obra “Direito Constitucional”.

No plano normativo básico referente às relações de trabalho a Constituição de 1891 consagrava em seu texto, artigo 72, a liberdade de exercício profissional, que serviu como cânone liberal para justificar a ausência do Estado na regulamentação da relação de trabalho.[3] Juridicamente o período é marcado pela ausência de intervenção do Estado brasileiro nas relações individuais de trabalho, que tinham na liberdade formal o substrato do ajuste de força produtiva. As relações de trabalho no início do século XX eram regidas pelo Código Civil, de matriz eminentemente liberal, que previa autonomia das vontades e que tratava do contrato de trabalho em seu artigo 1.216.[4]

Interessante destacar, com Luiz Werneck Vianna (1989, p. 50), neste contexto, em 1917, o voto vencedor de Borges de Medeiros contra o projeto de Código do Trabalho, que em síntese fixava que “limitar as horas de trabalho diário de homens e mulheres e vedar a labuta noturna de adultos do sexo feminino é regulamentar o exercício de profissões” o que contrariava a autonomia das vontades, as liberdades individuais e o livre exercício de qualquer profissão.

Não obstante o posicionamento liberal civilista acima destacado houve a edição de regras protetivas já no final do século XIX e início do século XX. Assim como ocorreu na Europa, a regulamentação heterônoma foi resposta estatal ao movimento dos trabalhadores, ainda que minimamente organizado e não tão

[3] Artigo 72: A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: § 24 - É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. (BRASIL,1891)
[4] Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição. (BRASIL, 1916).

expressivo no cenário econômico e social da época, não sendo correto compreender, então, uma mera ação estatal paternalista.

O início do século XX inaugurou no Brasil também as lutas operárias organizadas, com diversas greves (GIANNOTTI, 1990) seguidas de repressão policial, que incluía, além da prisão dos líderes dos movimentos sociais de trabalhadores, torturas e deportações. As greves, ainda que atingissem percentual pequeno da diminuta classe trabalhadora urbana, tinham o condão de demonstrar a força potencial dos movimentos organizados, o que certamente preocupava as elites dominantes. Em resposta, assim como na Europa, houve a implantação gradativa de direitos trabalhistas básicos.

Ideias socialistas e anarquistas marcaram os debates dos trabalhadores da época, sob forte influência das lideranças imigrantes (GIANNOTTI, 1990). Inicialmente a violência armada foi o instrumento do Estado para lidar com o movimento organizado dos operários. À violência dos aparelhos de Estado a classe trabalhadora respondia com maior organização, com destaque para a criação da Federação Operária de São Paulo, em 1905; para a realização do I Congresso Operário Brasileiro, em 1906, no Rio de Janeiro (GIANNOTTI, 1990); para a fundação do Partido Comunista do Brasil, em 1922, bem como para a criação de incipientes sindicatos, federações e confederações representativas de categorias de trabalhadores, além da realização de congressos da classe operária (ANTUNES, 1982). Assim, não obstante as diversas mortes, prisões e desaparecimento de trabalhadores, a luta social se intensificou pelo Brasil.[5] Wilson Ramos Filho (2012) destaca as greves gerais de 1917, que embora sem coordenação nacional conseguiram atingir diversas cidades, como São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Porto Alegre e Curitiba. As reivindicações eram principalmente economicistas, voltadas à melhoria das condições de vida e trabalho da classe operária, que era extremamente pobre. Os pleitos giravam em torno de redução de jornada, proibição de trabalho para menores de 14 anos, direito de greve e proteção contra dispensa decorrente de participação no movimento coletivo, remuneração maior da hora extraordinária, além de aumento nos salários. Havia também pontual e reduzido espaço para

[5] Vito Giannotti (1990) destaca: Greve dos portuários de Santos em 1905 e 1908. Greve generalizada em São Paulo, em 1907 para a fixação da jornada máxima de trabalho em 8 horas. Greve de tecelões em São Paulo, em 1917. Diversas greves em Recife, em 1917. Greve dos ferroviários de Campinas, em 1920.

reivindicações gerais, de cunho social, como redução nos preços dos aluguéis e dos alimentos, por exemplo (RAMOS FILHO, 2012).

Maurício Godinho Delgado (2011) destaca a atuação legislativa no Brasil à época, aqui expressa em síntese: Decreto 1313 de 1891, que regulamentou o trabalho do menor; Decreto 1162 de 1890, que derrogou a tipificação da greve como ilícito penal; Decretos 221 e 565 de 1890, sobre aposentadoria dos ferroviários e férias para esta categoria; Decreto Legislativo 1637 de 1907, que facultava a criação de sindicatos; Lei 3724 de 1923 sobre acidentes de trabalho; Lei 4982 de 1925, que tratava das férias de 15 dias para comerciários, industriários e bancários e Decreto 17.934-A, que fixou a idade mínima de 12 anos para o trabalho (DELGADO, 2011). Percebe-se legislação específica para categorias urbanas mais relevantes, o que reafirma a atuação estatal como resposta à pressão de grupos de trabalhadores mais organizados ou que potencialmente tivessem melhores oportunidades para seu exercício em confronto com os interesses dos detentores do capital. Assim, embora houvesse regras heterônomas dispersas e pontuais sobre o trabalho, imperava o liberalismo clássico civilista, como exposto, havendo, ainda, baixa efetividade dos seus termos, fruto do insuficiente aparato de fiscalização do seu cumprimento.

No plano coletivo das relações de trabalho as primeiras experiências sindicais no Brasil são do final do século XIX e início do século XX, não obstante “os dois marcos principais da evolução sindical” sejam “os mesmos do Direito do Trabalho: 1930 e 1988” (DELGADO, 2011, p. 1288).

Vito Giannotti (1990, p. 25) destaca inicialmente o que denomina “organizações de luta”, como “Centro das Classes Operárias, Filhos do Trabalho, Sociedade Internacional União dos Operários, Centro Protetor dos Operários”, dentre outras. A partir da segunda década do século XX houve o nascimento de diversos sindicatos de trabalhadores, sob tal denominação, que até hoje prevalece.

Diversas matrizes ideológicas influenciaram o nascimento e o desenvolvimento do sindicalismo brasileiro no final do século XIX e início do século XX, com destaque para a divergência sobre a estruturação básica dos sindicatos, como destaca dentre outros Adriano Sandri (1990), em síntese:

Os *Anarco-sindicalistas* tinham por ideologia política o Socialismo com participação direta dos trabalhadores na definição de seu destino, sem Estado, sem partidos e organizados pelos sindicatos. Sua concepção sindical pressupunha organização livre, autônoma e independente, classista, federativa e de militantes,

que seria um instrumento para a derrubada do capitalismo e do Estado. Propunham um sindicato de base, organizado por fábrica, ofício ou categoria, unido em federações e respeitada a autonomia de cada sindicato para a escolha da melhor forma de estruturação.

Os *Comunistas* tinham por ideologia política o Socialismo de Estado, com governo centralizado no partido do proletariado, que seria o guia da revolução. Sua concepção sindical pressupunha um ente revolucionário, classista e também sob direção do partido do proletariado. Na estrutura propunham sindicato organizado por categoria e unido nacionalmente.

Os *Amarelos*[6], posteriormente conhecidos como *pelegos*, apoiavam o sistema capitalista e tinham concepção sindical economicista e assistencialista. Na estrutura propunham o fortalecimento da categoria, sem organização classista.

No início do século XX o sindicalismo era predominantemente anarquista, sendo uma de suas características mais marcantes a negativa em lutar pelo controle do Estado, pois seus líderes pretendiam destruí-lo, o que ensejou seu isolamento na luta política (ANTUES, 1982). “Faltava-lhe organização partidária, estratégia para ação e um sistema de alianças que criasse as bases para a sua influência política e social” (VIANA, 1989).

A preocupação da classe trabalhadora nas lutas operárias dizia respeito, regra geral e como visto, a demandas básicas tais como aumento de salários, redução/limite de jornadas, férias, estabilidade, dentre outros, com característica imediatista e economicista, como destaca Ricardo Antunes:

> A predominância de uma pauta dominantemente economicista explicava-se pela hegemonia anarquista e anarco-sindicalista no seio da classe operária. Esta orientação ideológica negligenciava o momento explicitamente político de luta pelo poder estatal, e ao fazer isso drenava todo seu potencial numa luta imediata e não direcionada para a efetiva superação do capitalismo. (ANTUNES, 1982, p. 63-64).

No que diz respeito à regulamentação da organização coletiva dos trabalhadores Maurício Godinho Delgado (2011) destaca a Constituição de 1891, que assegurava o direito de reunião e associação; o Decreto 979 de 1903, que

[6] O termo *“amarelos”* pretendia demonstrar seu antagonismo aos *“vermelhos”*, os comunistas. O sindicalismo amarelo era representado pelos “mutualistas, pelos reformistas de um modo geral, pelos sindicalistas positivistas, pelos sindicalistas que se denominavam como republicanos, pelos cooperativistas e pelo incipiente sindicalismo católico.” (RAMOS FILHO, 2012. p. 40).

permitia a criação de sindicatos rurais[7] e o Decreto 1637 de 1907, que possibilitou a criação de sindicatos de trabalhadores urbanos e consagrou o “direito de associação para todos os profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive as profissões liberais” (VIANA, 1989, p. 50) além de trazer, pelo menos no plano da norma, a previsão de liberdade sindical.[8]

Houve à época coexistência, no plano da norma, entre liberalismo contratual, de característica individualista, e liberdade sindical, que pressupõe o associativismo, em modelo aparentemente contraditório, assim entendido por Luiz Werneck Viana:

> Rompia-se um flanco na rígida disposição da ordem liberal. O individualismo legal, pressuposto da teoria contratualista para as relações de trabalho, conforme a Carta de 91 e o Código Civil de 1916, passará a conviver no mundo real com formas heterodoxas do liberalismo. Um dos parceiros do contrato de trabalho – o assalariado – terá admitida a possibilidade de se converter num ente coletivo. A ordem assume uma duplicidade básica. Pela lei, quem está dotado da aptidão para contratar é o operário isolado, mas, ao se permitir a organização sindical, faculta-se a viabilidade prática desse comparecer no mercado como categoria social. (VIANA, 1989, p. 50).

A construção normativa no plano das relações individuais de trabalho, entretanto, não atingiu aquele que deveria ser o principal destinatário da proteção à época, dada sua preponderância socioeconômica, que era o trabalhador rural. Na prática os sindicatos representavam apenas os trabalhadores dos setores mais importantes da nascente indústria nacional, sem efetiva atuação no campo, dadas a

---

[7] Art. 1º É facultado aos profissionais da agricultura e industrias ruraes de qualquer genero organizarem entre si syndicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses. Art. 2º A organização desses syndicatos é livre de quaesquer restrições ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hipothecas do districto respectivo, com a assignatura e rosponsabilidade dos administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta, da installação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os syndicatos. (BRASIL, 1903).

[8] Art. 1º E facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros. Art. 2º Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residencia, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorario. (...) Art. 5.º Ninguem será obrigado a entrar para um syndicato sob pretexto algum, e os profissionaes que forem syndicatarios poderão retirar-se em todo tempo, perdendo, porém, as cotizações realizadas, os direitos, concessões e vantagens inherentes ao syndicato, em favor deste, sem direito a reclamação alguma e sem prejuizo da cotização do anno corrente. (BRASIL, 1907).

ausência normativa estatal no que se referia às suas relações individuais de trabalho e a realidade social e econômica do Brasil agrário.[9]

Tabela 2 – Urbanização no Brasil: 1872-1920

CENSO	POPULAÇÃO TOTAL	Cidades 50.000 hab. Até 100.000 hab.	Cidades 100.000 hab. Até 500.000 hab.	Cidades + 500.000 hab.
1872	9.930.478	(4) 582.749 (5,9%)	(3) 520.752 (5,6%)	-
1890	14.333.915	(6) 976.038 (6,8%)	(3) 808.619 (5,6%)	-
1900	17.438.434	(8) 1.644.149 (9,4%)	(4) 1.370.182 (7,9%)	-
1920	30.635.605	(15) 3.287.448 (10,7%)	(6) 2.674.836 (8,7%)	(1) 1.157.873 (3,8%)

Fonte: VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil.* 3. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989, p. 99.

A legislação heterônoma, como visto, alcançava poucas categorias urbanas mais organizadas e relevantes, o que permite concluir que a imensa maioria dos trabalhadores brasileiros não foi contemplada, de início, com seus benefícios. O Brasil rural não foi atingido pelas vantagens da lei trabalhista de caráter protetivo, dada a supremacia política de suas elites agrárias.

Não obstante todas as dificuldades citadas para a atuação política da classe trabalhadora, Wilson Ramos Filho destaca fatos relevantes que permitem inferir seu papel na posterior estruturação dos direitos sociais no Brasil, dentre eles os trabalhistas:

> (i) em 1922, o levante militar do Forte de Copacabana, prontamente controlado pelo governo, com a decretação do Estado de Sítio e a ilegalização do Partido Comunista; (ii) em 1924 as imputações de corrupção em face do governo de Artur Bernardes, contexto no qual surge a figura mítica de Luís Carlos Prestes, que liderou a 'Marcha Heroica', memorizada pela Coluna que tomou seu nome; (iii) em 1925, à base de suas lutas, os trabalhadores conquistaram a regulamentação do direito de férias, posteriormente ampliado; (iv) em 1927, sob a direção do Partido Comunista, então na ilegalidade, fundou-se o Bloco Operário e Camponês – BOC; (v) em 1928, realizou-se a greve geral dos marítimos, a qual teve enorme repercussão em todo o país, e pela primeira vez na História, dois operários foram eleitos pelo Bloco Operário e Camponês intendentes na capital da República; (vi) em 1929, no Rio, realizou-se um enorme comício, convocado pelo BOC, dissolvido com brutalidade pela polícia com a prisão de mais de uma centena de operários. Todos esses fatos contribuíram de alguma maneira para o surgimento de um novo ator na política brasileira: a classe trabalhadora. (RAMOS FILHO, 2012, p. 47).

[9] O Brasil até o final dos anos 20 do século passado era eminentemente agrícola, com a economia fundamentada na exportação de alimentos e importação de produtos industrializados, realidade que começou a se modificar apenas com a crise mundial de 1929 e com a crise do café.

A ascensão dos Estados Unidos da América à condição de potência mundial no final da I Guerra Mundial (KOSHIBA; PEREIRA, 1996) em substituição à Europa, grande cliente dos produtos agrícolas brasileiros, a crise econômica de 1929 e a crise do liberalismo e da democracia em alguns países centrais influenciaram o Brasil da primeira metade do século XX. As ideias socialistas se desenvolveram ao lado das teorias e práticas fascistas por aqui e em grande parte do mundo. No Brasil entrou em crise a denominada República Velha, que recorreu à repressão à imprensa e ao livre exercício de direitos civis, calando a classe trabalhadora com o uso da força física e da lei. “A questão social é caso de polícia”, dizia o Presidente Washington Luís.

No fim dos anos 1920, diante da crise econômica que assolou o mundo, o Estado brasileiro resolveu, como política que já vinha sendo desenvolvida anteriormente, valorizar artificialmente o preço do café, garantindo os lucros dos produtores rurais às expensas dos demais ramos da economia nacional. Além da crise econômica surgiu o problema da sucessão presidencial de Washington Luis, que não indicou um mineiro (que naturalmente deveria assumir o poder após seu exercício por um paulista) para o cargo, preferindo o também paulista Júlio Prestes, que estaria mais comprometido com a estratégia de valorização do preço do café (KOSHIBA; PEREIRA, 1996). A vitória do paulista deu ensejo à deposição de seu padrinho, o que resultou no golpe militar capitaneado por Getúlio Vargas, que se apresentou à nação, nos planos jurídico e político, com o Decreto 19.398, de 11 de novembro de 1930.[10]

[10] Art. 1º O Governo Provisório exercerá discricionariamente, em toda sua plenitude, as funções e atribuições, não só do Poder Executivo, como tambem do Poder Legislativo, até que, eleita a Assembléia Constituinte, estabeleça esta a reorganização constitucional do país; Parágrafo único. Todas as nomeações e demissões de funcionários ou de quaisquer cargos públicos, quer sejam efetivos, interianos ou em comissão, competem exclusivamente ao Chefe do Governo Provisório. Art. 2º É confirmada, para todos os efeitos, a dissolução do Congresso Nacional das atuais Assembléias Legislativas dos Estados (quaisquer que sejam as suas denominações), Câmaras ou assembléiás municipais e quaisquer outros orgãos legislativos ou deliberativas, existentes nos Estados, nos municípios, no Distrito Federal ou Território do Acre, e dissolvidos os que ainda o não tenham sido de fato. (...) Art. 5º Ficam suspensas as garantias constitucionais e excluída a apreciação judicial dos atos do atos do Governo Provisório ou dos interventores federais, praticados na conformidade da presente lei ou de suas modificações ulteriores. (...) Art. 12. A nova Constituição Federal manterá a forma republicana federativa e não poderá restringir os direitos dos municípios e dos cidadãos brasileiros e as garantias individuais constantes da Constituição de 24 de fevereiro de 1891. Art. 13. O Governo Provisório, por seus auxiliares do Governo Federal e pelos interventores nos Estados, garantirá a ordem e segurança pública, promovendo a reorganização geral da República. Art. 14. Ficam expressamente ratificados todos os atos da Junta Governativa Provisória, constituída nesta Capital aos 24 de outubro último, e os do Governo atual. (BRASIL, 1930).

No início do primeiro governo de Getúlio Vargas as elites agrária e industrial brasileiras não estavam de acordo sobre qual deveria ser o cerne da política econômica, como se depreende do discurso do industrial Roberto Simonsem na inauguração do CIESP em 1928 e da resposta do Partido Democrata à sua proposta, publicada no Jornal Diário Nacional, conforme destaca o economista Eli Diniz (1978, p. 239). Inicialmente Roberto Simonsem, advogando políticas de Estado para o fortalecimento da indústria nacional:

> Querer negar que o desenvolvimento e a consolidação do parque industrial brasileiro concorrem para o aumento da riqueza, prestígio, poder e formação da nossa própria raça, é desconhecer os mais comezinhos princípios de política econômica e social. A grande indústria, por toda parte do mundo em que se instala, traz como corolário a melhoria dos salários, o barateamento relativo do produto, o enriquecimento social e o aumento da capacidade de consumo. Traz ainda mais, como consequência, a intensificação das relações comerciais, dos meios de transporte e a marcha vitoriosa da civilização. (DINIZ, 1978, p. 239).

Em sentido contrário havia a proposta da atuação do Estado em defesa da política agroexportadora, que poderia ser prejudicada pela implementação de medidas tarifárias protetivas da indústria nacional:

> É preciso repetir um milhão de vezes: o Brasil é um país essencialmente agrícola. O que lhe importa fundamentalmente é explorar com a lavoura, a pecuária e a mineração, os 8.500.000km² que possuímos (...). É apenas ridículo sacrificar o interesse dessa exploração ao de meia dúzia de industriais do Rio e de São Paulo (...) Os 300.000 operários que trabalham nas indústrias de estufa do Brasil poderiam, muito mais proveitosamente para o país, estar trabalhando nas lavouras, mais necessárias ao nosso desenvolvimento. À política de lavoura devem ficar subordinadas as diretrizes da nossa política aduaneira. E nada mais prejudicial à lavoura do que o protecionismo aduaneiro, que encarece formidavelmente tudo quanto a lavoura exige para seu consumo. (DINIZ, 1978, p. 246).

Havia também divergência sobre a consolidação ou não de um mercado consumidor interno no Brasil. Os defensores das políticas industriais entendiam a necessidade de valorizar o trabalhador, dentro de limites que permitissem a reprodução do capital e do lucro, para que se transformasse em consumidor dos produtos industriais brasileiros. Em confronto os agroexportadores defendiam uma política estatal que mantivesse baixos os salários para permitir a manutenção do lucro, pois não se preocupavam com o mercado interno, vez que seus produtos eram destinados sobretudo à Europa e aos Estados Unidos da América.

Getúlio Vargas assumiu o poder sem que trouxesse consigo uma política econômica claramente definida, bem como não se dispôs a romper drasticamente com o modelo agroexportador adotado pelo Brasil nos últimos séculos, embora tenha possibilitado o desenvolvimento da indústria nacional (ANTUNES, 1982). Não há consenso entre analistas econômicos do período 1930-1945 sobre a adoção ou não de um novo modelo produtivo para o país. Francisco de Oliveira, citado por Eli Diniz (1978, p. 51), contempla o desenvolvimento de um Estado burguês após 1930, caracterizado por uma evolução marcada pelo "fim de um ciclo e o início de outro na economia brasileira: o fim da hegemonia agro-exportadora e o início da predominância da estrutura produtiva de base urbano-industrial". Noutro prisma, há quem veja no período não mais que o continuísmo em essência, vez que mantidas as características do Brasil como país eminentemente agroexportador (Tabelas 4 e 6).

Em verdade parece ter tentado o Presidente Vargas agradar tanto aos industriais quanto aos agroexportadores, na intenção de comandar a nação sem romper com os detentores do poder econômico:

> A aproximação dos industriais com o governo federal se faria lenta, porém continuamente, à medida em que iam reconquistando posições de influência dentro da estrutura política estadual e adquiriam confiança no caráter moderado dos propósitos reformistas do governo federal. Embora tenha resistido intensamente à política trabalhista, a burguesia terminaria por aceitá-la dentro dos limites definidos por Vargas de garantir certos direitos aos trabalhadores urbanos, sem colocar em risco os interesses dominantes. (DINIZ, 1978, p. 258).

Fato é que a situação social e econômica brasileira se modificou após o Estado Novo, com reflexos para os trabalhadores e para o sindicalismo, embora não tenha havido rupturas revolucionárias, mas, sim, "rearranjo do bloco de poder, rearranjo este feito pelo alto, excluindo qualquer participação efetiva das classes subalternas, e tendo um componente conciliador bastante nítido" (ANTUNES, 1982, p. 63-64). A classe trabalhadora não participou da tomada do poder em 1930 e não atuou nas definições estratégicas para o seu exercício.

Não é correta, como visto, a ideia disseminada no país de que a legislação trabalhista surge neste momento, com Vargas, nas décadas de 1930 e 1940, pois as incipientes, restritas e pontuais lutas reivindicatórias e a consequente regulamentação de alguns aspectos das relações trabalhistas urbanas são

anteriores a tal marco. O que há em 1930 é uma nova postura estatal no que diz respeito às relações de trabalho, sem, no entanto, romper com a primazia do capital, o que unificava, neste ponto, industriais e agroexportadores, sendo que estes acabariam por aderir ao poder central representado por Vargas dado o temor da "ameaça que poderia representar para a elite dominante a eventual supremacia das correntes antioligárquicas mais radicais, identificadas com as metas da justiça social e eliminação das desigualdades." (DINIZ, 1978, p. 266). Era melhor para a elite agrária, assim, uma composição com o capitalismo industrial do que ceder espaço e ensejar o desenvolvimento de ideias verdadeiramente revolucionárias, de conteúdo antioligárquico.

O Estado brasileiro adotou sob Vargas uma postura intervencionista no sentido da regulação das relações privadas, mas não participou significativamente da produção, que continuou a cargo do capital privado.

A burguesia industrial, por suas lideranças e por seus técnicos e ideólogos, foi cooptada por Vargas com um "novo estilo de participação imposto pelo Estado aos diferentes grupos pela prática da representação direta dos setores empresariais em vários órgãos integrantes do aparelho estatal." (DINIZ, 1978, p. 286). Na verdade, além de exercer influência política, a participação da elite industrial nos órgãos de Estado acarretava também, e talvez principalmente, aceitação do modelo social, político e econômico implementado (DINIZ, 1978) por Vargas, o que lhe dava as condições necessárias para exercer de fato o poder. Quanto à elite agrária sua cooptação se deu pela simples manutenção do *status quo*, tanto do ponto de vista normativo básico das relações individuais quanto da reprodução do capital e do poder no âmbito rural.

Getúlio Vargas estabeleceu também estratégia de cooptação da classe trabalhadora urbana pela construção legislativa pontual, mínima e constante. Desta forma o Poder Executivo conseguiu eficaz propaganda do Chefe de Estado sem desagradar aos verdadeiros detentores do poder político e econômico. Assim, por exemplo, foram publicados o Decreto 21186, de 1932, que fixou jornada máxima de 8 horas para comerciários; o Decreto 21364, de 1932, que fixou jornada máxima de 8 horas para industriários; o Decreto 22042, de 1932, que regulamentou o trabalho dos menores na indústria; o Decreto 21175, de 1932, que instituiu a carteira profissional; o Decreto 21471, de 1932, que regulamentou o trabalho feminino; o Decreto 23103, de 1933, que garantiu férias para bancários; o Decreto 23084, de

1933, que fixou jornada de trabalho para os empregados de farmácia; o Decreto 23104, de 1933, que fixou jornada de trabalho na indústria da panificação e o Decreto 23316, que fixou jornada de trabalho dos empregados em casas de penhor. Quando a cooptação da classe trabalhadora pela força da lei e da propaganda não foi suficiente, a violência e a repressão foram medidas adotadas para seu controle.

A política sindical sob Vargas[11], diferentemente da sua atuação no âmbito trabalhista individual era, conforme Ricardo Antunes (1982, p. 73), "coibidora, controladora e que visou a sujeitar a classe operária à dominação do capital, através da dissolução de suas organizações independentes." O citado autor destaca a possibilidade de coexistência, neste cenário, de conquistas da classe operária, no que concerne aos direitos trabalhistas básicos, ao lado da repressão ao movimento sindical organizado, tudo dentro de uma estratégia de exercício do poder por Vargas:

> Porém, se a legislação trabalhista pode ser entendida como conquista da classe operária, é inegável que o Estado, ao atender suas reivindicações cotidianas e imediatas, conseguiu criar as bases sociais para a sua própria sustentação junto aos subalternos, uma vez que, junto com o atendimento às pressões populares, descarregava um vasto conteúdo manipulatório expresso na ideologia do varguismo. Porém, esse duplo aspecto, por vezes contraditório, do relacionamento do Estado com a classe operária comportava uma unidade cuja essência era o caráter desmobilizador da presença varguista no seio do movimento operário e sindical, condição também necessária para uma acumulação industrial centrada na exploração da força de trabalho. (ANTUNES, 1982, p. 74).

Pela estratégia de Vargas a luta de classes em um palco de liberdades públicas seria suprimida, pois cabia ao Estado fixar as regras básicas da relação capital-trabalho de modo a não haver necessidade da reunião espontânea dos trabalhadores para as conquistas sociais, que passariam a ser garantidas por lei. O Estado, então, escolheu e institucionalizou, de diversas formas e muitas vezes não sem resistência, os principais atores sociais na relação entre capital e trabalho, pois valorizava a "representação direta dos interesses em detrimento da mediação política", ao mesmo tempo em que só legitimava a "negociação entre os grupos

[11] Getúlio Vargas teve momentos diversos na História brasileira, bem como foi muitas vezes ambígua sua atuação com relação aos sindicatos. Em um primeiro momento, 1930, parece ter pretendido cooptar a classe trabalhadora através do sistema corporativo por ele desenvolvido; em outro momento, após sua eleição direta na década de 1950, tentou buscar nos sindicatos o apoio necessário para resistir às pressões internas e externas ao seu projeto nacionalista.

diretamente interessados" (DINIZ, 1978, p. 239), sempre de modo controlado e excepcional para que não fosse prejudicial à ideia básica de centralização do poder.

O ideal para o Brasil, entendia o Presidente Getúlio Vargas, seria a *colaboração* entre capital e trabalho, reunidos pela forte e pacificadora presença do Estado regulador, como se infere de seu discurso proferido no início da década de 30, destacado na pesquisa de Ricardo Antunes:

> O individualismo excessivo, que caracterizou o século passado, precisava encontrar limite e corretivo na preocupação predominante do interesse social. Não há nessa atitude nenhum indício de hostilidade ao capital, que, ao contrário, precisa ser atraído, amparado e garantido pelo poder público. Mas o melhor meio de garanti-lo está, justamente, em transformar o proletariado numa força orgânica de cooperação com o Estado e não o deixar, pelo abandono da lei, entregue à ação dissolvente de elementos perturbadores, destituídos dos sentimentos de Pátria e Família. (ANTUNES, 1982, p. 74).

Perceptível, aqui, a ideia central da relação entre Estado, capital e trabalho sob Getúlio Vargas: intervenção na relação individual de trabalho através da lei para evitar que o direito fosse construído autonomamente, por meio da luta de classes, que poderia ensejar, enfim, a preponderância da maioria em detrimento das elites dominantes e, consequentemente, dos detentores do poder político. Quanto ao sindicato já indicava Vargas no início do exercício do poder quais seriam as bases de sua conformação: colaboração e subserviência, como se infere do mesmo citado discurso, trazido na obra de Ricardo Antunes:

> No Brasil, onde as classes trabalhadoras não possuem a poderosa estrutura associativa nem a combatividade do proletariado dos países industriais e onde as desinteligências entre o capital e o trabalho não apresentam, felizmente, aspecto de beligerância, a falta, até bem pouco, de organizações e métodos sindicalistas, determinou a falsa impressão de serem os sindicatos órgãos de luta, quando, realmente, o são de defesa e colaboração dos fatores capital e trabalho com o poder público. (ANTUNES, 1982, p. 71).

Mais uma vez: a classe trabalhadora, por sua representação coletiva sindical, não teria o papel de construção do direito, do embate direto, da luta de classes, mas, sim, da colaboração com o poder público, o que seria buscado por Vargas a todo custo. Para concretizar no plano das regras postas sua ideia de *colaboração* foi editado o Decreto 19.770, de 1931, que já de início, em sua exposição de motivos, deixou clara a proposta, nos termos do discurso do Ministro do Trabalho Lindolfo

Collor, que sustentava que os sindicatos seriam “os para-choques dessas tendências antagônicas; os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas cautelosas do Estado” (ANTUNES, 1982, p. 76) e em conformidade com as regras heterônomas fixadas sobre tais temas.

O citado Decreto fixou, em seu artigo 1º, o padrão de organização sindical por “profissões identicas, similares ou connexas”, impondo condições para a constituição válida do órgão coletivo representativo dos trabalhadores:

> a) reunião de, pelo menos, 30 associados de ambos os sexos, maiores de 18 annos;
> b) maioria, na totalidade dos associados, de dois terços, no minimo, de brasileiros natos ou naturalisados;
> c) exercício dos cargos de administração e de representação, confiado á maioria de brasileiros natos ou naturalisados com 10 annos, no mínimo, de residencia no paiz, só podendo ser admittidos estrangeiros em numero nunca superior a um terço e com residencia effectiva no Brasil de, pelo menos, 20 annos;
> d) mandato annual em taes cargos, sem direito a reeleição;
> e) gratuidade absoluta dos serviços de administração, não podendo os directores, como os representantes dos syndicatos, das federações e das confederações, accumular os seus cargos com os que forem remunerados por qualquer associação de classe;
> f) abstenção, no seio das organisações syndicaes, de toda e qualquer propaganda de ideologias sectarias, de caracter social, politico ou religioso, bem como de candidaturas a cargos electivos, extranhos á natureza e finalidade das associações. (BRASIL, 1931).

Necessário lembrar que a participação dos estrangeiros no operariado brasileiro era bastante destacada, sendo clara a opção do Estado em limitar, nos termos do citado Decreto, a atuação destes trabalhadores na vida sindical. O Decreto analisado buscou proibir também o debate natural no movimento coletivo sobre sua ideologia e vinculação política, além de limitar o mandato em um ano sem reeleição, o que tendia a dificultar o surgimento e o desenvolvimento de lideranças operárias sólidas. A intenção do Estado, manifesta também na regra citada, era a construção de um sindicalismo limitado, restrito, tolhido e ameaçado. As “vistas cautelosas do Estado”, citadas por Lindolfo Collor, tinham presença garantida no seio do sindicalismo pela regra do artigo 15 do Decreto 19.770/1931, e a ausência de “colaboração” das lideranças sindicais encontrava célere e efetivo remédio na regra de seu artigo 16:

> Art. 15. Terá o Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, junto aos syndicatos, ás federações e confederações, delegados com a faculdade de assistirem ás assembléas geraes e a obrigação de, trimestralmente, examinarem a situação financeira dessas organisações, communicando ao Ministerio, para os devidos fins, quaesquer irregularidades ou infracções do presente decreto. (BRASIL, 1931)
>
> Art. 16. Salvo os casos previstos nos §§ 1º e 2° do artigo 13, o não cumprimento dos dispositivos deste decreto será punido, conforme o caracter e a gravidade de cada infracção, e por decisão do Departamento competente do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, com multas de 100$000 (cem mil réis) a 1:000$000 (um conto de réis), fechamento do syndicato, da federação ou da confederação, até seis mezes, destituição da directoria ou sua dissolução definitiva.
> § 1º Em qualquer hypothese será admittida a defesa da directoria ou da associação por intermedio dos seus representantes, e, si os infractores forem esses mesmos representantes, poderão elles defender-se em causa propria.
> § 2°. Da decisão do Departamento caberá recurso para o ministro, mas sem effeito suspensivo, e, si a pena for de multa, com prévio deposito em cofre publico, mediante guia do mesmo Departamento.
> § 3º Si a pena consistir na destituição da directoria, nomeará o ministro um delegado, que dirigirá a associação até que, no prazo maximo de 60 dias, em assembléa geral, por elle convocada e presidida, sejam eleitos novo directores. (BRASIL, 1931)

A polícia tinha papel importante no controle dos movimentos sociais, sindicatos inclusive, como se depreende, exemplificativamente, de correspondência datada de 1931, da lavra do então Delegado de Polícia de Pedro Leopoldo, Minas Gerais, que questionado por seus superiores em Belo Horizonte sobre a ação sindical em sua pequena cidade, respondeu:

> ... neste município há apenas uma associação operária, denominada União Auxiliar Operária, com séde nesta cidade e fins exclusivamente beneficente. É constituída de operários ordeiros e laboriosos, que não cogitam de outra coisa que não sejam auxílios mútuos, com pleno respeito á lei e á autoridade. De acordo com vosso pedido, incluso vos remeto uma relação dos sócios da mesma, fornecida pelo respetivo tezoureiro. Pedro Leopoldo, 11 de novembro de 1931.” (MINAS GERAIS, 1931).

Para não entrar no “foco visual do Estado”, caracterizado por suas “vistas cautelosas” consagradas no Decreto 19.770/1931, diversos sindicatos optaram por não buscar o reconhecimento previsto em seu artigo 2º e que lhes garantiria personalidade jurídica.[12] A estratégia é assim analisada por Ricardo Antunes:

[12] Art. 2º Constituidos os syndicatos de accordo com o artigo 1º, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Industria e Commercio e adquirirem, assim, personalidade Juridica, tenham approvados pelo Ministerio os seus estatutos, acompanhados de copia authentica da acta de installação e de uma relação do numero de socios, com os respectivos nomes, profissão, edade,

> A resistência do movimento sindical autonomista às normas oficialistas estabelecidas pelo Decreto 19.770 pode claramente mostrar que houve fracasso na política sindical varguista na primeira metade de 1930. O pequeno número de sindicatos operários reconhecidos pelo Ministério do Trabalho até outubro de 1934 é um dado empírico extremamente significativo." (ANTUNES, 1982, p. 71).

Tal postura de resistência foi efetiva até a entrada em vigor da Lei n. 38, de 4 de abril de 1935, que definiu os crimes contra a ordem política e social e, na prática, tinha o condão de colocar na cadeia os sindicalistas recalcitrantes. Além da repressão policial àqueles que insistiam em organizar ou dirigir sindicatos fora do modelo estabelecido pelo Estado havia direitos trabalhistas fixados em norma heterônoma que somente eram extensivos aos trabalhadores vinculados aos entes coletivos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho (ANTUNES, 1982).

Em 1934 foi promulgada nova Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, em um contexto histórico e político controvertido. A influência era o Estado Social de Direito, uma evolução que avançava sobre o modelo anterior, de Estado Liberal, e que encontrou respaldo no Congresso Nacional mas não necessariamente no Presidente da República.

Raul Machado Horta (2010) identificava mudança e desvio da rota constitucional no Brasil, pois o texto exauria os temas consagrados anteriormente (República, Federalismo, Presidencialismo, Declaração de Direitos) e avançava rumo ao constitucionalismo social já experimentado, exemplificativamente, no México em 1917 e na Alemanha em 1919.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado identificam no período, no plano do constitucionalismo brasileiro, transição no processo democrático:

> Traduz nítido fenômeno de transição, no sentido de que já aponta para um processo de democratização da sociedade política e da sociedade civil – à diferença do marco constitucional primitivo –, mas ainda não consegue desvelar fórmula plena e consistente do novo paradigma em construção. (DELGADO; DELGADO, 2010, p. 39).

---

estado civil, nacionalidade, residencia e logares ou emprezas onde exercerem a sua actividade profissional.
§ 1º Dos estatutos devem expressamente constar: os fins da associação; o processo de escolha, as attribuições e os motivos de perda de mandato dos seus directores; os direitos e deveres dos socios, a f6rma de constituição e administração do patrimonio social; o destino que se deve dar a este, quando por exclusiva deliberação dos socios, se dissolver a associação; as condições em que esta se extinguirá, além de outras normas de fundamento.
§ 2º As alterações introduzidas nos estatutos não vigorarão emquanto não forem approvadas pelo ministro do Trabalho, Industria e Commercio. (BRASIL, 1931).

A Constituição de 1934 avançou, como visto, para regulamentar também, além do próprio Estado, temas como “a ordem econômica e social, a família, a educação e a cultura, registrando, assim, o ingresso do constitucionalismo brasileiro na era dos direitos econômicos e sociais.” (HORTA, 2010, p. 27). No plano das relações individuais trabalhistas a Constituição de 1934 fixou os seguintes direitos básicos, além de instituir a Justiça do Trabalho para dirimir conflitos:

> Art 121. A lei promoverá o amparo da producção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do paiz.
> § 1.º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador:
> a) prohibição de differença de salario para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
> b) salario minimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, ás necessidades normaes do trabalhador;
> c) trabalho diario não excedente de oito horas, reduziveis, mas só prorrogaveis nos casos previstos em lei;
> d) prohibição de trabalho a menores de 14 annos; de trabalho nocturno a menores de 16 e em industrias insalubres, a menores de 18 annos e a mulheres;
> e) repouso hebdomadario, de preferencia aos domingos;
> f) férias annuaes remuneradas;
> g) indemnização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
> h) assistencia medica e sanitaria ao trabalhador e á gestante, assegurado a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuizo do salario e do emprego, e instituição de previdencia, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de accidentes de trabalho ou de morte;
> i) regulamentação do exercicio de todas as profissões;
> j) reconhecimento das convenções collectivas de trabalho.
> § 2.º Para o effeito deste artigo, não ha distincção entre o trabalho manual e o trabalho intellectual ou technico, nem entre os profissionaes respectivos.
> § 3.º Os serviços de amparo á maternidade e á infancia, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferencia a mulheres habilitadas.
> § 4.º O trabalho agricola será objecto de regulamentação especial, em que se attenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferencia na colonização e aproveitamento das terras publicas.
> § 5.º A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colonias agricolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho... (BRASIL, 1934)

Houve, portanto, a constitucionalização do Direito do Trabalho, com regras heterônomas que significavam a intervenção do Estado sobre as relações privadas entre capital e trabalho no sentido da proteção à parte hipossuficiente, excluído da proteção plena, por força da interpretação dada então à norma contida no parágrafo

4º, o trabalhador rural, que representava a maior parte da classe trabalhadora de então.

No plano juscoletivo básico no Estado Novo a Constituição de 1934, promulgada, pretendeu em seu artigo 120 garantir liberdade sindical com pluralidade de representação, mas sua letra não consagrou a ideia na prática ou sequer no plano normativo infraconstitucional.[13] O Decreto 24.694/1934, que teve maior efetividade que a Constituição, publicado 4 dias antes da promulgação desta, cuidou de fixar, na regra e na prática, um sistema de controle sobre a organização sindical, com restrições à atuação do ente de representação coletiva e sua caracterização como órgão de colaboração com o Estado para pacificação das relações coletivas de trabalho.[14] A Constituição, por não emanar do poder central, refletia interesses plurais e democráticos, enquanto o Decreto era a essência da política implementada pelo Poder Executivo e que acabou por prevalecer.

A liberdade constitucional foi substituída na prática pela organização sindical por profissão, submetidos a criação e o reconhecimento dos entes representativos coletivos aos requisitos legais previstos nos artigos 3º e 5º do citado diploma normativo.[15]

A atuação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ganhou destaque, pois passou a ser este o ente responsável pela fixação da base territorial do órgão

---

[13] 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. (BRASIL, 1934).

[14] Art. 2º Consideram-se os sindicatos como órgãos: a) de defesa da respectiva profissão e dos direitos e interesses profissionais dos seus associados; b) de coordenação de direitos e deveres recíprocos, comuns a empregadores e empregados, e decorrentes das condições da sua atividade econômica e social; c) de colaboração, com o Estado, no estudo e solução dos problemas que, direto ou indíretamente, se relacionarem com os interêsses da profissão; § 2º Como órgãos de coordenação de direitos e deveres recíprocos entre empregados e empregadores, poderão os sindicatos: 1. firmar ou sancionar convenções coletivas de trabalho nos têrmos da respectiva legislação; (BRASIL, 1934).

[15] Art. 3º Podem organizar-se em sindicatos, indepentes entre si: a) os que, como empregadores, explorem o mesmo genéro ou espécie de atividade agricola, industrial ou comercial; b) os que, como empregados, trabalhem em profissões idênticas, similares ou conexas; c) os que exerçam profissão liberal; d) os que trabalhem por conta própria. (...) Art. 5º Para o efeito da sua constituição e reconhecimento, os sindicatos, deverão satisfazer os seguintes requisitos: II – Quanto aos empregados: a) reunião de associados, de um e outro sexo e maiores de 14 a nos, que representam, no mínimo, um têrço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, identificados nos têrmos do art. 38; b) mandato trienal nos cargas de administração, cujos componentes serão inelegiveis para o periodo subsequente, com a renovação anual do presidente nos têrmos do artigo 9º; c) exercício dos cargo de administração e de representação por brasileiros natos ou por naturalizados com mais de dez anos de residência no Brasil. (BRASIL, 1934).

de representação (artigo 12)[16], o que impunha limites aos sindicatos e garantia ao Ministro amplos poderes para conceder ou negar registros.

O mesmo Decreto citado passou a retirar do seio do sindicato qualquer discussão sobre sua ideologia, pois tolheu a liberdade que impulsionou as disputas filosóficas no âmbito da representação coletiva em seu gérmen, nos termos da regra de seu artigo 13.[17]

Posteriormente manteve o Decreto-Lei 1.402 de 1939 a representação sindical por profissão (artigo 1º).[18] O mesmo diploma, em seu artigo 3º, em estratégia de cooptação da classe trabalhadora pela cúpula de sua representação, permitia o financiamento do sindicato com a imposição de *"contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas."* No mesmo sentido e pela mesma fonte normativa ficou estabelecida a unicidade sindical, nos moldes de seu artigo 6º, que estabelecia proibição da existência de mais de um sindicato para cada profissão, mantido o poder do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para fixar a base territorial (artigo 7º)[19] e para dizer sobre a maior representatividade para fins de fixação da unicidade (artigo 9º, Decreto-lei 1.402/1939)[20].

---

[16] Art. 12 Os sindicatos reconhecidas na forma deste decreto poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais interestaduais ou nacionais. (...) § 2º Os sindicatos de empregados serão sempre locais; mas, em casos especiais, atendendo ás condições peculiares a determinadas profissões, o Ministério do Trabalho, lndústria e Comércio poderá fixar aos sindicatos respectivos uma base territorial mais extensa. (BRASIL, 1934).

[17] Art. 13. São condições essenciais ao funcionamento dos sindicatos: c) abstenção, no seio da respectiva associação, de toda e qualquer propaganda de ideolagias sectárias e de caráter politico ou religioso, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos á natureza e aos fins sindicais. (BRASIL, 1934).

[18] Art. 1o. É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1939).

[19] Art. 7o. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente e atendendo às peculiaridades de determinadas profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar a formação de sindicatos nacionais. § 1o O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio na carta de reconhecimento, delimitará a base territorial do sindicato. § 2o Dentro da base territorial que lhe for determinado é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria profissional representada. (BRASIL, 1939).

[20] Art. 9o. A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros: a) o número de sócios; b) os serviços sociais fundados e mantidos; c) o valor do patrimônio. § 1o Reconhecida como sindicato a associação profissional ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. § 2o O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 3o e a obriga aos deveres do art. 4º, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei. (BRASIL, 1939).

A dicotomia entre Constituição social promulgada e normas infraconstitucionais de conteúdo autoritário foi desfeita em 10 de novembro de 1937, com o decreto, por Vargas, de novo texto constitucional na linha já sinalizada anteriormente por ele, ou seja, de concentração de poderes no Presidente da República, embora insistisse em fundamentar tal medida como vontade do povo.[21]

Raul Machado Horta define a Carta de 1937:

> A Carta outorgada de 10 de novembro de 1937 corresponde, no Direito Constitucional Brasileiro, ao tipo da *Constituição Semântica,* conforme denominação de *Karl Loewenstein*, para designar o texto constitucional colocado a serviço do detentor do poder, para seu uso pessoal. É a máscara do poder. A Constituição perde normatividade, salvo nas passagens em que ela confere atribuições ao titular do poder.
> (...)
> A função de legislar sobre todas as matérias de competência da União (art. 180) tornou-se competência permanente do Presidente da República que, por inferência da norma que autorizava a expedição de decretos-leis, converteu-se, também, em fonte da legislação constitucional, para alterar e modificar, como lhe aprouvesse, a Carta de 10 de novembro. O Presidente da República sobrepunha-se, autoritariamente, a todos os órgãos e poderes, erigido em autoridade suprema do Estado (art. 73), nas palavras textuais da Carta de 10 de novembro, que reproduzia a locução qualificadora do absolutismo monárquico – a *supremma potestas.* As decisões judiciárias de inconstitucionalidade da lei poderiam ser desfeitas pela vontade do Presidente da República, quando ele invocasse, para manter a lei reputada inconstitucional por decisão de Tribunal, "o bem-estar do povo, a promoção ou defesa de interesse nacional de alta monta" (art. 96, parágrafo único). (HORTA, 2010, p. 28).

[21] Preâmbulo da Constituição de 1937: "Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, decretada pelo Presidente da República em 10.11.1937. O Presidente da Republica dos Estados Unidos do Brasil: Attendendo ás legitimas aspirações do povo brasileiro á paz politica e social, profundamente perturbada por conhecidos factores de desordem, resultantes da crescente aggravação dos dissídios partidarios, que uma notoria propaganda demagogica procura desnaturar em lucta de classes, e da extremação, de conflictos ideologicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, resolver-se em termos de violencia, collocando a Nação sob a funesta imminencia da guerra civil;
Attendendo ao estado de aprehensão creado no paiz pela infiltração communista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remedios, de caracter radical e permanente;
Attendendo a que, sob as instituições anteriores, não dispunha, o Estado de meios normaes de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem estar do povo;
Com o apoio das forças armadas e cedendo ás inspirações da opinião nacional, umas e outras justificadamente aprehensivas deante dos perigos que ameaçam a nossa unidade e da rapidez com que se vem processando a decomposição das nossas instituições civis e politicas;
Resolve assegurar á Nação a sua unidade, o respeito á sua honra e á sua independencia, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz politica e social, as condições necessarias á sua segurança, ao seu bem estar e á sua prosperidade; Decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o paiz:" (BRASIL, 1937).

Com a Emenda Constitucional de 1937 o trabalho passou a ser dever social (artigo 136 da Constituição)[22]. Cabia ao Estado reconhecer formalmente o sindicato para que ele existisse "livremente" (artigo 138)[23], em clara contradição teórica que, na prática, não deixou dúvidas quanto à preponderância do ente público na definição dos conteúdos básicos da relação coletiva entre capital e trabalho.

A luta de classes não era interessante para o Estado, que pretendia dominar o espaço social destinado ao embate entre capital e trabalho, como visto. Nesta perspectiva a proibição da greve foi instrumento efetivo para a limitação da atuação sindical, como se depreende da regra constitucional contida na parte final do artigo 139.[24] Outra estratégia do Estado era a infiltração de agentes na estrutura dos sindicatos, como se infere, exemplificativamente, do seguinte relatório, disponível nos arquivos do DOPS em Minas Gerais:

> Cumprindo suas determinações, ante-hontem estive pela segunda vez na "Construção Civil". Por enquanto tenho estado simplesmente tornando-me conhecido ou melhor, ambientando-me para realizar qualquer cousa pratica logo se me offereça opportunidade. Tenho procurado quem me possa apresentar alguem lá de dentro, e não tenho até agora obtido exito. O (...), de quem se esperava facilidade neste sentido, procurado por mim, negou-se a prestar-me auxilio, alegando desconhecer os militantes daquele sector por estar desligado a muito do P. Com o (...) não quis mecher e o (...) não tem dado ares de sua graça. Só me resta em ultimo caso duas alternativas: a – Procurar o (...) e propor-lhe o meu trabalho junto ao pessoal que suppõe temos naquella associação. B – encontrar-me com o (...) e pedir-lhe uma apresentação. Destas alternativas, creio que a melhor é a 1ª. Ponderando ao (...) a minha inactividade, creio conseguir delle acquiescencia e facilidades que me permittam levar ao seu término a missão que me confiou V.S. Deixo ao critério a resolução do melhor meio que devo lançar mão para conseguir a infiltração que se faz necessária. Telephonarei opporunamente par ouvir V. resolução. Por enquanto é só. Um abraço de K-8. 24-10-39". (MINAS GERAIS, 1939).

---

[22] Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. (BRASIL, 1937).

[23] 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. (BRASIL, 1937).

[24] Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. (BRASIL, 1937).

Em 1943 Getúlio Vargas resolveu consolidar a legislação trabalhista até então esparsa e criou a até hoje vigente CLT, que consagrou, no plano juscoletivo, a unicidade sindical, o custeio do ente representativo coletivo com a contribuição sindical obrigatória e o enquadramento regra por categoria profissional, com previsão excepcional da agregação por profissão diferenciada.

No plano do direito individual, mesmo com a Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador rural não recebeu do Estado brasileiro a devida atenção, vez que havia, então, "a permanência do império quase absoluto do poder rural na regência das relações de trabalho pactuadas no setor agrário brasileiro" (DELGADO, 2012, p. 389), claramente perceptível na regra contida no artigo 7º, alínea "b" do citado diploma normativo.[25]

A Consolidação das Leis do Trabalho, embora fruto de ação legislativa presidencial no âmbito da ditadura Vargas, merece ser reconhecida como conquista social do povo brasileiro ao longo das primeiras décadas do século XX, e deve ser, em seu conteúdo (não necessariamente em sua forma), preservada, visto constituir parte da garantia de um patamar civilizatório mínimo de contratação de emprego.

O fim da II Guerra Mundial e os ares democráticos advindos da vitória Aliada, que contou com a adesão brasileira após o reticente Presidente Getúlio Vargas ter flertado com o Eixo, forçou a redemocratização do Brasil, que teve eleições livres em 1945.

O fim da primeira era Vargas em 1945 e a eleição do Presidente Dutra, com seu apoio, trouxe para o sindicalismo e para a classe trabalhadora um período de democracia sindical teórica. Houve, ainda que eminentemente no plano normativo, um espaço democrático nas relações capital-trabalho no período compreendido entre 1945 e 1964, fruto, dentre outros fatores políticos, do já citado fim da II Guerra Mundial, que derrotou ditadores e opressores e que ensinou a diversos povos a prevalência da dignidade humana sobre quaisquer teorias e ações de Estado.

O Congresso Nacional eleito em 1945 recebeu poderes de Assembleia Constituinte, e promulgou, em 1946, nova Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, que retomou as bases sociais da Carta de 1934, e fixou que "a

[25] Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais; (BRASIL, 1943).

liberdade de iniciativa e a valorização do trabalho humano são fundamentos da Ordem Econômica e Social...” (HORTA, 2010, p. 29), na forma da regra do seu artigo 145.[26]

Os direitos trabalhistas constitucionais básicos foram fixados na regra contida no artigo 157 da Carta Política, no âmbito da Ordem Econômica e Social:

> Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:
> I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
> II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
> III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
> IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos têrmos e pela forma que a lei determinar;
> V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;
> VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das emprêsas, nos feriados civis e religiosos, de acôrdo com a tradição local;
> VII - férias anuais remuneradas;
> VIII - higiene e segurança do trabalho;
> IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo juiz competente;
> X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprêgo nem do salário;
> XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;
> XII - estabilidade, na emprêsa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;
> XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;
> XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;
> XV - assistência aos desempregados;
> XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;
> XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.
> *Parágrafo único.* Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios. (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1946 reconheceu o direito de greve, com limite de seu exercício nos termos da regra infraconstitucional que somente foi implementada

[26] Art. 145. A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único. A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social. (BRASIL, 1946).

muito tempo depois, com a Lei 4.330 de 1 de junho de 1964. Tal vazio normativo provocou, segundo Salvador Sandoval, uma “regulamentação informal”, nos seguintes termos:

> 1. A disputa deveria ser submetida a tentativas prévias de conciliação ou à decisão do Tribunal Regional do Trabalho;
> 2. As greves deveriam se restringir às atividades não consideradas essenciais ao bem-estar da nação. O Ministério do Trabalho tinha o poder de definir que atividades se enquadravam nessa categoria;
> 3. Os governos federal e estaduais reservavam-se o direito de declarar qualquer greve ilegal sem os devidos trâmites. (SANDOVAL, 1994, p. 27).

Importante destacar, ainda, que no plano normativo a Constituição de 1946 fixou como regra a liberdade sindical, que não se efetivou na prática muito embora fosse claro nesse sentido o texto de seu artigo 159.[27] A sociedade, os sindicatos e o Estado não implementaram a norma constitucional, tendo prevalecido as regras infraconstitucionais sobre o tema.

A compreensão geral era de que no âmbito prático “o controle do movimento sindical pelo Estado era necessário para o encaminhamento da política de frente nacional, que fazia dos trabalhadores uma fração de apoio à burguesia nacional.” (CEDAC, 1980, p. 27).

No plano político interno os partidos comunistas foram reabilitados, enquanto alguns sindicatos promoveram greves por todo o país. Em 1946 foi fundada pelos sindicalistas de orientação comunista a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), ainda que à margem da legislação celetista, que não previa as centrais na estrutura sindical (GIANNOTTI, 2007). Como resposta o “governo, para se contrapor à CGTB, apóia a criação de uma ‘central-fantasma’, a Confederação Nacional dos Trabalhadores (CNT), mas não tem sucesso.” (GIANNOTTI, 2007, p. 152).

Destacaram-se politicamente no período 1945-1964 lideranças forjadas no populismo, que é fenômeno político assim descrito por Leôncio Martins Rodrigues:

> ... movimentos políticos urbanos que mobilizam, geralmente de modo assistemático e desorganizado, diferentes setores das populações pobres em torno de reivindicações que se situam no plano do consumo, no de melhorias urbanas ou de serviços assistenciais. Não são movimentos que

[27] Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. (BRASIL, 1946).

> se estruturam em bases ‘uniclassistas’, reunindo grupos sociais homogêneos, unidos por um mesmo modo de vinculação com determinados setores do sistema de produção. Os movimentos populistas, programaticamente, propõem uma melhor participação das camadas baixas na ordem social estabelecida, visando ‘incorporá-las ao sistema’. (RODRIGUES, 1974, p. 91).

O desenvolvimento das cidades e das fábricas, o reconhecimento de direitos trabalhistas a algumas categorias urbanas específicas inicialmente e aos empregados urbanos em geral posteriormente, a exclusão de direitos plenos ao trabalhador do campo e a miséria a que estavam estes submetidos são fatores, dentre outros, que contribuíram para o início de uma mudança no perfil da população brasileira a partir de 1940, que se complementa no início da década de 1970:

Tabela 3 – Evolução da População Brasileira

ANOS	População Urbana n.	População Urbana %	População Rural n.	População Rural %
1940	12.880.000	31,2	28.356.000	68,6
1950	18.783.000	36,1	33.161.000	63,9
1960	32.005.000	45,1	38.897.000	54,9
1970	52.905.000	56,8	41.406.000	44,2

Fonte: IBGE. *In* LEWIN, Helena, PITANGUY, Jacqueline, ROMANI, Carlos Manuel. *Mão-de-obra no Brasil: um inventário crítico.* Petrópolis: Vozes, 1977. p. 17.

À migração da população brasileira do campo para as cidades corresponde natural decréscimo das atividades agrícolas e aumento das atividades não-agrícolas dentro da população economicamente ativa, conforme tabela:

Tabela 4 – Distribuição da População Economicamente Ativa (percentagem).

ANOS	Atividades Agrícolas	Atividades não-agrícolas
1940	65,9%	34,1%
1950	59,9%	40,1%
1960	53,7%	46,3%
1970	44,3%	55,7%

Fonte: IPEA. *In* ALMEIDA, José. *Industrialização e Emprego no Brasil.* Rio de Janeiro: IPEA, 1974. p. 71.

Embora o crescimento urbano tenha sido mais rápido do que aquele verificado na concentração de empregos nas atividades não-agrícolas, depreende-se importante transformação social no Brasil ao longo do período 1940-1970.

O início da guerra fria e a volta de Vargas ao poder democraticamente em 1950 trouxe para o sindicalismo uma política de Estado ambígua, própria do governante, que reprimia as greves e concedia aumentos de salários (GIANNOTTI, 2007). Dois grupos políticos buscavam influenciar o Presidente Getúlio Vargas quanto à sua atuação no plano econômico e social. “De um lado, a pressão dos EUA e de seus aliados brasileiros, a direita agrupada na UDN, que exigia a adoção da política liberal do FMI no Brasil.” Em contraponto, também influentes, intelectuais e sindicalistas vinculados ao PTB, “que exigiam a continuidade da política nacional-desenvolvimentista”, cujo marco foi a criação da PETROBRAS (GIANNOTTI, 2007, p. 156).

O populismo continuava a ser a marca do governo de Getúlio Vargas, assentado nos seguintes eixos principais:

> - Não existem classes sociais. A sociedade é vista como um grande corpo. É como se o país fosse uma grande corporação em que todos tivessem interesses comuns. Esta visão era retomada da política fascista criada na Itália, por Mussolini, de um Estado Corporativo. Um corpo único, harmônico, coordenado pela cabeça: o chefe, o ditador, o pai.
> - O Estado está acima dos interesses das várias classes. Ele cuida dos interesses de todo o povo, como um juiz imparcial.
> - O Estado é um pai que cuida especialmente dos filhos mais fracos, mas não só dos mais fracos. O Estado cuida de todos os setores que dependem da boa vontade do governo e distribui favores, graças à concentração de recursos em suas mãos.” (GIANNOTTI, 2007, p. 157).

O sindicato, para a maior parte dos estudiosos sobre o tema, se enquadrou no sistema corporativista do Estado brasileiro, recebendo benesses governamentais em troca de silenciar a luta de classes. Outros, entretanto, preferem destacar, neste contexto, a existência e persistência de sindicatos combativos e que não perderam o papel de agentes de transformação social.

O Ministério do Trabalho continuou a exercer controle sobre os sindicatos, vistas as regras constantes na legislação trabalhista e que permitiam tal atuação intervencionista. Salvador Sandoval (1994, p. 21) destaca três mecanismos básicos utilizados no período 1945-1964 para o exercício do controle do Estado sobre o sindicato, que eram o poder de “reconhecer ou não um sindicato como representante legal dos trabalhadores”, o recolhimento e “distribuição das contribuições sindicais” e, ainda, a “supervisão da aplicação dos fundos propiciados pelo governo federal”.

No ano de 1954 Vargas sucumbiu às pressões políticas sobre seu governo, sendo importante neste cenário o papel da imprensa e cometeu o suicídio que comoveu as massas e reafirmou seu papel de “pai dos pobres” mesmo após a morte (RODRIGUES, 1974, p. 89).

Nas eleições nacionais de 1955 foi eleito Juscelino Kubitschek, tendo como vice João Goulart. O governo de Juscelino (1955-1960) impulsionou a economia com base no fortalecimento e desenvolvimento da indústria. O número de estabelecimentos industriais aumentou sensivelmente entre 1940 e 1950, e em menor nível percentual entre 1950 e 1970. Como consequência cresceu o número de operários, conforme tabela produzida por Heloisa Helena Teixeira de Souza Martins, com base em informações do Censo Industrial – São Paulo e Brasil – 1940-1970, em síntese e com destaque para os dados globais da indústria nacional:

Tabela 5 – Trabalhadores e Estabelecimentos Industriais. Brasil.

ANO	ESTABELECIMENTOS	OPERÁRIOS
1940	49.418	781.185
1950	83.703	1.279.184
1960	110.793	1.425.886
1970	164.793	2.225.526

Fonte: Censo Industrial São Paulo e Brasil. *In* SOUZA MARTINS, Heloísa Helena de. *O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil.* São Paulo: HUCITEC, 1989. p. 74.

Não obstante o crescimento industrial, o setor primário ainda era o mais significativo no período 1940-1970 com relação à ocupação da mão-de-obra no Brasil (PEA), embora em decréscimo constante percentualmente, como se infere do seguinte tabela apresentada pelo IPEA com base nos censos do IBGE:

Tabela 6 – Brasil – População Economicamente Ativa, 1.000, (1940-1970)

	1940		1950		1960		1970	
	Hab.	%	Hab.	%	Hab.	%	Hab.	%
PEA	14.759	100	17.117	100	22.651	100	29.557	100
Setor Primário	9.726	65,9	10.254	59,9	12.163	53,7	13.090	44,3
Setor Secundário	1.533	10,4	2.490	14,5	3.130	13,8	5.295	17,9
. Ind. Transformação	995	6,7	1.608	9,4	2.006	8,8	3.242	11,0
. Construção Civil	370	2,6	673	3,9	903	4,0	1.720	5,8
Setor Terciário	3.499	23,7	4.373	25,6	7.358	32,5	11.171	37,8
. Com. Mercadorias	749	5,1	959	5,6	1.520	6,7	2.264	7,6
. Transp. e Comunic.	500	3,2	697	4,1	1.089	4,8	2.244	4,2
. Outros serviços	2.250	15,2	2.718	15,9	4.749	21,0	7.644	26,0

Fonte: IPEA. *In* ALMEIDA, José. *Industrialização e Emprego no Brasil.* Rio de Janeiro: IPEA, 1974. p. 70.

O sempre lembrado Plano de Metas de JK “definia como pontos centrais os setores de energia, transportes, indústria de base, alimentação e a construção da nova capital, Brasília.” (GIANNOTTI, 2007, p. 159). O preço do desenvolvimento foi a inflação, e a consequência desta e de outros fatores as greves. O Presidente Juscelino também foi ambíguo em sua atuação econômica e política, pois pretendeu agradar a todos, trabalhadores, capitalistas industriais, investidores estrangeiros, latifundiários e intelectuais (GIANNOTTI, 2007, p. 160).

A política industrial de JK consolidou a alteração do perfil da classe trabalhadora brasileira, que migrou para as grandes cidades em números recordes. Entre 1950 e 1960 caiu o percentual de empregados industriais no Nordeste brasileiro, que passou de 16,8% para 12,3%, enquanto no sudeste *(“Centro-Sul”)* o número aumentou de 67,3% para 69,9%, com destaque para São Paulo, que atraiu mão-de-obra de modo mais intenso: aumento de 38,6% para 45,6% de todos os industriários do Brasil, segundo dados do IBGE colacionados por Salvador Sandoval (1994).

Certamente não por mera coincidência, somente no momento em que a população economicamente ativa se torna majoritária em atividades não-agrícolas (Tabela 4) houve a extensão de direitos aos trabalhadores do campo, com a edição do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 4.214/1963), que posteriormente foi revogado pela atual Lei 5889/1973, que praticamente equiparou trabalhadores urbanos e rurais para fins de proteção laboral, força de seu artigo 1º.[28]

Cresceu no período, também, o número de sindicatos de empregados, conforme tabela elaborada a partir do Anuário Estatístico do Brasil – IBGE, 1941-1967, lembrado por Heloisa Helena de Souza Martins, com destaque aqui para o período 1950-1963:

[28] Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943. (BRASIL, 1946).

Tabela 7 – Sindicatos de Empregados no Brasil.

ANO	NÚMERO	ANO	NÚMERO
1950	1.075	1957	1.405
1951	1.096	1958	1.489
1952	1.138	1959	1.582
1953	1.196	1960	1.608
1954	1.254	1961	1.669
1955	1.300	1962	1.766
1956	1.347	1963	1.883

Fonte: IBGE. *In* SOUZA MARTINS, Heloísa Helena de. *O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil.* São Paulo: HUCITEC, 1989. p. 75.

A concentração de trabalhadores em condições de vida precárias nos espaços urbanos e nas fábricas somado ao aumento no número dos sindicatos também contribuiu para sua maior organização e greves. O número de sindicatos cresceu 71% entre 1953 e 1965, enquanto o número de sindicalizados (associados) cresceu 98%, conforme conclusão de Heloísa Helena de Souza Martins sobre os dados do Anuário Estatístico do Brasil – IBGE, 1955-1967, com destaque para o período 1953-1963, em síntese:

Tabela 8 – Associados dos Sindicatos de Empregados.

ANO	NÚMERO	ANO	NÚMERO
1953	807.442	1959	1.108.602
1954	862.992	1960	1.217.655
1955	961.931	1961	1.203.570
1956	940.024	1962	1.394.761
1957	1.055.390	1963	1.448.151
1958	1.120.193	-	

Fonte: IBGE. *In* SOUZA MARTINS, Heloísa Helena de. *O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil.* São Paulo: HUCITEC, 1989. p. 76.

Como consequência da expansão do operariado urbano no sudeste, dentre outros fatores, a concentração das greves se deu nesta região: 100% em 1949-1950; 71,9% em 1951-1952; 95,0% em 1953-1954; 83,1% em 1955-1956; 73,0% em 1957-1958 e 89,0% em 1959-1960 (SANDOVAL, 1994). O número total de greves, entretanto, não foi grande, mas revelou aumento substancial no período final do governo JK: 24 em 1949-1950; 29 em 1951-1952; 20 em 1953-1954; 18 em 1955-1956; 53 em 1957-1958 e 132 em 1959-1960 (SANDOVAL, 1994).

O período democrático posterior a 1945 não trouxe na prática para os sindicatos alterações significativas em sua “estrutura, sua legitimidade, seu modo de funcionamento, seus papeis e, em especial, sua subordinação ao Estado”

(RODRIGUES, 1974, p. 94), sendo possível perceber apenas as modificações decorrentes de alteração normativa no plano constitucional, como o direito de greve.

O golpe militar[29] de 1964, patrocinado em grande parte pelo capitalismo estadunidense, por seu governo, por suas empresas ou por seus pares brasileiros, trouxe período de repressão à atuação política, limitações aos direitos de reunião e associação, bem como dificuldades de toda ordem, novas e antigas, para o exercício da efetiva representação sindical. A Guerra Fria dividiu o mundo entre bons e maus, certos e errados, capitalistas e comunistas. Como regra as ideias de valorização dos trabalhadores como atores sociais eram vistas como comunismo e, consequentemente, como tentativas de desestabilização da ordem e da paz social no Brasil.

No plano político, ainda que teoricamente, a ditadura militar buscava eliminar a luta de classes em prol do "Progresso da Nação", o que deveria ser obtido a todo e qualquer custo, ainda que de vidas humanas. O discurso do deputado federal mineiro Elias Carmo, da UDN, publicado no Diário do Congresso Nacional em 2 de julho de 1965 e reproduzido por Heloisa Helena Teixeira de Souza Martins, retrata o pensamento dominante no governo:

> Não podemos permitir que entre empresários e trabalhadores volte a existir aquele choque que existia antigamente. No dia em que voltarmos ao status quo, a nossa economia estaria caindo para o abismo definitivo. A produção nacional exige com seriedade, com patriotismo, um perfeito entendimento entre as classes para que o patrão não venha a querer extorquir do empregado serviços extraordinários sem recompensa, por esses serviços. Não podemos permitir que o operário, prevalecendo-se de determinados favores da C.L.T., possa diminuir o seu trabalho, o seu rendimento, porque estará dessa forma, não cooperando para os interesses ou para a grandeza da empresa, e estará, portanto, trabalhando pelo decréscimo da produção, um passo atrás no progresso da Nação. (MARTINS, 1989, p. 79-80).

Caberia à ditadura militar, segundo seus próceres, reenquadrar o movimento sindical, "desvirtuado" durante o governo João Goulart, que teria sido extremamente

[29] A ditadura militar contou com o concurso de importantes setores civis da vida nacional, que deram suporte aos golpistas. Nesta linha, o historiador inglês Anthony Pereira destaca a existência de um forte "grau de cooperação, consenso e integração entre o alto oficialato das Forças Armadas e a magistratura civil.", conforme Rodrigo Martins, em artigo publicado na Revista Carta Capital. Segue o articulista na repercussão da análise: "Para exemplificar sua tese, cita casos de brasileiros que foram presos, torturados, julgados e condenados em tribunais militares, como também ocorreu com a presidenta Dilma Rousseff. Mesmo denunciando as torturas sofridas durante o julgamento e após a apelação para cortes civis, inclusive o STF, as sentenças condenatórias eram mantidas." (PEREIRA, 2012 pág. 20).

permissivo com a atuação de seus líderes, que por sua vez estariam sob orientação comunista (MARTINS, 1989).

No plano constitucional, novo retrocesso. Marcello Cerqueira destaca os Atos Institucionais e o "Poder Constituinte da Revolução", que dava aos militares, permanentemente, a possibilidade de alteração do Texto Constitucional:

> No *manifesto* que dirige à Nação como preâmbulo do AI-2, o governo sustenta o *caráter permanente* do que chama *"Poder Constituinte da Revolução"*, e repete, entre aspas, afirmação contida no primeiro *Ato* que justificaria o golpe na medida em que *"os processos constitucionais não funcionaram para destituir o Governo que deliberadamente se dispunha a bolchevizar o país".* (CERQUEIRA, 1997, p. 102).

A Constituição de 1967, outorgada após o golpe militar de 1º de abril de 1964, como acontece nas ditaduras, concentrou poderes no âmbito do Presidente da República, sobretudo naquilo que dizia respeito à manutenção da ordem pública, seja lá qual fosse seu conceito, a depender da vontade dos comandantes das forças armadas.

No plano juscoletivo a Constituição de 1967 não trouxe alteração significativa no modelo normativo estabelecido em 1946 no que tange ao sindicato, que continuou limitado pelo Estado em sua atuação, embora formalmente livre no plano da norma constitucional.[30] A greve seguiu sendo constitucionalmente autorizada, exceto nos casos de serviços públicos e atividades essenciais. A regulamentação infraconstitucional da greve se deu nos termos da Lei 4.330/1964, que trazia uma série de restrições e condições ao seu exercício, com prazos, comunicados, possibilidades de intervenção do Ministério do Trabalho, além de atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Tribunais Trabalhistas no sentido de evitar a paralisação das atividades. A Lei de Greve (Lei 4.330/1964, artigo 22, inciso III) estabelecia a ilegalidade do movimento paredista sempre que fosse deflagrado por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessassem, direta ou legitimamente, à categoria

[30] Art 159 - 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 Poder Público serão regulados em lei.
§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da 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. (BRASIL, 1967).

profissional (BRASIL, 1964). A estrutura infraconstitucional sobre a greve acabou, na prática, por inviabilizar seu exercício lícito.

A previsão de liberdade consagrada no texto constitucional, artigo 159, não ensejou, na prática, nenhuma garantia em tal sentido. Não havia e não houve significativamente na história do sindicalismo brasileiro até então liberdade e autonomia efetivas do sindicato, embora o Ministro do Trabalho do governo Castelo Branco, Arnaldo Sussekind, visse a situação em sentido contrário, dada a sua compreensão sobre o tema, conforme texto reproduzido pelo Diário do Congresso Nacional, datado de 23/04/1964, destacado por Heloisa Helena de Souza Martins:

> Portanto, o sindicato no Brasil, em face do que dispõe a lei, explícita e expressamente, conforme demonstrarei à saciedade em minha exposição, não foi feito para realizar atividades político-partidárias, e não poderia, também, em face deste sistema, participar de qualquer sistema que viesse modificar o próprio sistema jurídico-político brasileiro. Os sindicatos, no Brasil, por força de lei de 1943 – não lei de hoje – visam ao estudo, à defesa e à coordenação dos interesses profissionais dos trabalhadores; e os sindicatos patronais, aos interesses econômicos dos respectivos empregadores. Dentro deste contorno legal, há, deve e pode haver autonomia, porque autonomia não se confunde com desordem nem com soberania. Soberano é só o Estado. (MARTINS, 1989, p. 96).

O raciocínio do Ministro Sussekind, que talvez se coadunasse com o regime e com o sistema normativo vigente, era a de autonomia dentro de regras rígidas, ou seja, poderia o sindicato agir desde que observadas as severas restrições para a sua atuação representativa e, sobretudo, nos âmbitos político e social. A liberdade sindical também era vista pelo Poder Judiciário como limitada aos interesses do Estado, como se infere do seguinte julgado, citado por Heloísa Helena Teixeira de Souza Martins:

> ... É, portanto, uma liberdade que pode sofrer restrições, desde que se encare, como tem sido feito, o aspecto de que esses sindicatos exercem funções, mediante delegação dada pelo poder público (Ac. do T.R.F. no Mandado de Segurança n. 201, relator Ministro Macedo Ludolf, publicado no DJ de 20/05/1950). (MARTINS, 1989, p. 89).

Os militares viam os sindicatos como potenciais opositores do regime, tendo agido para limitar sua presença cotidiana aos programas de assistência social e orientação jurídica de suas categorias, sem qualquer participação política.

Duas medidas implementadas foram efetivas no sentido da desmobilização operária: a fixação de aumentos salariais anuais pelo Ministério do Trabalho, sem a

participação dos sindicatos, e a proibição de greve por reajustes diferenciados (MARTINS, 1989). A Lei 4725/1965 estabeleceu regras rígidas sobre dissídio coletivo do trabalho que versasse sobre reajustes salariais, cuidando de indicar os critérios que seriam definidos pelo Juiz do Trabalho em caso de litígios sobre o tema.[31] A justificativa governamental para a edição das regras de política salarial oficial era no sentido do controle inflacionário, que exigiria fixação dos mesmos índices de reajustes para servidores públicos e empregados privados. O controle da inflação por meio de reajustes salariais controlados pelo Estado resultou em perdas econômicas para a classe trabalhadora e em decréscimo na qualidade de vida dos cidadãos brasileiros em geral, o que ficou conhecido como "arrocho salarial". A tabela abaixo destaca o percentual de categorias profissionais que tiveram perdas salariais superiores a 30% do salário real no período 1965-1974:

Tabela 9 – Percentual de categorias profissionais com perdas salariais superiores a 30%, 1965-1974

ANO	%	ANO	%
1965-1966	ano base	1970-1971	9%
1966-1967	12%	1971-1972	7%
1967-1968	26%	1972-1973	11%
1968-1969	21%	1973-1974	29%
1969-1970	17%	1974	46%

Fonte: DIEESE. *In* ALVES, Maria Helena Moreira. *Estado e Oposição no Brasil (1964-1984).*Bauru, EDUSC, 2005. p. 99.

O DIEESE também calculou a perda salarial em relação ao salário mínimo real em cruzeiros (e não nominal)[32] no período 1959-1976:

[31] Art. 2º A sentença tomará por base o índice resultante da reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores ao término da vigência do último acôrdo ou sentença normativa adaptando as taxas encontradas às situações configuradas pela ocorrência conjunta ou separadamente dos seguintes fatôres:
a) repercussão dos reajustamentos salariais na comunidade e na economia nacional;
b) adequação do reajuste às necessidades mínimas de sobrevivência do assalariado e de sua família;
c) VETADO
d) perda do poder aquisitivo médio real ocorrido entre a data da entrada da representação e a da sentença;
e) necessidade de considerar a correção de distorções salariais para assegurar adequada hierarquia salarial, na categoria profissional dissidente e, subsidiàriamente, no conjunto das categorias profissionais, como medida de equidade social. (BRASIL, 1965).

[32] "Estudo realizado pelo DIEESE sobre a evolução dos níveis salariais mínimos no Brasil desde 1959 concluiu que o salário mínimo real passou a sofrer constante e significativa depreciação após o golpe militar. A tendência pronunciou-se especialmente após a aplicação das diretrizes de controle salarial. Como se pode constatar na tabela (...) o salário mínimo comprava em 1964 apenas 42% do que podia comprar em 1959." (ALVES, 1984, p. 114).

Tabela 10 – Perda salarial em relação ao salário mínimo real em cruzeiros, 1959-1976.

Mês/ANO	Salário Mínimo real	Índice de salário real %
Janeiro, 1959	1.735,29	100
Janeiro, 1960	1.204,03	69
Janeiro, 1961	1.475,00	85
Janeiro, 1962	1.406,48	81
Janeiro, 1963	1.304,35	75
Janeiro, 1964	724,14	42
Janeiro, 1965	840,00	48
Janeiro, 1966	849,42	49
Janeiro, 1967	744,02	43
Janeiro, 1968	737,88	43
Janeiro, 1969	732,62	42
Janeiro, 1970	724,91	42
Janeiro, 1971	723,90	42
Janeiro, 1972	690,96	40
Janeiro, 1973	681,37	39
Janeiro, 1974	623,63	36
Janeiro, 1975	600,35	35
Janeiro, 1976	590,49	34
Março, 1976	532,80	31

Fonte: DIEESE. *In* DIEESE, *Divulgação n. 1/76,* p. 10, 19 abr. 1976. *Apud* ALVES, Maria Helena Moreira. *Estado e Oposição no Brasil (1964-1984).* Bauru, EDUSC, 2005. p. 140.

Obviamente que a situação econômica do trabalhador, cada vez mais pobre, ensejou brutal concentração de renda na elite capitalista brasileira, conforme se depreende dos dados divulgados pela “Revista Isto É”, em 1979, citados por Maria Helena Moreira Alves. A tabela destaca a distribuição do PNB, por ano, entre a população economicamente ativa:

Tabela 11 – Distribuição do PNB por ano, PEA, 1960, 1970, 1976

População Economicamente Ativa	Quota do PNB por ano %		
	1960	1970	1976
Os 50% mais pobres	17,71	14,91	1,6
Os 30% imediatamente acima	27,92	22,85	21,2
Os 15% da camada média	26,60	27,38	28,0
Os 5% mais ricos	27,69	34,86	39,0

Fonte: *Isto é*, 9 ago. 1979. p. 65. *Apud* ALVES, Maria Helena Moreira. *Estado e Oposição no Brasil (1964-1984).*Bauru, EDUSC, 2005. p. 140.

Ano a ano o trabalhador tinha que trabalhar maior número de horas para poder comprar a cesta básica de alimentos, conforme tabela:

Tabela 12 – Horas de trabalho necessárias para a compra da cesta básica de alimentos prevista na Constituição.

ANO	HORAS DE TRABALHO	ANO	HORAS DE TRABALHO
1965	88:16 min.	1975	149:40 min.
1966	109:15 min.	1976	157:29 min.
1967	105:16 min.	1977	141:49 min.
1968	101:35 min.	1978	137:37 min.
1969	110:23 min.	1979	153:04 min.
1970	105:13 min.	1980	157:32 min.
1971	111:47 min.	1981	149:40 min.
1972	119:08 min.	1982	163:45 min.
1973	147:04 min.	1983	243:58 min.
1974	163:32 min.	1984	228:22 min.

Fonte: DIEESE. *In* SANDRI, Adriano. "Os trabalhadores e o movimento sindical no Brasil". Belo Horizonte, GEFASI. p. 155.

O sindicato foi na prática impedido de atuar no sentido de exigir valorização do salário, dada a estratégia da ditadura militar que deu ao Ministério do Trabalho, e residualmente à Justiça do Trabalho, a incumbência de fixar os reajustes anuais para todas as categorias de trabalhadores (SANDOVAL, 1994). O Estado conseguiu, com isso, controlar os sindicatos em sua pauta mais básica, além de achatar os salários e enriquecer ainda mais os capitalistas. João Paulo Pires Vasconcelos (2007, p. 214) destaca que em 1964 o PIB brasileiro era de US$ 80 bilhões, e que a participação do trabalho neste montante era da ordem de 62%. "Passados 20 anos, o PIB alcançou o valor de US$ 375 bilhões, porém houve uma inversão criminosa: o capital passou a participar com 62% e o trabalho com 38%."

Outro dado relevante diz respeito à comparação entre o valor do salário mínimo e a disponibilidade semanal máxima de trabalho em 15 países em agosto de 1986. O Brasil é o destaque negativo, conforme tabela:

Tabela 13 – Salário mínimo e disponibilidade semanal de trabalho em 15 países em agosto de 1986.

PAÍS	SALÁRIO MÍNIMO (cotação em dólar)	HORAS/SEMANA
França	617,61	39:00
Inglaterra	555,68	37:30
Itália	504,68	40:00
Japão	455,50	44:00
Índia	344,05	44:00
Paraguai	300,00	40:00
Espanha	271,17	48:00
Nicarágua	152,14	44:00
Argentina	139,45	40:00
Portugal	110,00	42:00
Equador	104,44	40:00
Colômbia	84,01	40:00
Uruguai	74,58	44:00
Brasil	58,39	48:00
Peru	53,05	40:00

Fonte: DIEESE, *In* BOITO Jr. Armando. "O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical". São Paulo: Hucitec, 1991. p. 223.

Some-se o fato de o Ministério do Trabalho poder intervir nos sindicatos e a polícia prender sindicalistas por qualquer motivo, e mesmo sem motivos quaisquer, e a atuação dos movimentos sindicais torna-se residual ou clandestina após 1968. Diversas lideranças, entretanto, buscaram novas formas de organização e luta dentro das regras do sistema, como, por exemplo, as associações comunitárias, os grupos eclesiásticos de base operária e as comissões de fábrica (SANDOVAL, 1994). Algumas táticas diferentes passaram a ser utilizadas pelos trabalhadores, como boicotes, operações padrão e operações tartaruga, além de distribuição clandestina de manifestos e panfletos (SANDOVAL, 1994), sem que se identificasse o sindicato como autor das medidas, para que não houvesse punição do Ministério do Trabalho e dos diversos órgãos de repressão.

Durante o período mais violento da repressão, entre 1969 e 1973, houve manifestações pontuais de trabalhadores, sobretudo em grandes unidades industriais do ABC paulista, que possibilitaram, no período de posterior distensão, as greves que colaboraram para o fim do regime militar.[33]

[33] "É claro que havia grandes riscos inerentes a essa 'subversão', especialmente depois de 1968, quando os ativistas foram aprisionados, torturados e por vezes exilados ou mortos. Por essa razão, ainda se sabe muito pouco sobre a oposição da classe trabalhadora durante os anos de repressão mais violenta (1969/1973); mas, com certeza, por volta de 1974, os persistentes e silenciosos esforços da oposição dos grupos sindicais produziram resultados." (SANDOVAL, 1994, p. 124).

No âmbito da legislação trabalhista em geral, havia o entendimento do Poder Executivo de que o modelo protecionista da CLT trazia embaraço ao crescimento econômico brasileiro, sobretudo no que diz respeito à atração de investimentos externos. O famoso embaixador estadunidense no Brasil, Lincoln Gordon, chegou a coordenar estudos sobre as relações entre o governo e os empreendedores capitalistas, com destaque para a legislação celetista. (FERRANTE, 1978, p. 146).

A ideia inicial da ditadura militar brasileira era promover a revisão integral da legislação trabalhista, como expresso no "Programa de Ação Econômica do Governo 1964/1967". Compreendiam os ditadores e seus asseclas, civis e militares, que a legislação trabalhista, e em especial a estabilidade decenal, "tinha fortes vínculos com a ideologia do paternalismo estatal-patronal vigente no período da democracia populista", sendo de rigor sua eliminação. (FERRANTE, 1978, P. 158).

Embora exercessem o poder em decorrência de um golpe militar, seus líderes diziam representar o povo brasileiro que optou por uma revolução frente à possibilidade da instalação do comunismo no Brasil. Assim, as propostas de alteração na legislação trabalhista, na verdade influenciadas pelas demandas capitalistas, eram falsamente apresentadas publicamente como vantagens democráticas, fruto de discussões no seio do movimento sindical. Já neste momento as ideias de diminuição do âmbito protetivo do Direito do Trabalho eram apresentadas como apanágio para todos os males dos trabalhadores brasileiros. Sobre a posição oficial do governo militar destaca Vera Lúcia B. Ferrante:

> Segundo as palavras do Presidente Castelo Branco "a estabilidade assim garantida por um fundo de economia permitirá criar uma consciência crescente de igualdade e de oportunidade para todos os empregados, dar-lhes-á confiança e flexibilidade para pesquisar, no mercado, as melhores oportunidades de trabalho, e eliminará a sensação de injustiça, toda vez que, por problema de relações humanas, seja o operário dispensado".
> Percebe-se a preocupação do governo em apresentar sua proposta de mudança da legislação trabalhista cercada de estímulos motivacionais, de modo a obter maior apoio por parte da classe trabalhadora. Apresenta a perspectiva de maior flexibilidade no mercado de trabalho sem propor, paralelamente, soluções para os problemas estruturais do desemprego, como se as oportunidades ocupacionais fossem amplas e abertas a todos. (FERRANTE, 1978, p. 158).

A responsabilidade pela solução dos problemas do capital era posta nos ombros da classe trabalhadora, e uma das estratégias adotadas foi a extinção, na prática e paulatinamente, da estabilidade decenal. A Lei 5.107/1966 em tese garantia ao trabalhador "optar", no momento da admissão (ou em qualquer outro

para os contratos em curso), pelo FGTS com consequente afastamento da estabilidade decenal. Na prática, a "opção" era exercida pelo empregador, que poderia, sempre, não admitir ou dispensar quem não fizesse a escolha por ele considerada correta.

A facilidade para dispensar empregados[34] garantiu ao capitalista e ao Estado opressor um instrumento efetivo de controle sobre a classe trabalhadora, pois o risco do desemprego[35] era cada vez mais significativo, o que quase sempre desagrega o movimento coletivo organizado dos trabalhadores.[36] Assim, consequentemente, vincular-se a um sindicato ou demonstrar publicamente insatisfação com relação ao governo ou ao patrão eram motivos suficientes para, no mínimo, dispensa sem justa causa.[37] Tal conduta obreira, taxada muitas vezes de "subversiva", poderia ensejar até mesmo dispensa por justa causa, ainda que não guardasse relação direta com o contrato de emprego, nos termos da regra contida no parágrafo único do artigo 482 da CLT, incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.01.1966.[38]

João Paulo Pires Vasconcelos (2007), na obra coletiva "Sindicalismo no Brasil", entende que o golpe militar de 1964 cuidou de obstar a ascensão da classe trabalhadora de diversas formas, com destaque para a citada lei do FGTS. Para o citado autor tal medida decorreu também do fortalecimento do sindicalismo brasileiro

---

[34] "As facilidades são evidentes, pois, com a extinção do processo de indenização nos termos anteriores, o empresário terá possibilidade de evitar o dispêndio brusco de um capital e poderá estudar o momento mais adequado para fazer alterações no seu quadro de pessoal. Outro dispositivo que veio facilitar a ação do empregador foi a possibilidade oferecida pelo FGTS de serem feitos acordos com os empregados (tal medida era considerada prática ilegal pela legislação anterior) pelo tempo de serviço anterior à opção, o que veio reforçar a inexistência de obstáculos ao rompimento das relações de emprego, por iniciativa patronal." (FERRANTE, 1978, p. 187).

[35] Em pesquisa realizada com empregadores após a vigência da Lei do FGTS, a maioria identificou vantagens. "Do seu ponto de vista, os entraves da estabilidade foram eliminados porque 'a falta de segurança e o medo de perder o emprego fazem com que o empregado se discipline e produza mais', 'acabaram-se os motivos de atritos na relação empregado-empregador', 'tornou-se muito mais fácil para o empresário dispensar os empregados que fazem cera no serviço.'" (FERRANTE, 1978, p. 184).

[36] Além da instabilidade no emprego, relevante individualmente para cada trabalhador, também a organização coletiva sindical (mesmo no atual cenário democrático) foi prejudicada. A deslegitimação do Direito do Trabalho se tornou cada vez mais frequente. O poder do empregador, na prática cotidiana, é nos dias de hoje incontestável e incontrastável. A Justiça do Trabalho se tornou a justiça dos desempregados, com todos os efeitos nocivos daí decorrentes.

[37] Em pesquisa realizada com empregados após a vigência da Lei do FGTS, muitos identificaram problemas: "Essa observação é importante, porque alguns empregados deixaram 'escapar' o seguinte: 'o patrão persegue quem pertence ao sindicato', 'não o vê com bons olhos', 'os empregados sindicalizados recebem aumentos salariais menores', numa demonstração de que existe um certo preconceito patronal com relação ao sindicato, talvez como um mecanismo de autodefesa utilizado para salvaguardar seus interesses de classe." (FERRANTE, 1978. p. 280).

[38] Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943).

nas décadas de 1950 e 1960, quando muitos entes representativos obreiros buscaram influenciar não só o ambiente laborativo, em seu prisma contratual, mas também os Poderes Executivo e Legislativo.

> Imediatamente os militares cuidaram de fragilizar totalmente o vínculo empregatício. Acabaram com a estabilidade no emprego e instituíram o FGTS. O objetivo era o de desestabilizar as organizações sindicais de trabalhadores, para eliminar participação de salários no PIB vigente à época. O projeto de retrocesso social estava implantado, a fim de tornar as atividades econômicas no Brasil mais vantajosas para as multinacionais e para a elite empresarial nacional. (VASCONCELOS, 2007, p. 214).

Houve também, é claro, durante o regime militar no Brasil, sensível alteração nas relações entre o Estado e a sociedade, sobretudo no que concerne à parcela que pretendia se organizar para exigir direitos, com destaque, aqui, para os sindicatos.

Na década de 1970 a classe operária brasileira era composta majoritariamente por homens (76,40% em 1976) da região sudeste (70,58% em 1970) e com destaque, em 1973, para os trabalhadores das indústrias têxteis (12,60%), alimentícias (11,83%) e metalúrgicas (11,50%) (PEREIRA, 1981, p. 32, 39, 43). O número total de sindicatos aumentou[39] naturalmente conforme se desenvolveram as atividades econômicas no Brasil, sem sobressaltos significativos. Havia 2.616 sindicatos no ano de 1968 e 4.009 sindicatos de trabalhadores em 1978 (BOITO JR., 1991).

A percepção da classe trabalhadora sobre o movimento sindical brasileiro não era boa como regra geral, consoante pesquisas de campo empreendidas na década de 1970 por Vera Lúcia B. Ferrante (1978) e nos termos de sua conclusão sobre o tema. Diversos são os motivos para uma análise ruim dos trabalhadores quanto ao seu órgão de representação, com destaque para o desconhecimento sobre sua estrutura, funcionamento e função no contexto das relações capital-trabalho. Destaca a autora que muitos confundiam o sindicato com o INPS (órgão previdenciário à época), pois viam somente a função assistencial do ente coletivo, pois cabia a ele buscar benefícios previdenciários específicos para seus

[39] Até 1934 o Brasil contava com 288 sindicatos na incipiente indústria, com destaque para os seguintes: construção civil, com 63 sindicatos; tecelões, com 41 órgãos de representação; metalúrgicos, com 25; padeiros, 17 e gráficos com 15 sindicatos.[39] Em 1945 eram 873 sindicatos de trabalhadores em geral, número que passou a 1.042 entes coletivos obreiros em 1949, sendo 1.582 órgãos de classe em 1958. (BOITO JR., 1991. p. 177).

representados. Os entrevistados destacaram ainda a baixa capacidade do sindicato no enfrentamento com o patrão como fator de desestímulo para sua atuação. É claro que o medo do patrão, já destacado, também influenciava o resultado, bem como a repressão política e os baixos índices de escolaridade da classe trabalhadora.

Havia um dissenso quanto à melhor forma de atuação das lideranças da classe trabalhadora frente ao regime ditatorial: ação na clandestinidade, sobretudo com operações diretas no local de trabalho, ou imobilização para preservação do grupo, mantendo apenas a face assistencial do sindicato.[40]

Nos anos de 1964 e 1965 as intervenções do Ministério do Trabalho nos sindicatos brasileiros buscavam seu "reenquadramento" na ordem política. A ideia da classe política dominante era a da necessidade de corrigir os desvios de rumo possibilitados pelo governo João Goulart, que em última análise seria o responsável pelas intervenções havidas.[41] A tabela seguinte destaca as intervenções do Ministério do Trabalho nos sindicatos, em síntese:

Tabela 14 – Intervenções sindicais segundo as regiões do Brasil, 1964-1965

REGIÕES	Total %	Total nº
Norte	1,84	14
Nordeste	42,32	322
Sudeste	39,55	301
Sul	9,46	72
Centro-Oeste	3,94	30
Âmbito Nacional	2,89	22
Total	100,00	761

Fonte: SOUZA MARTINS, Heloísa Helena de. *O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil.* São Paulo: HUCITEC, 1989. p. 100.

[40] "É bastante difícil reconstituir esse trabalho, pela simples razão de que se tratava de implantaçãoes clandestinas que visavam apenas preservar o movimento operário da repressão. Essas implantações nos locais de trabalho ocorreram inicialmente em São Paulo, Rio e Belo Horizonte, espalhando-se depois para Pernambuco, Bahia e Rio Grande do Sul, tendo sido responsáveis por um número importante de paralisações no interior de grandes firmas: Volkswagen, Villares, Massey-Ferguson, Ford, General Motors, Brown Boveri, Persus, Siam, Pirelli, Vale do Rio Doce, entre inúmeras outras. Na verdade, além de preservar o movimento operário pela ação, contra aqueles que pretendiam preservá-lo pelo imobilismo..." (CEDAC, 1980, p. 36).

[41] "Quem escolheu essas entidades não foi o atual Governo, mas o anterior. Se o Governo anterior preferiu, bem como certas correntes filosóficas da esquerda, empolgar determinadas minorias de entidades sindicais mais forte, é que, evidentemente, dentro de seu esquema, não interessaria lançar mão das entidades sindicais mais fracas. Isto explica o fato de serem objeto de intervenção entidades com número de associados geralmente grande." Ministro do Trabalho Arnaldo Sussekind no Congresso Nacional, discurso publicado no Diário do Congresso Nacional em 07/05/1965. (MARTINS, 1989, p. 96).

Natural seria, em tese, que o Sudeste concentrasse boa parte das intervenções nos sindicatos, dada sua maior atuação política e capacidade de impacto nos interesses autoritários do governo. O que não seria de se esperar era que o Nordeste concentrasse o maior percentual de intervenções no período, o que entretanto foi publicamente explicado pelo Ministro Arnaldo Sussekind, que dizia se tratar de “sindicatos fantasmas” no âmbito rural, que teriam sido “criados, muitas vezes, para fins estatísticos, em nome de cujos números eram exigidas reformas de base, principalmente agrária.” (MARTINS, 1989, p. 101).

A soma de intervenção, repressão, “carestia” e excesso de trabalho não poderia resultar em facilidades para a classe trabalhadora, não obstante tenha havido greves no período 1964-1988, com destaque para a experiência sindical no ABC paulista.[42] Os sindicatos, a duras penas e com o sacrifício de lideranças, se valeram de uma inicial distensão prometida pelo Presidente General Figueiredo e buscaram nas greves a possibilidade de uma vida melhor, com redução de jornadas e de disponibilidade semanal de trabalho, além do pagamento de salários dignos. A partir de 1978 as greves se intensificaram, reunindo um número cada vez maior de trabalhadores, que paravam as fábricas por maior tempo, o que surpreendeu o Estado e os empregadores, estes, regra geral, apoiadores civis do regime:

> Confrontados com essa primeira onda de greves, depois de muitos anos de repressão da classe trabalhadora, o governo e os empregadores não estavam preparados para fazer frente a um desafio inesperado por parte dos trabalhadores. As elites dominantes se viam diante de um dilema. Elas haviam apoiado a estrutura corporativa dos sindicatos que congregava trabalhadores de categorias ocupacionais muito abrangentes em um único sindicato geograficamente delimitado, pois isso facilitava o controle sobre os vários segmentos da classe trabalhadora. Por outro lado, em consequência da expansão industrial, esses sindicatos surgiram dos anos de repressão como organizações massivas e estrategicamente localizadas, capazes de mobilizar uma forte oposição aos governantes e à classe dominante. (SANDOVAL, 1994, p. 132-134).

[42] “Os trabalhadores e o novo sindicalismo propugnado pelo sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo foram uma novidade que não estava inscrita inicialmente no desenho da transição política preparada pelos ideólogos do regime militar-autoritário.
Sem dúvida que o movimento operário se mobilizou por melhores condições de trabalho, salários, etc. Ao mesmo tempo, em seu horizonte, também estavam todas as questões relacionadas com o ambiente de trabalho e, em especial, aquelas que diziam respeito ao autoritarismo presente no interior da empresa. Da mesma forma, é pertinente a observação de que os problemas relacionados com o processo de trabalho no interior da unidade de produção criaram obstáculos à organização e à luta dos trabalhadores, uma vez que se expressavam concretamente no despotismo fabril: entre outros aspectos, no autoritarismo das chefias, presente cotidianamente na vida do operário dentro da fábrica. De outra parte, a reflexão, que tem como ponto central para a explicação da eclosão grevista a noção de dignidade dos trabalhadores, também nos traz aspectos significativos para o entendimento da luta operária no final dos anos 1970.” (RODRIGUES, 2011. p. 20).

A resposta do Estado ditatorial veio mais uma vez pelo Ministério do Trabalho, que intensificou a intervenção nos sindicatos e a destituição das suas lideranças mais progressistas, além da polícia, que continuava prendendo como criminosos os principais líderes sindicais. Em contrapartida os trabalhadores responderam com maior organização em suas bases. “Pela primeira vez, os sindicatos criaram fundos de greve, bem como planos para salvaguardar o movimento em caso de outra intervenção, formando diversos comitês de coordenação dos trabalhadores...”, que na prática substituíam os líderes presos e davam dinâmica às greves realizadas (SANDOVAL, 1994, p. 135).

As greves se concentraram especialmente em São Paulo[43], onde havia condições mais favoráveis ao seu desenvolvimento nas fábricas, nas bases e na sociedade, com destaque para a atuação das lideranças sindicais do ABC paulista, conforme explica Iram Jácome Rodrigues:

> Não foi fortuito que esse movimento tenha começado em São Paulo e, em particular, na região do ABC paulista. Tendo como principais características a crítica à estrutura sindical e à defesa da livre negociação entre patrões e empregados sem a ingerência do Estado, propugnava o afastamento do Estado da esfera das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que desenvolvia uma prática de organização pela base, tentando fortalecer o sindicato a partir das fábricas.
> A direção desse movimento era formada por trabalhadores jovens, grande parte deles migrantes de regiões mais pobres, especialmente do Nordeste, operários industriais de primeira geração, sem relações com a esquerda tradicional e sem a visão ideológica do sindicalismo nacional-populista do período pré-1964 que tinha muito presente a temática nacionalista. (RODRIGUES, 2011, p. 25).

Eis os números básicos referentes às greves no período 1978-1980:

[43] À época São Paulo já era a maior metrópole do país, e o II Exército enfrentava críticas abertas decorrentes das ações criminosas de seu DOI-CODI, que comprovadamente torturou e matou presos políticos, sendo um destes casos de tortura e morte reconhecido judicialmente pela 7ª Vara da Justiça Federal, sentença proferida pelo Juiz Márcio José de Morais em 27/10/1978, ainda no período ditatorial, no caso Vladimir Herzog, conforme relata Fernando Pacheco Jordão, no livro “Dossiê Herzog: prisão, tortura e morte no Brasil.” (JORDÃO, 2005).

Tabela 15 – Distribuição das greves por região geográfica (Porcentagens) – 1978-1980.

REGIÃO	1978	1979	1980	TOTAL
NORDESTE	-	-	3,1% (1)	0,5% (1)
Minas Gerais	2,0% (2)	31,6% (22)	3,1% (1)	12,4% (25)
Rio de Janeiro	-	1,4% (1)	6,3% (2)	1,5% (3)
São Paulo (Estado)	1,0% (1)	11,4% (8)	18,8% (6)	7,4% (15)
São Paulo (R.Metropolitana)	52,0% (52)	10,0% (7)	9,4% (3)	30,7% (62)
São Paulo (ABCD)	42,0% (42)	27,1% (19)	21,8% (7)	33,7% (68)
Santos	-	1,4% (1)	3,1% (1)	1,0% (2)
Campinas	2,0% (2)	5,7% (4)	6,3% (2)	4,0% (8)
Vale do Paraíba	-	1,4% (1)	12,5% (4)	2,5% (5)
Paraná e Santa Catarina	-	-	3,1% (1)	0,5% (1)
Rio Grande do Sul	1,0% (1)	10,0% (7)	12,5% (4)	5,9% (12)
TOTAL	100% (100)	100% (70)	100% (32)	100% (202)

Fonte: SANDOVAL, Salvador. *Os Trabalhadores Param: greves e mudança social no Brasil 1945 – 1990.* São Paulo: Ática, 1994. p. 137.

O Estado de São Paulo concentrou 79,3% das greves nos anos de 1978, 1979, 1980, com destaque para os sempre citados movimentos coletivos paredistas do ABC paulista, que contribuiu para 33,7% das paralisações, em média, no período analisado. Mais uma vez os setores “modernos” da indústria concentraram significativamente os grevistas.

Tabela 16 – Número de grevistas e greves como percentual da força de trabalho industrial em ramos industriais selecionados – 1978-1980.[44]

SETOR INDUSTRIAL	1978	1979	1980
Setor Tradicional			
Têxtil	5.490 (1,5%)	6.000 (1,6%)	3.000 (0,8%)
Couro	-	-	-
Alimentício	1.000 (0,2%)	3.386 (0,6%)	-
Gráfico	1.200 (0,9%)	80 (0,0008%)	-
Não-metálicos	-	1.150 (0,4%)	-
Setor Intermediário			
Borracha	4.300 (7,9%)	1.500 (2,7%)	-
Papel	-	-	-
Setor Moderno			
Metalúrgico	391.130 (27,3%)	820.620 (55%)	325.590 (21,0%)
Químico	2.342 (0,7%)	10.445 (2,9%)	7.000 (2,0%)
Outros	488	6.969 (1,7%)	-
TOTAL	405.950 (9,7%)	954.150 (21,8%)	342.080 (7,2%)

[44] As porcentagens entre parênteses são o número de grevistas como porcentagem do número total de trabalhadores empregados na indústria específica para o ano em estabelecimentos com cinco ou mais empregados.

Fonte: SANDOVAL, Salvador. *Os Trabalhadores Param: greves e mudança social no Brasil 1945 – 1990.* São Paulo: Ática, 1994. p. 139.

A greve concentrava-se, portanto, entre os metalúrgicos, que conseguiram, sobretudo pela força e desenvolvimento de seus sindicatos, arregimentar número significativo de trabalhadores dispostos à paralisação, sendo o percentual pouco destacado nos demais ramos analisados, embora fossem estes muito relevantes na distribuição da classe operária em geral, como se infere da tabela "Distribuição da classe operária entre ramos industriais em 1973", conforme dados do IBGE e apresentado por Pereira Duarte:

Tabela 17 – Distribuição da classe operária entre ramos industriais em 1973

RAMO INDUSTRIAL	PERCENTUAL	RAMO INDUSTRIAL	PERCENTUAL
Minerais não-metálicos	6,81%	Produtos farmacêuticos	0,88%
Metalúrgica	11,50%	Perfumaria	0,59%
Mecânica	9,10%	Material plástico	2,32%
Material elétrico	5,51%	Têxtil	12,60%
Material de transporte	6,68%	Vestuário e calçados	7,31%
Madeira	4,94%	Produtos alimentícios	11,83%
Mobiliário	3,36%	Bebidas	1,51%
Papel e papelão	2,72%	Fumo	0,64%
Borracha	1,53%	Editorial e gráfica	2,92%
Couro e peles	0,98%	Diversas	2,43%
Química	3,84%	-	-

Fonte: IBGE. *In* PEREIRA, Duarte. *Um perfil da classe operária*. São Paulo: UCITEC, 1981. p. 43.

As décadas de 1970 e 1980 intensificaram no Brasil, no âmbito das relações de trabalho, a nefasta e hoje sempre presente figura da terceirização de serviços (terceirização interna), com impactos diretos no sindicalismo, problema que recrudesceu sensivelmente nos últimos anos, conforme será analisado em capítulo próprio. Tal período propiciou também avanços para a representação coletiva dos trabalhadores, com o "novo sindicalismo" então em desenvolvimento e das greves que tiveram o condão de unir diversas categorias. Por fim ensejou o surgimento de lideranças e partidos políticos importantes, além de centrais sindicais atuantes. A anistia política em 1979, hoje contestada em seus termos centrais; a Lei Orgânica dos Partidos, também de 1979, que garantiu o pluralismo partidário; a participação expressiva dos partidos políticos de oposição nas eleições de 1982; a dívida brasileira junto ao FMI e o constante aumento do custo de vida, dentre outros fatores, levaram ao abrandamento do regime de exceção e à implementação de

“políticas de ‘abertura’ de Figueiredo, abrangendo mais amplas negociações com setores de elite da oposição e com a Igreja”(ALVES, 2005, p. 380).

Em 1984 a exigência popular por Eleições Diretas (Diretas Já) uniu e comoveu o povo brasileiro, que assistiu, desapontado, à rejeição da Emenda Dante de Oliveira. O Jornal Folha de São Paulo de 27 de abril de 1984, com sua postura da época, criticou os congressistas que rejeitaram o retorno das eleições presidenciais pelo voto direto, conforme seu então articulista Newton Rodrigues no livro “Brasil Provisório (de Jânio a Sarney)”.

> A diferença entre os que responderam não, na votação das diretas, e os que se abstiveram ou adotaram a falsa esperteza da ausência, é que os primeiros tiveram a coragem de assumir uma atitude ativa. Os outros, porém, são frações e um todo único, temerosos da movimentação do povo, mas confiantes em amnésia que lhes permita, em alguma curva do caminho, subir à traseira do carro vitorioso. Assim, 181 deputados que a menos de dois anos solicitavam o voto do povo, derramando-se em promessas, negaram-lhe agora o direito de exercê-lo para escolha do ocupante daquele cargo que constitui o único de real importância nessa chamada República Federativa, mas que não é uma coisa, nem outra. (RODRIGUES, 1986, p. 435).

Mantidas as eleições indiretas, competindo ao Congresso Nacional a escolha do Presidente da República, o Brasil acompanhou, em 1985, a eleição do Presidente Tancredo Neves no Colégio Eleitoral legislativo em Brasília e a sua morte e sepultamento em São João del-Rey, bem como a posse de seu vice, José Sarney. A hiperinflação e a insatisfação popular com o custo de vida foram significativas no governo Sarney, que foi sucedido por Collor, escolhido democraticamente nas eleições diretas de 1989. Do período, resta para a análise a construção da Constituição da República, em 1988, em diversos pontos Cidadã e em outros contraditória e conservadora, mas que foi o resultado possível dos embates travados entre as forças retrógradas (e tradicionalmente organizadas) e a esquerda de incipiente ascensão política no país, o que será desenvolvido adiante.

É possível perceber, então, até 1988 e em síntese, como regra geral, uma dissociação entre a “promessa constitucional”, fundada em liberdade sindical, e a realidade vivenciada pelo ente representativo coletivo obreiro, que teve quase sempre o contingenciamento de suas possibilidades de organização coletiva no plano básico de sua atuação.

3 ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE E SINDICATO: BRASIL 1987-1988.

O povo brasileiro lutou pela redemocratização e venceu. Durante a campanha das “Diretas Já” recuperou sua cidadania, enfrentou os militares ainda no poder e mostrou seu lado combativo.[45] Não obstante tal realidade, o povo brasileiro lutou pelo direito ao voto direto para Presidente da República e perdeu, em 1984. A mobilização popular em torno das “Diretas Já” criou, entretanto, nos dizeres de Severo Gomes (1985, p. 81), uma “situação constituinte” no Brasil, pois “no jogo das forças políticas, o povo apareceu com uma dimensão desconhecida no passado, abrindo pela primeira vez o espaço da maioria na construção do direito público.”

Natural, então, que tal “situação constituinte” em meados de 1980 despertasse também os interesses das elites dominantes, que como sempre fazem buscaram se apoderar dos espaços sociais para a concretização de seus anseios. Raymundo Faoro (1985, p. 7) percebia o fato de que “uma ideia, lançada pelos ditos radicais, encontra-se às portas da realidade, conduzida pela mão dos conservadores”, vez que se avizinhava uma Assembleia Nacional Constituinte que não seria autônoma ou exclusiva, pois não era esta a escolha dos detentores do poder político e econômico no Brasil.

A preocupação de Raymundo Faoro, que viria em diversos pontos e por vários motivos a se concretizar no plenário do Congresso Nacional em 1987-1988, se justificava pela experiência constitucional brasileira até então, conforme destacava à época Cláudio Abramo:

> Não é difícil compreender por que no Brasil sempre alguém tem uma Constituição já pronta, escrita no recesso de gabinetes, distante da miséria e longe da esquálida condição real da maioria da população. Essas Constituições, previamente conjuminadas e tramadas, refletem não a necessidade de imprimir uma dinâmica às relações de trabalho e às relações humanas e sociais, mas sim à vontade de manter a arrumação da casa nas mãos daqueles que sempre a desarrumaram. Uma Constituição verdadeira e própria somente seria útil e historicamente dinâmica se atendesse às diversidades da sociedade; mas até aqui, no Brasil, e inclusive na decantada Constituição de 45, tida como ‘liberal’ mas na realidade

[45] “Por isso mesmo, já está sacramentado para todos, que essa campanha não tem donos e, se algum herói existe na história, é o homem anônimo que foi para as ruas, lotou as praças, exigiu que a televisão mostrasse seu rosto, roubou espaço nos jornais e reconquistou o direito à cidadania. Se vai reconquistar o direito de votar – quer dizer, decidir sobre seu próprio destino – já é outra história. Que ele existe, esse homem sem títulos nem cartão de visita, ninguém duvida mais.” (KOTSCHO, 1984. p. 108-109).

> conservadora, se têm feito Constituições que correspondem aos interesses da pequena (embora expansiva) camada de reais manipuladores do poder ou de seus acólitos e serviçais. (ABRAMO, 1985, p. 44-45).

Atenta às possibilidades de continuísmo, parte da sociedade civil organizada pretendia a convocação de uma "constituinte exclusiva", que atuaria em paralelo ao Congresso Nacional e que, em tese, melhor representaria a população, pois não seria constituída por políticos tradicionais. O debate em torno da "constituinte exclusiva" opunha seus defensores àqueles que compreendiam que a prerrogativa constitucional deveria caber ao Congresso Nacional que seria ordinariamente escolhido em eleições diretas em 1986. Havia também entendimento no sentido de que qualquer que fosse o órgão competente à elaboração da nova Constituição, o povo corria o mesmo risco de passar ao largo das decisões mais importantes, como percebia João Gilberto Lucas Coelho, à época Diretor do Centro de Estudos e Acompanhamento Constituinte da UnB:

> Equivocaram-se, por exemplo, ao acreditarem que uma eleição para constituinte exclusiva teria menor participação do poder econômico ou influência mais limitada da conjuntura política. Estes são dados de uma realidade que estariam presentes qualquer que fosse a forma da eleição ou o tipo de Assembléia. Alguns, até, caminharam pelo perigoso rumo de uma Constituinte com representações corporativas, que seria a repetição do erro de 1934 (a bancada classista teve papel limitado e às vezes mais governista do que o resto), como se haja um tipo de representação indireta ou biônica – via entidades – que possa ser mais legítima que a brotada do voto popular, com todos os defeitos que o sistema representativo ainda tenha. (COELHO, [198-], p. 9).

Neste contexto político marcado por embates ideológicos naturais em um prometido processo de redemocratização "lento e pacífico", não restava alternativa à oposição (parte significativa dela) ao regime militar em declínio senão a de apresentar candidatura nas eleições indiretas de 1985, o que se deu, conforme cediço, com a candidatura, vitória e morte de Tancredo de Almeida Neves, eleito pela "Aliança Democrática", cujos partidos principais eram PMDB e PFL (então dissidência do PDS, por sua vez ex-Arena, que sustentara politicamente o governo militar).

A "Aliança Democrática" assumiu o compromisso de instauração de uma Assembleia Nacional Constituinte, projeto que teve início com a Proposta de

Emenda Constitucional n. 26/1985[46] e que, aprovada, determinou sua reunião em 1987. Seus componentes seriam os deputados e senadores eleitos em 1986, o que sepultou a polêmica inicial referente à possibilidade de criação de uma constituinte exclusiva, desvinculada das eleições congressuais ordinárias, ou, mesmo, formada por representações corporativas.

A ideia de realização de uma Assembleia Nacional Constituinte era defendida pelo governo brasileiro como necessária para a concretização da transição pacífica e organizada entre o modelo autoritário anterior e a democracia renascente na década de 1980, cuja referência seria uma "Nova República". Tal período transitório é destacado por Guido Mantega, em debate com Paul Singer e Walter Barelli, em novembro de 1985:

> Na verdade, a Nova República é um Estado de transição entre um regime autoritário, com hipertrofia do executivo, exclusão dos trabalhadores e domínio quase absoluto da tecnoburocracia civil e militar, a serviço dos grandes oligopólios nacionais e estrangeiros, e um regime mais representativo, cujos contornos estão ainda em definição, ao sabor dos confrontos e arranjos entre forças políticas em presença.
> Inicialmente deve-se assinalar que a Nova República admite explicitamente a existência de classes sociais com interesses em confronto, que podem e devem ser conciliados pelo Estado. Não se trata de contradições antagônicas como na concepção marxista de classes sociais, mas de uma concepção social-democrata de capitalismo, onde o conflito entre o capital e o trabalho deveriam conduzir ao estado de bem-estar social, com salários mais 'justos', maiores dispêndios em assistência social e maior integração e participação dos trabalhadores. (MANTEGA, 1986, p. 25).

Nos planos político e socioeconômico o Brasil da segunda metade da década de 1980 sofria com desemprego, inflação, desigualdade social, avanço preocupante das dívidas interna e externa e dificuldade de superação das amarras estruturais do período ditatorial. Quanto a este último ponto, exemplificativamente, documentos obtidos pela Revista "Veja" à época demonstravam que apenas 15% das Autoridades Federais no poder durante os primeiros anos da "Nova República" (em um universo de 4.565 relacionadas) não haviam atuado no governo militar (SADER,

[46] "Art. 1º Os Membros da Câmara dos Deputados e do Senado Federal reunir-se-ão, unicameralmente, em Assembléia Nacional Constituinte, livre e soberana, no dia 1º de fevereiro de 1987, na sede do Congresso Nacional.
Art. 2º O Presidente do Supremo Tribunal Federal instalará a Assembléia Nacional Constituinte e dirigirá a sessão de eleição do seu Presidente.
Art. 3º A Constituição será promulgada depois da aprovação de seu texto, em dois turnos de discussão e votação, pela maioria absoluta dos Membros da Assembléia Nacional Constituinte." (BRASIL, 1985).

1986), o que poderia indicar uma transição sem rupturas, mas, também, continuísmo.

Os índices de desemprego, segundo o DIEESE, variavam em torno dos 13% no período 1984-1985, com 12,4% de desempregados em dezembro de 1984 e 14,2% de pessoas sem emprego em maio de 1985. (BARELLI, 1986, p. 43).

A inflação era outra preocupação da população brasileira, pois conforme relata Paulo Sandroni (1986, p. 148), seu crescimento era constante e alarmante, vez que "... depois de cruzar a marca cabalística de 100%, a partir de 1983 já superava os 200%, e em dezembro de 1985 ameaçava deslocar-se para o patamar dos 300%". Em toda a década de 1980 a inflação alcançou absurdos 36.850.000%, conforme informações divulgadas à época pelo Jornal Estado de São Paulo (INFLAÇÃO..., 2011). É claro que, neste contexto, os principais prejudicados eram os cidadãos trabalhadores, que pouco podiam fazer para minorar os efeitos dos aumentos absurdos e diários nos preços de produtos e serviços sem igual correção salarial.

A desigualdade social, problema que sempre atingiu a maioria do povo brasileiro, também se mostrava crítica no período analisado, conforme estudos de Ladislaw Dowbor (1986), pois os 10% mais ricos da população consumiam mais da metade daquilo que o país produzia.

O contexto socioeconômico, o natural e revigorado embate entre as classes sociais, as divergências sobre o novo país a ser construído e a resistência da elite dominante a transformações mais profundas refletiram necessariamente no Texto Constitucional de 1988.

A elite brasileira não permitiria uma revolução social por intermédio da Constituinte, compreendendo que o texto dali resultante não seria a panacéia para os diversos males nacionais, conforme denunciava à época Eder Sader, que alertava com fundado receio:

> Usando os termos empregados por Marcos Freire, o que está em jogo é saber se esta Constituinte é para efetuar uma ruptura com o sistema elitista ou para legitimar um reboco na fachada institucional e consagrar um desenvolvimento privatista. Se tem por finalidade a primeira alternativa apontada, é necessário, para que o processo da Constituinte se estabeleça enquanto tal, uma ampla discussão da população. Caso contrário, trata-se de um jogo de cartas marcadas.
> Do modo que o governo a está encaminhando, a Constituinte serve apenas para fixar o reboco na fachada do sistema, ao invés de ser um meio para a ruptura com a ordem elitista. (SADER, 1986, p. 57-58).

Receosos de sua exclusão da elaboração do texto constitucional a classe trabalhadora, a sociedade civil organizada e os partidos de esquerda promoveram intensos debates em todo o país e buscaram apresentar as melhores propostas para a construção de um Brasil mais justo. Ainda que menos receosas, a Igreja Católica e as elites conservadoras também debateram seus temas mais candentes no período pré-constituinte. Assim, os assuntos mais relevantes para a reestruturação da Nação Brasileira foram discutidos durante a segunda metade da década de 1980.

Ao presente estudo interessarão diretamente os temas que versavam sobre a relação capital-trabalho, com destaque para aqueles relacionados ao sindicato.

Theotonio dos Santos (1985, p. 162-163), economista e cientista político mineiro, identificava duas grandes correntes constituintes em confronto para a elaboração da Carta Política: de um lado aquela, "dos grandes capitalistas internacionais e nacionais e da elite orgânica que os representava (onde se incorporam também elementos das velhas oligarquias agrário-exportadoras)" e em contraponto, do outro lado, aquela que constituía "uma corrente de conteúdo popular, ainda mal organizada e dispersa em vários partidos, com uma vanguarda pouco experiente, mas que reflete bem ou mal as aspirações da grande maioria" dos brasileiros. O que havia à época então era a organização das elites, acostumadas ao exercício do poder político e ao controle das instituições, e uma esquerda multifacetada, dispersa e com insuficiente estrutura de pressão sobre os destinos do país.

Cláudio Abramo foi radical ao defender a necessidade de prevalência do trabalhador no texto constitucional a ser construído:

> ... o primeiro artigo dessa Constituição, em lugar de fazer afirmações tão vazias quanto retóricas como a de que todo o poder emana do povo – já que essa afirmação não carrega em si própria um mínimo de veracidade – deveria estabelecer claramente e inequivocadamente que nenhum brasileiro pode trabalhar em detrimento de outro brasileiro e que todo cidadão brasileiro tem direito a ter comida diariamente em seu prato. (ABRAMO, 1985, p. 49).

Os debates sobre os principais temas que seriam apresentados à Assembleia Nacional Constituinte foram organizados pelas mais diversas instituições públicas e privadas, e ocorreram em todo o país. No âmbito dos debates nacionais destaque-se, exemplificativamente, o ciclo de palestras realizado pela Universidade Santa

Úrsula, no Rio de Janeiro, em 1985. Jorge Bittar, então Presidente do Sindicato dos Engenheiros, tratou dos temas mais relevantes para a classe trabalhadora, oportunidade em que criticou o imposto sindical, a unicidade sindical e o "atrelamento" que existia entre o sindicato e o Estado. Como medidas de desconstrução do que chamou de legislação fascista e autoritária (o que poderia ser confirmado pelo fato de "que após 64 não foi preciso qualquer ato institucional para que se pudesse conter a atividade sindical no país") (UNIVERSIDADE SANTA ÚRSULA, 1985, p. 94) propôs autonomia e liberdade sindicais, com amplo direito de greve, o que seria ideal antes mesmo da Assembleia Nacional Constituinte como forma de melhorar a atuação da classe trabalhadora organizada em seu processo de elaboração:

> E essa questão da liberdade e autonomia sindical é uma questão essencial, não como uma questão a ser inserida na constituição, mas como uma questão preliminar para o próprio processo constituinte. Do nosso ponto de vista, mudanças reais na legislação trabalhista que garantam a ampla liberdade e a ampla autonomia de organização para os trabalhadores são fundamentais para que nós possamos ter um processo constituinte democrático neste país. Ao mesmo tempo e ao lado disto, julgamos de fundamental importância a perspectiva de que haja um amplo e irrestrito direito de greve, para que os trabalhadores possam exercer de fato o seu direito e negociar condições dignas de trabalho. (UNIVERSIDADE SANTA ÚRSULA, 1985, p. 94).

Conforme cediço a autonomia e a liberdade para o sindicalismo brasileiro não foram garantidas preliminarmente à Assembleia Nacional Constituinte, mas fizeram parte do debate prévio à sua reunião. Poucos temas, aliás, eram consensuais no amplo debate nacional em torno da nova Constituição da República. Um deles, pelo menos no plano de consagração do direito, era referente à autonomia e à liberdade do sindicato, embora houvesse, no plano de sua efetivação, fundadas divergências. Os principais atores sociais no Brasil se colocavam favoravelmente à garantia de liberdade e autonomia sindicais no texto constitucional. Estavam de acordo os principais partidos de esquerda no início dos anos 80 (PT, PC do B, PDT, PCB), a Igreja Católica (CNBB) e os patrões, representados pela FIESP (FUNDAP, 1987). Neste contexto havia divergência, entretanto, sobre a dicotomia unicidade sindical x pluralidade sindical. PCB, PC do B e CGT defendiam abertamente a unicidade sindical. A FIESP defendia a pluralidade em cada setor profissional, enquanto a CUT, nas Resoluções de seu 2º Congresso Nacional, defendia liberdade sindical em

conformidade com a Convenção n. 87 da OIT, ou seja, com vedação à unicidade sindical fixada pelo Estado (CUT, 1986).

O Partido dos Trabalhadores, em 06/05/1987, apresentou à população brasileira e à Assembleia Nacional Constituinte seu Projeto de Constituição, fruto dos trabalhos jurídicos de Fábio Konder Comparato e que assim tratava da liberdade sindical, em texto que permite apreender a possibilidade de pluralidade (ou vedação à unicidade), desde que definida pelos próprios trabalhadores, ainda que não tenha se manifestado expressamente em tal sentido:

> Liberdade sindical.
> Art. 58. Os trabalhadores, inclusive os servidores públicos, têm direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.
> § 1º. As organizações de trabalhadores têm o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.
> § 2º. É vedada ao poder público qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar seu exercício legal.
> § 3º. As organizações constituídas como pessoa jurídica representam legalmente os trabalhadores, em juízo e fora dele, em todos os aspectos da relação de emprego. (PARTIDO DOS TRABALHADORES, 1987, p. 25).

Possível será concluir adiante, entretanto, que para muitos daqueles que debateram o sindicalismo no Brasil na década de 1980 a consagração da unicidade estaria em conformidade com o valor maior de liberdade e autonomia sindicais.

No âmbito da representação coletiva dos trabalhadores havia, também, defesa de sua organização nas empresas, como propunham expressamente a CUT, o PC do B, o PCB e a CGT (FUNDAP, 1987).

Sobre a greve parece ter havido, também, pouca controvérsia no que diz respeito à sua consagração no texto constitucional. Havia divergências, entretanto, quanto ao seu alcance. O PC do B e a CGT defendiam o amplo direito de greve, inclusive para os servidores públicos, enquanto o PCB contemplava seu exercício "resguardados em casos especiais os direitos de terceiros não-envolvidos no conflito" e estendia seu alcance aos "servidores públicos civis" (FUNDAP, 1987). Importante destacar também a proposta do PCB para que a greve tivesse alcance mais amplo do que aquele meramente contratual trabalhista, pois entendia que "os trabalhadores são livres para a determinação dos interesses que queiram defender, através do exercício do direito de greve." (FUNDAP, 1987, p. 111). A CNBB, de

modo restritivo, defendia que a greve deveria ser reconhecida como direito de “todos os trabalhadores indistintamente, como forma legítima de ação sindical, embora seja o último recurso nas negociações trabalhistas.” (FUNDAP, 1987, p. 114). A FIESP, por sua vez, defendeu a limitação ao direito de greve nas atividades essenciais e nos serviços públicos, bem como a autorização expressa de *lockout*, pois sua proposta consagrava a aplicação aos sindicatos patronais das mesmas regras previstas para os sindicatos dos trabalhadores (FUNDAP, 1987). A CUT propunha o direito irrestrito de greve (CUT, 1986), enquanto o PT apresentou dispositivo normativo que previa o seguinte:

> Liberdade de greve.
> Art. 59. Aos trabalhadores, inclusive os servidores públicos, de qualquer gênero ou categoria, é assegurado a liberdade de organizar e realizar greve.
> § 1º. A lei não poderá restringir ou condicionar o exercício desta liberdade ao cumprimento de deveres ou ônus.
> § 2º. A manifestação de greve não acarretará na suspensão ou rescisão dos contratos de trabalho ou da relação de emprego.
> § 3º. Em caso algum a greve será considerada, em si mesma, um crime. (PARTIDO DOS TRABALHADORES, 1987, p. 25).

O ano eleitoral de 1986 foi marcado por estratégias do Governo Federal tendentes a debelar a inflação, identificada como um dos piores males do Brasil. No início do ano o Presidente José Sarney lançou o Plano Cruzado, que dentre outras medidas criava uma nova moeda (cruzado), congelava preços e salários[47] e trazia para a população responsabilidade direta para seu êxito, sobretudo no que dizia respeito ao controle dos preços, sendo seu exemplo mais marcante a figura dos “Fiscais do Sarney”[48]. As estratégias foram exitosas no controle inflacionário apenas até o final do ano de 1986, tempo suficiente para influenciar as eleições gerais (deputados, senadores, governadores) e para favorecer o partido do governo (PMDB).

As eleições de 1986 eram estratégicas para todos os atores políticos e sociais envolvidos no processo de redemocratização do Brasil. As esquerdas queriam

[47] “...congelou os salários pela média, não tendo o mesmo procedimento para com os preços praticados pelo mercado no período anterior ao plano, cumprindo assim o seu papel de propulsor da acumulação de capital.” (LIMA, 2009. p. 69).

[48] “A princípio, o surgimento dos ‘fiscais do Sarney’ foi bem acolhido pelo Governo. No entanto, frações da classe burguesa, prejudicada nos interesses imediatos, assistindo à ação de populares que fechavam supermercados e acionavam a fiscalização e a polícia, levando muitos gerentes à prisão, passaram a ver com certa preocupação essa mobilização trazida pelas medidas do Plano Cruzado.” (LIMA, 2009. p. 69).

obviamente reformular as estruturas do país, enquanto os conservadores se preocupavam em manter o *status quo*, assentindo apenas com aquilo que não significasse rupturas ou riscos para a perpetuação do modelo capitalista brasileiro.

Para concretizar seus objetivos imediatos, além do papel desempenhado pela Presidência da República, a burguesia capitalista brasileira se organizou para reduzir o papel da esquerda em ascensão no pleito de 1986 e, consequentemente, assegurar maioria na Assembleia Nacional Constituinte. Diversas foram as estratégias em tal sentido, com destaque para o financiamento das campanhas eleitorais dos políticos conservadores[49] e para as práticas tradicionais fundadas no clientelismo, em promessas que não seriam cumpridas, no imediatismo e no individualismo, valendo-se, também e principalmente nos grandes centros urbanos, dos meios de comunicação de massa. Outra forma utilizada pela burguesia para conseguir seus propósitos foi o ataque direto às esquerdas e seus líderes principais, como destaca Luziano Pereira Mendes de Lima, em sua obra "A atuação da esquerda no processo constituinte":

> Como exemplo dessas atividades, ainda no período pré-eleitoral, pode-se tomar a atuação do Governo em relação ao PT e ao PDT. Tais ações visavam o desgaste desses partidos perante os eleitores por meio de ataques específicos às lideranças partidárias ou a grupos ou tendências, com fins estigmatizáveis. Alvos privilegiados desses ataques foram Lula, o governador do Rio de Janeiro, Leonel Brizola, e a prefeita de Fortaleza, Maria Luiza Fontenelle. O PT viu-se envolvido e acusado do assassinato de dois trabalhadores em Leme, interior de São Paulo, e de ser o responsável pelo assalto ao Banco do Brasil na Bahia, realizado por militantes ligados ao Partido Comunista Brasileiro Revolucionário (PCBR). O Governo também procurou paralisar e quebrar a disposição de luta da CUT, via incentivo de conflito com a CGT e a USI e através de manobras de aproximação indireta, esvaziando possível impacto de suas propostas e ações (Dreifuss, 1989:99-102). Dessa forma, o Governo procurou conter o avanço das esquerdas, procurando jogá-las na defensiva, diminuindo assim suas chances eleitorais. (LIMA, 2009, p. 76).

Por fim o resultado das eleições de 1986, definidor da Assembleia Nacional Constituinte[50], foi amplamente favorável ao PMDB, conforme tabela:

---

[49] "As campanhas de Afif Domingos e Delfim Netto custaram, cada uma, em torno de três milhões de dólares." (LIMA, 2009. p. 77).

[50] "O quadro partidário sofreu mutações durante o processo. Cerca de 15% dos constituintes mudaram de filiação partidária ao longo da elaboração constitucional." (COELHO, 1989. p. 20).

Tabela 18 – Bancadas.

Partidos	Total	Deputados	Senadores/86	Senadores/82[51]
PMDB	306	260	38	8
PFL	132	118	7	7
PDS	38	33	2	3
PDT	26	24	1	1
PTB	18	17	-	1
PT	16	16	-	-
PL	7	6	-	1
PDC	6	5	-	1
PCB	3	3	-	-
PC do B	3	3	-	-
PSB	2	1	-	1
PSC	1	1	-	-
PMB	1	-	1	-
Constituintes	559	487	49	23

Fonte: PILATTI, Adriano. *"A Constituinte de 1987-1988: progressistas, conservadores, ordem econômica e regras do jogo."* Rio de Janeiro: Lumen Juris/PUC.Rio, 2008. p. 24.

Possível perceber, em perspectiva e em análise superficial, ainda que parcialmente respaldada nos estudos de Adriano Pilatti (2008), assessor parlamentar da Câmara dos Deputados junto à Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, partidos políticos à época eminentemente de esquerda (PDT, PT, PSB, PCB e PC do B), em confronto com aqueles notadamente conservadores (PFL, PDS, PTB, PL e PDC), permeados por um já dividido e pouco ideológico PMDB.

Luziano Pereira Mendes de Lima, em sua obra "A Atuação da Esquerda no Processo Constituinte: 1986-1988", fez uma análise diagnóstica da Assembleia Nacional Constituinte com a identificação do voto de cada parlamentar em temas sensíveis por ele destacados[52] e chegou a uma interessante conclusão sobre o PMDB:

[51] Discussão inicial quando da instalação da Assembleia Nacional Constituinte pelo seu Presidente, Ministro (STF) Moreira Alves, versou sobre a possibilidade ou não de participação dos Senadores eleitos/indicados em 1982, pois tal medida poderia contrariar, em tese, a proposta expressa na Emenda Constitucional n. 26/1985, que determinava sua composição conforme as eleições de 1986. Em análise formal e gramatical, data maxima venia, do texto da Emenda Constitucional n. 26/1985 definiu o Sr. Presidente do STF pela participação dos senadores em questão, pois a regra fixava apenas que participariam dos trabalhos os congressistas com mandato no dia 1º de fevereiro de 1987, estes, então, inclusive.

[52] "Para procedermos à classificação político–ideológica dos congressistas e dos partidos, tomaremos por base as seguintes distinções: a) Esquerda: constituinte que votou favoravelmente a todas as reivindicações de interesse dos trabalhadores, dos movimentos populares, entre outras, por exemplo: emendas populares; jornada de trabalho de quarenta horas semanais; turno ininterrupto de seis horas; salário mínimo real; férias – 1/3 do salário; piso salarial; prescrição – cinco anos; direito de greve; aviso prévio – mínimo de trinta dias; remuneração 50% superior para o trabalho extra; estabilidade do dirigente sindical; auto–aplicabilidade dos direitos sociais; reforma agrária; aposentadoria proporcional; soberania popular; estatização do sistema financeiro; limitação dos

> O Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), desde sua origem até o período do Congresso Constituinte, concentrou sua luta, fundamentalmente, nos pontos de desenvolvimento econômico e combate ao autoritarismo, isto é, política econômica desenvolvimentista e retorno à democracia burguesa. De acordo com nossa classificação, o PMDB apresentou no Congresso Constituinte a seguinte configuração ideológica: 56 constituintes que votaram com as posições de direita; 84 de centro–direita; 51 de centro; 61 de centro–esquerda e 41 de esquerda. O partido demonstra heterogeneidade político–ideológica, com tendência ao equilíbrio das posições à direita e à esquerda no interior do partido, levando muitas vezes a formulações ambíguas e conciliatórias, tanto no plano programático, como no plano da ação parlamentar, não conseguindo, na maioria das vezes agir em bloco, enquanto unidade partidária. Por isso, poderíamos dizer que o PMDB seria, nesse sentido, um partido de *centro*. (LIMA, 2009).

Ainda com base na classificação de Luziano Pereira Mendes de Lima (2009) havia na Assembleia Nacional Constituinte 95 parlamentares de “esquerda”, 77 de “centro-esquerda”, 61 de “centro”, 142 de “centro-direita” e 184 de “direita”.

Fato é que o alinhamento de deputados e senadores não era (ainda como hoje) necessariamente partidário, mas se dava também conforme interesses pontuais, o que resultou em “ecléticas composições com as coalizões se formando e modificando caso a caso, conforme a questão” (PILATTI, 2008, p. 54) não só na fixação das regras iniciais do processo constituinte, mas, também, nas discussões sobre os temas mais relevantes do texto a ser construído.

Os momentos iniciais da árdua tarefa constituinte deixaram bem demarcadas a importância de cada grupo político antagônico e a necessidade de consensos (PILATTI, 2008) para a construção daquilo que resultaria ao final em um texto constitucional possível. Adriano Pilatti destaca os momentos iniciais dos trabalhos constituintes em 1987:

> Entre a instalação da Assembléia Nacional Constituinte e a eleição dos cargos restantes de sua mesa, passando pela eleição de seu presidente, pela aprovação do seu Regimento Interno e pela designação formal dos líderes, definiram-se os termos do jogo, o conjunto dos jogadores e os nomes que ocupariam algumas das principais posições. A configuração de

---

encargos da dívida externa; criação do fundo de apoio à reforma agrária; desapropriação b) Direita: constituinte que votou contrário à maioria absoluta, isto é, acima de 90%, das propostas votadas e/ou pleiteadas pela esquerda. As posições de centro, centro–direita e centro–esquerda se definem hierarquicamente a partir da participação e votação no conjunto de propostas. Os constituintes que votaram mais favoravelmente, aproximadamente entre 60% e 90% das reivindicações dos interesses dos trabalhadores, formarão a posição de centro–esquerda; os que votaram em menos da metade das reivindicações dos trabalhadores, isto é, entre 11% e 40% aproximadamente, formarão a posição de centro–direita; as posições de centro serão formadas pelos constituintes que votaram favoravelmente em aproximadamente 50% das propostas, isto é, um pouco para mais ou para menos.” (LIMA, 2009).

> um campo conservador e de um campo progressista foi confirmada no ritmo dos choques nascidos das divergências procedimentais que antecipavam conflitos de fundo. A maioria conservadora demonstrou sua capacidade de articulação, pressão, obstrução e vitória. O presidente da ANC rapidamente construiu e exerceu sua capacidade de decidir e de, sempre que preferível, deixar de fazê-lo. (PILATTI, 2008, p. 54).

A estruturação básica dos trabalhos previa a criação de 8 comissões que tratariam dos assuntos mais relevantes do texto constitucional, por sua vez divididas em 3 subcomissões temáticas cada uma, o que resultou em 24 espaços de debates sobre assuntos específicos, nos seguintes termos do Quadro 1:

Quadro 1 – Comissões e Subcomissões Temáticas na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988.

COMISSÕES E SUBCOMISSÕES TEMÁTICAS[53]
I – Comissão da Soberania e dos Direitos e Garantias do Homem e da Mulher: a) Subcomissão da Nacionalidade, da Soberania e das Relações Internacionais; b) Subcomissão dos Direitos Políticos, dos Direitos Coletivos e Garantias; c) Subcomissão dos Direitos e Garantias Individuais;
II – Comissão da Organização do Estado: a) Subcomissão da União, Distrito Federal e Territórios; b) Subcomissão dos Estados; c) Subcomissão dos Municípios e Regiões;
III – Comissão da Organização dos Poderes e Sistema de Governo: a) Subcomissão do Poder Legislativo; b) Subcomissão do Poder Executivo; c) Subcomissão do Poder Judiciário e do Ministério Público;
IV – Comissão da Organização Eleitoral, Partidária e Garantia das Instituições: a) Subcomissão do Sistema Eleitoral e Partidos Políticos; b) Subcomissão de Defesa do Estado, da Sociedade e de sua Segurança; c) Subcomissão de Garantia da Constituição, Reformas e Emendas;
V – Comissão do Sistema Tributário, Orçamento e Finanças: a) Subcomissão de Tributos, participação e distribuição das Receitas; b) Subcomissão de Orçamento e Fiscalização Financeira; c) Subcomissão do Sistema Financeiro;
VI – Comissão da Ordem Econômica: a) Subcomissão de Princípios Gerais, intervenção do Estado, Regime da Propriedade do Subsolo e da Atividade Econômica; b) Subcomissão da Questão Urbana e Transporte; c) Subcomissão da Política Agrícola e Fundiária e da Reforma Agrária;
VII – Comissão da Ordem Social: a) Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos; b) Subcomissão de Saúde, Seguridade e Meio Ambiente; c) Subcomissão dos Negros, Populações Indígenas, Deficientes e Minorias;
VIII – Comissão da Família, de Educação, Cultura, Esporte, Comunicação, Ciência e Tecnologia: a) Subcomissão de Educação, Cultura e Esportes; b) Subcomissão de Ciência e Tecnologia e de Comunicação; c) Subcomissão da Família, do Menor e do Idoso.

Fonte: COELHO, João Gilberto Lucas. "O Processo Constituinte de 1.987". *In* BASTOS, Vânia Lomônaco, COSTA, Tânia Moreira da (Org.) *"Constituinte: questões polêmicas"* Brasília: UnB, [198-]. p. 14.

Vista a multiplicidade partidária já significativa em 1986, embora menor que a atual, é possível compreender uma correlação de forças que indicava a preponderância dos conservadores em detrimento dos esquerdistas. Dos partidos de

[53] A numeração das comissões pelo Congresso Nacional, de I a VIII, parecia observar a ordem de temas comum às Cartas Constitucionais brasileiras anteriores, que trataram da Organização do Estado preferencialmente à Ordem Social, que era regulamentada apenas na parte final do texto.

esquerda somente o PDT tinha número suficiente para indicar um parlamentar seu para cada subcomissão temática, bem como não tinha o conjunto das esquerdas representatividade suficiente para enfrentar o bloco majoritário (PFL-PMDB) na indicação dos cargos mais relevantes da Assembleia Nacional Constituinte.

Em âmbito privilegiado e permeando as comissões e subcomissões, com poderes que se mostraram muito significativos ao final do processo constituinte, estava a Comissão de Sistematização, sob a Presidência do Senador Afonso Arinos (PFL-RJ), tendo como 1º e 2º Vice-Presidentes respectivamente os Deputados Aluízio Campos (PMDB-PB) e Brandão Monteiro (PDT-RJ) e Relator o então influente Deputado Bernardo Cabral (PMDB-AM). Compunham ainda a Comissão de Sistematização 53 membros indicados de acordo com a proporcionalidade partidária (destaque para o PMDB e para o PFL), além dos 8 presidentes e dos 8 relatores de cada comissão e dos 24 relatores das subcomissões (PILATTI, 2008).

Houve, conforme se depreende da tabela seguinte, grande acordo entabulado entre os principais partidos políticos no Congresso Nacional (PMDB e PFL) e que previa votação em chapas completas, "com o compromisso de o presidente eleito designar o relator escolhido pelo líder do partido a quem o cargo caberia." (PILATTI, 2008, p. 64). Assim, do ajuste resultou como regra geral a presidência por parlamentar do PFL e a relatoria a cargo do PMDB, o que dava a ambos os partidos o efetivo controle do processo constituinte em seu início.

Tabela 19 – Cargos, Partidos Políticos, Comissões e Subcomissões na Constituinte de 1987-1988.

Cargos/Partidos	PMDB	PFL	PDS	PDT	PTB	PT	PDC
Presidências de Comissões		7	1				
Relatoria de Comissões	8						
Relatorias de Subcomissões	13	5	2	1	1	1	1
Subtotal (Vagas Com. Sist.)[54]	*21*	*12*	*3*	*1*	*1*	*1*	*1*
Presidência de Subcomissões	15	5	1	2	1		
Total Geral	*36*	*17*	*4*	*3*	*2*	*1*	*1*

Fonte: PILATTI, Adriano. *"A Constituinte de 1987-1988: progressistas, conservadores, ordem econômica e regras do jogo."* Rio de Janeiro: Lumen Juris/PUC.Rio, 2008. p. 64.

Em conformidade com o Regimento e com o que foi deliberado no início dos trabalhos constituintes, com alterações ao final do processo, as comissões receberiam das subcomissões os textos com as propostas sobre seus temas e

[54] Tinham vaga garantida na poderosa Comissão de Sistematização os presidentes de comissões, seus relatores e os relatores das subcomissões.

enviariam à Comissão de Sistematização, que organizaria o projeto e submeteria ao Plenário para debates. O texto submetido ao Plenário receberia emendas e retornaria à Comissão de Sistematização para elaboração de parecer, redação de substitutivo e sua votação interna. Em seguida o texto seria submetido novamente ao Plenário para votação em 1º turno, com possibilidade de emendas, destaques e alterações, com retorno para a Comissão de Sistematização que faria a redação para votação em 2º turno. O texto seria novamente submetido ao Plenário para discussão e apresentação de emendas supressivas ou de correção, que remeteria de volta à Comissão de Sistematização para elaboração de parecer às emendas. Por fim, a Comissão de Sistematização submeteria o texto ao Plenário para votação em 2º turno, que o devolveria para redação final. Feito tudo isso o Plenário votaria o texto final (COELHO, [198-]). Extremamente longo, burocrático e sujeito a falhas no processo, o sistema deu margem a manipulações diversas e nem sempre o que era consenso em um momento estaria garantido no texto final. Tal sistema, embora complexo e eventualmente problemático, pareceu mais democrático do que a votação a partir de um anteprojeto, que chegou a ser organizado por uma "Comissão de Assuntos Constitucionais (Comissão dos Notáveis) antes da instalação da Assembléia." (COELHO; OLIVEIRA; 1989, p. 20).

Ao presente estudo interessa analisar a *Comissão VII – da Ordem Social*, com destaque para sua *Subcomissão a) dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos*. A Comissão da Ordem Social era presidida pelo Deputado Edme Tavares (PFL-BA), tendo como 1º e 2º Vice-Presidentes os Deputados Hélio Costa (PMDB-MG) e Adylson Motta (PDS-RS), sendo Relator o Senador Almir Gabriel (PMDB-PA). A Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos era presidida pelo Deputado Geraldo Campos (PMDB-DF), tendo como 1º e 2º Vice-Presidentes os Deputados Osmar Leitão (PFL-RJ) e Edmilson Valentim (PC do B-RJ) e Relator o Deputado Mário Lima (PMDB-BA) (PILATTI, 2008). Partindo do suposto de que eram claramente progressistas no sentido da concretização de direitos sociais mais amplos para os trabalhadores apenas os partidos de esquerda, percebe-se com tal vinculação um único parlamentar, o Deputado Edmilson Valentim (PC do B-RJ), embora houvesse, na concepção de Adriano Pilatti (2008), outros com tal perfil como Almir Gabriel, Geraldo Campos e Mário Lima, do multifacetado PMDB. Todos os demais são listados pelo citado autor como "conservadores" e

consequentemente não estavam comprometidos, aprioristicamente, com transformações sociais pela Constituição da República.

Instaladas as subcomissões, teve início um breve período de debates com a sociedade civil organizada, com a realização de audiências públicas no Congresso Nacional. No âmbito da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos foram realizadas onze reuniões, às quais compareceram vinte e nove pessoas, dentre sindicalistas, servidores públicos, membros do Poder Executivo e, ao final, um representante dos empregadores (BASTOS, 2009).

Os temas mais relevantes debatidos na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos não foram diversos daqueles tratados pela sociedade civil organizada no período que antecedeu à instalação da Assembleia Nacional Constituinte, sobretudo nos pontos que interessam à presente análise. Os trabalhadores tinham como consenso a necessidade de autonomia e liberdade para os sindicatos e que a greve deveria ser expressamente garantida pela Constituição da República. Também nas audiências públicas o dissenso se deu com relação ao detalhamento e ao alcance do direito à liberdade, à autonomia e à greve.

Inicialmente o Governo Federal foi representado nos debates pelo Ministro do Trabalho, Almir Pazzianoto, que defendeu a ruptura com o modelo sindical vigente no país, pois entendia ser ele não só corporativista como também fascista, pois teria transformado os sindicatos em “apêndices do Ministério do Trabalho e dependentes dele”. Para isso propôs a observância aos termos da Convenção 87 da OIT (BASTOS, 2009, p. 440).

Sobre a organização sindical, sua liberdade e sua autonomia, mais uma vez o consenso quanto à garantia de tais direitos revelou dissenso no que concerne especificamente à dicotomia pluralidade x unicidade. Aparentemente, do que é possível depreender da pesquisa de Lisiane Bastos de Alcantara e das atas das audiências públicas disponíveis no sítio eletrônico do Senado Federal, somente a CUT defendia explicitamente a unidade sindical com possibilidade de pluralidade, nos termos da participação do seu então presidente Jair Meneguelli:

> Nós falamos não em liberdade relativa, mas em liberdade absoluta da organização dos trabalhadores, inclusive os servidores públicos, sem distinção de qualquer espécie (...) É vedada ao Poder Público qualquer intervenção que possa limitar este direito [de organização], ou entravar o seu exercício legal.

> A CUT defende, sim, a unidade sindical que vai se dar a partir do entendimento dos trabalhadores com a liberdade de se organizar como assim entenderem. Nós não queremos nenhuma tutela do Estado. (BASTOS, 2009, p. 440).

Em sentido contrário, defendendo a liberdade e a autonomia do sindicato mas com unicidade fixada pelo Estado, falaram diversos outros representantes de entidades de classe participantes das audiências públicas.

Olyntho Cândido de Oliveira, representante da Confederação dos Trabalhadores na Indústria, relatou o seguinte:

> Para falar a respeito da Convenção 87, nós fizemos uma enquete junto aos nossos filiados (...), onde revela muito bem esse espelho, que 96,89% manifestaram-se radicalmente contra a aprovação ou a ratificação da Convenção 87, sendo que esses outros três e pouco restantes ainda manifestaram algumas restrições. (BASTOS, 2009, p. 440).

No mesmo sentido Lourenço do Prado defendeu a "rejeição da Convenção 87 da OIT, na medida em que esta convenção entra em frontal contradição com o princípio da unidade e da unicidade sindicais" (BASTOS, 2009, p. 444), em aparente incompreensão sobre os conceitos de unidade, unicidade e pluralidade.

No que concerne à greve não havia consenso relativo à sua natureza: se liberdade, direito absoluto ou direito sujeito a limites.

Orlando Coutinho falou em nome da Confederação Nacional dos Trabalhadores nos Transportes Terrestres:

> ... entendemos que compete à própria organização sindical, por dever constitucional, manter em operação o mínimo indispensável para que a vida, a saúde e a segurança de cada cidadão não possam ser prejudicadas.
> Esse direito de greve, quando nós colocamos, pois, como irrestrito, está no sentido de transferir para o sindicato a liberdade com responsabilidade para que haja a ordem necessária ao convívio da sociedade." (BASTOS, 2009, p. 441).

Pela CUT, sobre a greve, falou Jair Meneguelli:

> ... quando a CUT fala no direito de greve, na liberdade de greve para todos os trabalhadores, independentemente da categoria, quando falamos aqui sobre categorias essenciais, consideramos que essenciais são as necessidades mínimas e básicas de cada trabalhador, independentemente da categoria... (BASTOS, 2009, p. 442).

Contrariamente à greve no serviço público se manifestou o então Ministro da Administração, Aluízio Alves:

> Eu sou contra o direito de greve do funcionário público (...) Se o funcionário público entrar em greve, quem é prejudicado é a comunidade para cujo serviço foi contratado. (BASTOS, 2009, p. 441).

Conjugando ideias aparentemente contraditórias assim se manifestou Antônio Pereira Magaldi, então presidente da União Sindical Independente:

> ... garantir na próxima Constituição, a proteção ao direito de greve, que deve ser amplo e irrestrito, ressalvado, em legislação ordinária, as entidades sindicais que representam empregados que prestam serviços sociais ao público. O direito de seus empregados decidirem em assembleia a continuidade da greve, desde que não cause prejuízo aos usuários. (BRASIL, [198-], P. 61).

Os trabalhos internos da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos foram marcados, consoante classificação político-ideológica realizada por Luziano Pereira Mendes de Lima (2009), por uma exceção à regra geral verificada nas demais, que foi a presença significativa e sobretudo atuante de esquerdistas em seu desenvolvimento, embora não necessariamente em sua direção e composição iniciais. A imprensa da época reconhecia a presença de uma "ala progressista" na subcomissão, que inicialmente obteve êxito em suas formulações, como se infere de reportagem do jornal Folha de São Paulo, de 23 de maio de 1987:

> Teses do sindicalismo são aprovadas sem dificuldades
> Da Sucursal de Brasília
> A "ala progressista" da Subcomissão dos Direitos do Trabalhador e do Servidor Público do Congresso constituinte não teve grande dificuldade para aprovar ontem em plenário a inclusão de algumas das principais reivindicações dos trabalhadores no anteprojeto final da Subcomissão: estabilidade no emprego desde a admissão, reajuste mensal de salário, jornada de trabalho de quarenta horas semanais, licença de 120 dias para gestantes e salário mínimo fixado pelo Congresso Nacional. (TESES..., 1987).

O problema das ideias mais avançadas de proteção social não residiria na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos ou mesmo na Comissão dos Direitos Sociais, mas, sim, na Comissão de Sistematização, na

Comissão de Redação e, em última análise, no Plenário, conforme será visto adiante.

O primeiro tema específico relacionado aos direitos dos trabalhadores e servidores públicos debatido na Subcomissão VII “a” foi o relativo à greve, como se infere da Ata de sua 5ª Reunião, com destaque para a participação de Paulo Paim (PT-RS), que sugeriu, com base no projeto de Comparato, o uso da expressão “liberdade de greve” e não “direito de greve”, com os seguintes argumentos extraídos das notas taquigráficas da reunião de 22/04/1987:

> Feita esta leve introdução, lanço a polêmica sobre a posição que Fábio Comparato, que tem um projeto de Constituição, lança sobre a questão da greve. Ele faz uma pequena mudança em relação a muitas propostas que têm surgido, para mim seria importante que esta Comissão também discutisse. Segundo sua proposta não deveríamos colocar que os trabalhadores terão pleno direito de greve. Ele coloca que os trabalhadores têm de ter assegurada a plena liberdade de greve, e não o direito de greve, baseado na seguinte argumentação: o direito de greve deixa subentender, já que é um direito que pode ser posteriormente regulamentado, e, se for a liberdade de greve, não poderá ser fruto ainda de discussão num segundo momento. (BRASIL, 1987, p. 29).

Célio de Castro (PMDB-MG), na mesma linha, defendeu a extensão da greve aos servidores públicos:

> Neste sentido, me ocorre reafirmar aquele pensamento aqui já exposto, que a Constituição deve, sinteticamente, caracterizar o direito e a liberdade de greve como um direito e uma liberdade auto-regulada. Ao mesmo tempo, me parece que seria interessante neste texto, dada a especificidade nossa, colocar a garantia desse direito, embora um pouco redundante, mas devido à especificidade, a garantia dessa liberdade também aos funcionários públicos, que lhes é negada na prática. Quase que o texto, na sua simplicidade, teria que somar, mas essa preliminar é importante, dadas as características da nossa democracia. (BRASIL, 1987, p. 30).

Nas reuniões seguintes foram debatidos temas relevantes para o Direito do Trabalho brasileiro, sobretudo em sua perspectiva Individual, como estabilidade no emprego, salário, locação de mão-de-obra, FGTS e jornada, dentre outros tantos que não são diretamente pertinentes à presente análise.

Na reunião da Subcomissão VII “a” do dia 23 de abril de 1987 foi ouvido em audiência pública o Sr. Ulysses R. Resente, que falou pelo DIAP, Departamento Intersindical e Assessoria Parlamentar, que naquilo que concerne à greve defendeu o seguinte, em apertada síntese:

> ... greve, que não poderá sofrer restrições na legislação, sendo vedada às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitar esse direito e, correlatamente, a proibição do lockout, mesmo porque o lockout é uma atuação que não se caracteriza como greve, mas é uma atuação do poder econômico contra o próprio Estado. (BRASIL, 1987, p. 60).

Por fim, em importante alerta em tons proféticos, destacou:

> Mas, realmente, aos trabalhadores não interessa uma Constituição, com normas programáticas, que nem no ano 2050 tenham sido regulamentadas. O que nós conhecemos é que, quando a Constituição tem fixado alguns princípios meramente programáticos, eles têm permanecido como normas programáticas, sem qualquer regulamentação por décadas e por décadas. Por isso, entende que aquilo que corresponde aos pontos essenciais, aos pontos centrais, eles devem estar claramente definidos na Constituição, e por isso se fixa independente de lei e, por isso, também se busca definir com clareza esses pontos e os limites das reivindicações das classes trabalhadoras. (BRASIL, 1987, p. 60).

As atas das diversas reuniões da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, como já exposto, permitem concluir pela defesa unânime dos princípios de liberdade e autonomia sindicais como cânones constitucionais e, ao mesmo tempo, pela divergência entre pluralidade e unicidade, como é possível inferir dos seguintes discursos:

> O SR. WILSON GOMES DE MOURA: Parece que a pergunta de V. Ex.ª é com relação ao problema se é unicidade, ou pluralidade. É um resumo desse ponto de vista. Nós queremos dizer, preliminarmente, que não fizemos essa menção na nossa indicação, porque, como nós não temos uma vinculação partidária e nós abrigamos na Confederação tendências as mais variadas, temos inclusive aqueles que defendem a pluralidade e aqueles que defendem a unicidade, sem bem que a maioria é pela unicidade. Aí vem o problema causado com a ratificação da Convenção 87, que a nosso ver não é o ponto básico, ou a panacéia que resulte em liberdade ou não da entidade sindical. E isto nós temos por experiência histórica. Na atualidade, existem países em que a Convenção não é ratificada e, entretanto, há liberdade sindical e vice- versa, porque existem países em que ela é ratificada e não existe liberdade. Este foi o motivo por que as entidades de trabalhadores, na sua maioria absoluta, entenderam que nesse momento não era oportuno fazer a ratificação da Convenção 87, uma vez que ela é de 1948. Portanto, com 38 anos em tramitação no Congresso e quando o assunto está em discussão, necessariamente através da Constituinte e, mesmo porque, ao se ratificar a Convenção agora, ela tem, pela sua própria disposição, um ano para ser implementada e ela, ao ser ratificada, vai se contrapor a vários dispositivos da própria Constituição vigente. Então, deste modo, entenderam os trabalhadores, na sua maioria, evidentemente, que este assunto deveria ficar para apreciação da Constituinte, figurar na Constituição, para, após, a sua ratificação. (BRASIL, 1987, p. 60).

O SR. RELATOR (Mário Lima): (...) Eu comungo, como dirigente sindical, com o pensamento do nobre Companheiro: liberdade sindical é outra coisa. Sou a favor do total é completo desatrelamento do sindicato da máquina oficial. O trabalhador tem que se organizar quando e como quiser. Acho que a lei foi feita para disciplinar a relação entre os homens. Nós temos que ter alguma coisa no sentido de impedir que haja o fracionamento do movimento sindical, porque há muito patrão no Brasil com mentalidade divisionista, retrógrada, fazendo o seu sindicatozinho. Quem viver verá. Esse é o nosso medo. Há muita gente aí a serviço dos patrões, criando um sindicatozinho para presidir. É só ter um sindicato combativo, e eles vão fabricar um sindicato de bolso para, num momento de uma greve, dividir a categoria. (BRASIL, 1987, p. 141).

O SR. ORLANDO COUTINHO: – Não quer me parecer que haja esse conflito. Na nossa exposição não chegamos á abordagem especificamente do problema da autonomia e liberdade sindical, mas apresentamos um documento que tem como título "Escritura e Modelo Sindical", que parece deixar bem clara a posição dos trabalhadores em transportes terrestres. Quando postulam a manutenção do atual sistema de representação e a associação por categoria profissional, reclamam plena autonomia da entidade sindical, desvinculando-se totalmente da tutela e subordinação de órgãos do Governo, como sociedade civil de direito privado. Em decorrência da prerrogativa de representação e defesa dos interesses da categoria, postulam que as entidades sindicais devem ter também constitucionalmente reconhecido o seu direito de impor contribuições aos membros da categoria, como contrapartida pelos serviços prestados, postulam o afastamento do Estado, do Governo na participação que hoje tem nessa contribuição, que é tirada de cada trabalhador brasileiro e, por fim, colocam algo que se contrapõe, decididamente, á Convenção 87. A postulação dos trabalhadores em transporte, tirada em Congresso – como dissemos – está aqui bem clara: "não será permitido a existência mais de uma entidade da mesma categoria profissional, na mesma base territorial". A Convenção 87 tem tudo de bonito, até o momento em que passa a assegurar o direito de existir, numa mesma base territorial ou, ás vezes, num mesmo estabelecimento, mais de um sindicato representativo de um mesmo grupo e de trabalhadores, abrindo ensanchas para aquilo que já se afirmou aqui: para o "sindicato amarelo", o sindicado patrocinado pelo empresário que, dispondo de dinheiro, pode patrocinar um sindicato que ofereça, serviços assistenciais magníficos ao trabalhador, quase sempre muito necessitado, e por isso venha a se tornar mais representativo e, portanto, expulse de dentro do âmbito da empresa o verdadeiro sindicato que representa os interesses efetivamente profissionais dos trabalhadores. (BRASIL, 1987, p. 143).

O SR. ALUÍZIO RIBEIRO: (...) A nosso ver a liberdade sindical, está mal conceituada por aqueles, que julgam que 2, 3 ou 5 sindicatos da mesma categoria ou da mesma área de jurisdição, resolvam toda a problemática e seja isso liberdade. Para nós isso será um suicídio. Liberdade, sim, dentro de um conceito correto será concorrer em igualdade de condições, tendo as mesmas oportunidades. E tendo a mesma oportunidade, essa igualdade de direitos e de forma de concorrer, os vencedores realmente representarão a vontade da maioria e os vencidos terão moralmente que se submeter a essa vontade da maioria. Acreditamos que está faltando, em grande parte, que as próprias direções sindicais, em todos os níveis, façam um grande debate nacional em torno do tema: pluralidade e unicidade, mostrando suas vantagens e desvantagens, no sentido de que as próprias bases definam qual o sistema que desejam. (BRASIL, 1987, p. 214).

O SR. CONSTITUINTE EDMILSON VALENTIM: Sr. Presidente, Srs. Constituintes, Presidentes e Diretores de Confederações, antes de mais nada, gostaria de me referir a exposição do companheiro Presidente da Confederação Nacional dos Pescadores que, como já foi dito aqui, de maneira simples, objetiva e direta, sintetiza o sentimento e a vontade de luta por melhores condições de vida, de trabalho e, por conseguinte, por uma sociedade mais justa. Nós, do Partido Comunista do Brasil, nos solidarizamos e nos colocamos á disposição do companheiro no sentido de ajudar e fazer o que estiver ao nosso alcance em avançar e conquistar a organização dos trabalhadores. Acreditamos, e por isso vamos defender que o movimento sindical no nosso País tem que ter cinco princípios fundamentais: primeiro, liberdade e autonomia sindical; segundo, unidade sindical; terceiro, agregado, democracia sindical; quarto, seria o enraizamento do movimento sindical e o quinto, um dos fundamentais, a questão da característica de luta do movimento sindical, tirando um pouco essa imagem paternalista como muitos sindicatos se apresentam, descaracterizam um pouco a função do sindicato, que é lutar para defender o interesse dos trabalhadores que representa. (BRASIL, 1987, p. 144).

O SR. CONSTITUINTE EDMILSON VALENTIM: E a nossa preocupação, hoje, quando nós elaboramos e apresentamos aos Constituintes uma proposta de organização sindical, por entendermos que, na Constituição, deveremos garantir esse princípio de liberdade e autonomia sindical para que os trabalhadores entre si tenham a liberdade de se organizar e da escolher a forma de representação. Propomos, entre outras coisas, que cabe aos trabalhadores decidir sobre a forma e o modo de organização dos sindicatos. Os trabalhadores elegerão o conselho de reconhecimento sindical que definirá o âmbito da jurisdição de cada sindicato. Propomos o poder de greve e o direito de sindicalização a todos os trabalhadores. Com a preocupação de manter o princípio da unidade, propomos que, na Constituição, na mesma base territorial, seja reconhecido aos trabalhadores o direito à constituição do sindicato único por ramo de produção. O setor de serviços se organizará por categoria profissional, pois até organizações de nível superior, livremente criadas, rezam esse princípio da unidade. Sr. Presidente, Srs. Constituintes: entendemos que, quando falamos em liberdade e autonomia sindical, como um anseio e uma reivindicação dos trabalhadores, estamos garantindo esse anseio, mas temos todo o cuidado e preocupação de garantir isso na Constituição, para evitar que a segunda forma a que os patrões, a que os empresários e a que o próprio Estado têm, para impedir o avanço dos trabalhadores, que é provocar a sua divisão. Se, no regime militar, nos períodos de ditadura, os governos e os patrões podiam reprimir de maneira clara, concreta e objetiva o movimento sindical, quando atingimos um período mais democrático onde se tem mais esses artifícios, a nossa preocupação é, dos patrões e do Estado impedirem que os trabalhadores se organizem e, justamente, estimular a sua divisão, através do pressuposto de defenderem a liberdade e a autonomia sindical, criarem também os seus sindicatos representativos dos trabalhadores que visem, nada mais, nada menos, do que estimular a divisão dos trabalhadores. Nesse princípio, nesse sentido, quando entendemos que o movimento sindical, como um todo, na grande maioria, defende o princípio da unidade, defende o princípio em que se tem que ter representações únicas de trabalhadores e que no meio do movimento sindical eles, entre si, definam as normas, definam corno eles se organizem, mas esse princípio, na nossa opinião, tem que ser garantido, não no sentido de castrar a participação dos trabalhadores, mas como objetivo principal de garantir a unidade e a proteção do movimento dos trabalhadores à ingerência dos patrões e do Estado. Essa é a nossa preocupação fundamental, quando nós defendemos a unidade no movimento sindical, através da Constituição, porque entendemos que é um objetivo, é um anseio da organização dos trabalhadores. (BRASIL, 1987, p. 247).

> O SR. CONSTITUINTE PAULO PAIM: Segundo: já coloquei aqui, em outra oportunidade, que eu entendo que não será a Constituição que vai dizer se devemos ou não devemos aprovar a Convenção 87. Entendo que os princípios dessa Convenção são até defendidos amplamente pelo movimento sindical, com algumas restrições. Eu, particularmente, e a própria Central Única dos Trabalhadores, defendemos a Convenção 87, mas não vou entrar aqui no mérito da questão. O que entendo que temos que ter assegurado na nova Constituição, com muita firmeza e clareza, é a questão da liberdade e autonomia sindical. Claro que também entendo que algumas normas deverão existir no futuro, inclusive já falei hoje que existe uma discussão no movimento sindical sobre um código do trabalho, e que essas normas deverão ser feitas com uma ampla discussão do movimento sindical. E eu coloco bem clara a minha posição, sou favorável ao sindicato por ramo de produção, sou a favor da unidade da classe trabalhadora, acho que a questão da palavra unidade ninguém é dono dela, acho que a classe trabalhadora é que é dona dela, e tem que lutar para construir essa unidade. Se, no futuro, vamos ter somente uma central sindical ou não, para mim tem que ser uma decisão da própria classe trabalhadora. E lembramos que em diversos países do mundo onde o princípio da liberdade e a autonomia sindical estão assegurados, existe somente uma central sindical. Eu dizia outro dia e repito algumas que lembro de cabeça: na Argentina é assegurada a liberdade sindical, exista somente uma central sindical, a COB; da Bolívia, é incontestável, no meu entendimento, uma das maiores centrais combativas do mundo, são assegurados os princípios da liberdade e autonomia sindical e há somente uma central sindical. No Uruguai a mesma coisa. Pegando os países mais próximos, poderíamos ,desenvolver aqui uma série de países, não tantos quanto colocou o Ministro Pazzianotto, até tenho dúvidas sobre algumas por S. Ex.a colocadas. (BRASIL, 1987, p. 252).

> O SR. CONSTITUINTE CÉLIO DE CASTRO: Claro que a unidade é uma reivindicação antiga dos trabalhadores. Podemos analisar o desejo de unidade dos trabalhadores pelo seu contrário. Quem é mais contra a unidade do movimento do trabalhador? É o patronato! Quem é mais contra a unidade do movimento do trabalhador? É o governo!Já expressei essa opinião para alguns companheiros, alguns colegas Constituintes, que me causou um profundo desgosto, uma decepção mesmo: foram as posições assumidas pelo Ministro do Trabalho, Almir Pazzianotto, que, evidentemente joga tranqüilamente a divisão do movimento sindical, pelo que ele colocou aqui. Se são esses setores que mais combatem a unidade, e a unidade é sentida pelos trabalhadores como uma necessidade, como um fortalecimento não há como, colocando essa posição dos trabalhadores e relacionando com a democracia e sociedade, codificá-lo em normas. É uma norma democrática o conceito de unidade que parte pela concepção segundo a qual haveria um sindicato por base territorial e por ramo de produção, é uma norma democrática e tem que ser assegurada por lei. A lei é a corporificação das regras do jogo da democracia. Por aí, entendemos como a questão fica mais lógica, mais clara. (BRASIL, 1987, p. 255).

Percebe-se, então, a fixação dos temas “liberdade” e “autonomia” no plano da atuação coletiva dos trabalhadores, mas que em verdade se revelariam apenas parcialmente, pois havia a defesa concomitante da *unicidade* imposta por regra heterônoma e não *unidade* por decisão do sindicato. O momento parece ter sido de consagração dos termos “autonomia” e “liberdade”, em contraposição à intervenção

do Estado nos sindicatos, mas de pouca preocupação com sua realização através da pluralidade ou da unidade.

Fixadas as teses pelos constituintes, ouvidas diversas entidades representativas da classe trabalhadora e dos patrões, passou a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos à leitura de seu Relatório inicial e anteprojeto (Anteprojeto do Relator) em 07/05/1987, em sua 20ª Reunião Ordinária, que teve as seguintes premissas fixadas pelo Deputado Mário Lima (PMDB-BA).

> Teve o cuidado, o relator, no diminuto prazo de que dispôs, de checar especialmente cada uma das propostas apresentadas pelos eminentes membros da subcomissão, aproveitando a maior parte das proposições oferecidas, tentando sempre expressar o que lhe pareceu ser o posicionamento majoritário dentro da subcomissão. Inicialmente, entendeu-se que a nova Constituição deve dispor concretamente sobre o direito dos trabalhadores e servidores públicos civis e militares, não permitindo que restem princípios que sejam "letra morta" na nova Carta constitucional. Nesse sentido, os eminentes constituintes, como regra, apresentaram sugestões de norma de forma concreta, definindo com clareza o alcance do dispositivo constitucional proposto. Por outro lado, nesse mesmo sentido, é indubitável que o povo se sentiria traído e frustrado com a apresentação de uma nova Carta Magna com princípios meramente programáticos. O povo está por demais desiludido, não merecendo nova frustração. Tecnicamente, não há porque se deixar para a lei ordinária, princípios que devem ficar claramente definidos na Constituição. Na verdade, como regra, aqueles que pretendem meras normas programáticas quer simplesmente continuar iludindo os seus eleitores e o povo de uma forma geral, atuando pela preservação do status quo, da situação de miséria, pobreza e injustiça social em que vivemos.
> (...)
> O anteprojeto que apresentamos a esta subcomissão divide-se em seis partes:
> a) da ordem social;
> b) dos direitos dos trabalhadores;
> c) dos servidores públicos civis;
> d) dos servidores públicos militares;
> e) da probidade administrativa;
> f) das disposições transitórias e finais. (BRASIL, 1987, p. 284).

Lamentavelmente a proposta do Relator e da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos em fixar regras claras e eficazes de plano (de modo inequívoco) não resistiu à Comissão dos Direitos Sociais, à Comissão de Sistematização e não foi implementada no texto final que, conforme interpretação majoritária, contempla diversas normas programáticas e que dependem de regulamentação infraconstitucional.

Sobre os sindicatos é possível destacar do relatório e anteprojeto iniciais os seguintes princípios e regras:

DA ORDEM SOCIAL

Art. 1º. A ordem social tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:
(...)
XIII – direito de organização, associação e sindicalização.

Art. 2º. A Constituição assegura aos trabalhadores e aos servidores públicos civis federais, estaduais e municipais, independente de lei, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XV – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva;
XVI – greve que não poderá sofrer restrições na legislação, sendo vedado às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitar esse direito; é proibido o locaute;
(...)
XXVIII – organização de comissões por local de trabalho, para a defesa de seus interesses e intervenção democrática, seja nas empresas privadas e públicas, seja nos órgãos da administração direta ou indireta, tendo os membros das comissões a mesma proteção legal garantida aos dirigentes sindicais.

Art. 3º. A Justiça do Trabalho poderá normatizar e as entidades sindicais poderão estabelecer acordos, em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho previstas nesta Seção e nas normas coletivas de trabalho.

Art. 4º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais.
§ 1º. Não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial.
§ 2º. Em cada empresa todos os empregados integrarão um único sindicato, o da categoria profissional preponderante.
§ 3º. As organizações sindicais, de qualquer grau, têm o direito de estabelecer relações com organizações sindicais internacionais.
§ 4º. É vedado ao Poder público qualquer interferência na organização sindical.

Art. 5º. Entre as funções inerentes à organização sindical, compreende-se a de arrecadar contribuições da categoria para o custeio de suas atividades.
Parágrafo Único. É obrigação do empregador descontar em folha de pagamento e recolher aos cofres do sindicato as contribuições devidas.

Art. 6º. À organização sindical compete a defesa dos direitos e interesses da categoria profissional ou econômica que representa.
Parágrafo único. Poderão as organizações sindicais representar os interesses individuais ou coletivos da categoria, inclusive como substituto processual em questões judiciárias ou administrativas.

Art. 7º. Ao dirigente sindical, além da estabilidade no emprego[55], será assegurada proteção contra qualquer tipo de violência.

Art. 8º. É assegurada a participação dos trabalhadores, em paridade de representação com os empregadores, em todos os órgãos administrativos e

[55] A Subcomissão faz referência implícita à seguinte regra do artigo 2º de seu Anteprojeto: “XIII – estabilidade desde a admissão no emprego, salvo o cometimento de falta grave comprovada judicialmente, facultado contrato de experiência de 90 (noventa) dias.”

> judiciários em todos os graus, organismos, fundos e instituições onde seus interesses profissionais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
> Parágrafo único. A escolha da representação, em todos os casos, será feita diretamente pelas entidades sindicais de trabalhadores e empregadores.
>
> Art. 9º. Nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite entre Governo, trabalhadores e empregadores. (BRASIL, 2008).

Aqui é importante destacar a consagração esperada dos princípios de autonomia e liberdade, com preservação da unicidade sindical por força da vontade da maioria dos representantes sindicais ouvidos e, obviamente, dos constituintes integrantes da Subcomissão. Garantida a greve sem qualquer restrição e a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, com idêntica garantia prevista para os dirigentes sindicais.

Neste primeiro momento a organização dos trabalhadores dar-se-ia por *categoria profissional preponderante*, que fixaria a representação em *cada empresa*, o que não prevaleceu no Texto Constitucional.

O anteprojeto apresentado pelo Relator recebeu emendas, dentre as quais, no âmbito da estruturação dos sindicatos, as seguintes e mais significativas:

> Deputado Domingos Leonelli: "Os sindicatos, no exercício da sua atividade terão acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação."
> Deputado Domingos Leonelli: Art.(...) É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais;
> ACRESCENTE-SE: §2º (...) , independente de sua filiação a outra organização Sindical por categoria sindical."
> JUSTIFICATIVA: É necessário assegurar aos médicos, advogados, secretários, economistas e outros, o direito de se manterem organizados por suas categorias profissionais, possibilitando-lhes, no entanto, a integração no sindicato preponderante da industria metalurgica, petroleira, elétrica, etc...
> Deputado Domingos Leonelli: ART. (...) É livre a organização constituição e administração de entidades sindicais.
> §4º - "Nenhuma entidade sindical poderá sofrer intervenção, ser suspensa, dissolvida ou sofrer qualquer interferência do Poder Público." (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Maurício Nasser: § 3º - As organizações sindicais, de qualquer grau têm o direito de estabelecer relações com organizações sindicais internacionais, sem a elas se filiarem, e sem receberam delas, sob qualquer forma, orientação e linha ideológica. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Francisco Carneiro. ART.4 § 2º Em cada empresa os empregados integrarão os sindicatos correspondentes às suas categorias profissionais.
> JUSTIFICATIVA: Justifica-se esta modificação por quanto, para empresas laborando com várias categorias e tendo nelas um só sindicato o da

categoria preponderante - bastaria que esta aderisse a uma frente, para que se paralisasse toda uma empresa. Isso colidiria com o interesse Nacional. (BRASIL, 2008).

Deputado Paulo Paim: Transforma em artigo o inciso XVI do art. 2º e acrescenta incisos, referente a greve.
Art. É assegurado a todos os trabalhadores, qualquer que seja o regime jurídico da prestação dos serviços, inclusive aos servidores públicos indistintamente e aos autônomos e avulsos, o direito irrestrito de greve.
I. A greve não poderá sofrer restrições na legislação, sendo vedado as autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitar este direito.
ll. A greve não acarretará a suspensão ou a rescisão dos contratos de trabalho, ou a relação de emprego público, sendo que os dias paralisados serão considerados para todos os efeitos como tempo de serviço.
III. Em nenhuma hipótese a greve será considerada, em sí mesma, um crime.
Art. É proibido o locaute. (BRASIL, 2008).

Deputado Antônio Ueno: Art. 4º - A ORGANIZAÇÃO SINDICAL É LIVRE E O PODER PÚBLICO NÃO INTERFERIRÁ NA COBRANÇA DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. (BRASIL, 2008).

Deputada Rose de Freitas: "Art. - São assegurados aos trabalhadores e funcionários públicos os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua posição social:
I - greve, cujo exercício a lei regulará;
II - liberdade da associação profissional ou sindical, no que concerne à sua constituição, autonomia,filiação e eleição;
(...) (BRASIL, 2008).

Deputado Amilcar Benassuly Moreira: o § 4º do art. 3º passa a ter a redação abaixo:
É vedado a autoridade pública qualquer intervenção na organização sindical e nas entidades que a compõem, salvo por decisão judicial, garantido amplo direito de defesa. (BRASIL, 2008).

Deputado Nilson Gibson: Art. (...) :E livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais.
Parágrafo 1º.
Parágrafo 2º.
Parágrafo 3º. É vedado ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical. (BRASIL, 2008).

Deputado Augusto Carvalho: "Art.5º - Entre as funções inerentes à organização sindical, compreende-se a de arrecadar contribuições da categoria para o custeio de suas atividades, contribuições cujos valores serão fixados livremente pela própria categoria, em assembléias soberanas."
Deputado Augusto Carvalho: Acrescente-se no capítulo "Direito dos Trabalhadores" do Anteprojeto Constitucional da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, no art.2º o seguinte inciso XVI, renumerando-se os incisos seqüentes:
"XVI - As empresas públicas, as autarquias e as sociedades de economia mista, na forma do parágrafo 2º deste artigo, estarão obrigadas a negociações diretas com as entidades sindicais de qualquer nível representativas de seus servidores, vedada a intervenção de quaisquer órgãos oficiais' se não os da Justiça do Trabalho." (BRASIL, 2008).

Deputado Israel Pinheiro Filho: Acrescentar ao Artigo 7º o seguinte parágrafo único: "O dirigente sindical somente poderá ser reeleito uma vez". (BRASIL, 2008).

Deputado José Maurício: "Salvo nos casos previstos em lei, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços". (BRASIL, 2008).

Deputado Sergio Spada: Dê-se ao Artigo 16 do anteprojeto a seguinte redação: "Art. É assegurado ao servidor público o direito à livre associação profissional ou sindical, devendo os dissídios individuais ou coletivos decorrentes da sua relação de trabalho serem julgados ou conciliados na Justiça do Trabalho" (BRASIL, 2008).

Senador Humberto Lucena: Dê-se ao item XVI do art. 2º a seguinte redação:
Art. 2º - A Constituição assegura aos trabalhadores e aos servidores públicos civis, federais, estaduais e municipais, independentemente de lei, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVI - greve que não poderá sofrer restrições na legislação exceto quanto à prestação de "serviço mínimo" em atividades essenciais, sendo vedado às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitar esse direito; é proibido o locaute; (BRASIL, 2008).

Deputado Floriceno Paixão: Dê-se ao parágrafo único do art. 8º a seguinte redação:
Parágrafo único - A escolha da representação, em todos os casos, será feita ATRAVÉS DE ELEIÇÕES DIRETAS PROMOVIDAS pelas entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, ESPECIFICAMENTE PARA ESTE FIM".
Deputado Floriceno Paixão: Dê-se ao art. 16 a seguinte redação:
"Art. 16. É assegurado ao servidor público o direito de constituir sindicados de classe".
Deputado Floriceno Paixão: Dê-se ao inciso XVIII do art. 2º a seguinte redação:
"XVIII - organização de comissões por local de trabalho para a defesa de seus interesses e intervenção democrática, seja nas empresas privadas e públicas, seja nos órgãos da administração direta ou indireta, BEM COMO NOS ÓRGÃOS DOS PODERES JUDICIÁRIO E LEGISLATIVO, tendo os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário tendo os membros das comissões a mesma proteção legal garantida aos dirigentes sindicais;" (BRASIL, 2008).

Deputado Max Rosenmann: Dê-se ao inciso XV do art. 2º a seguinte redação:
"XV - reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho e obrigatoriedade de negociação coletiva".
Deputado Max Rosenmann: Substitua-se o Art. ,4º pelo seguinte, suprimindo-se os Art. 4º, 5º e 6º:
Art. 4º - É assegurada a sindicalização de todas as categorias assalariadas. Inclusive dos servidores públicos civis. Lei Complementar disciplinará a vida sindical, obedecidas, além de outras as seguintes diretrizes :
I - Voluntariedade da filiação
II - Voluntariedade da contribuição para a manutenção dos sindicatos.
III - Pluralidade sindical, com ampla liberdade para a organização de sindicatos diversos para uma mesma categoria econômica.
IV - Temporariedade e rotatividade dos mandatos coletivos dos dirigentes sindicais, proibida a reeleição.

> v - Eleição dos dirigentes sindicais em dois turnos de votação, participando do último apenas os dois candidatos mais votados de cada cargo em disputa, no primeiro turno.
> Parágrafo Único - É vedada a sindicalização das Forças Armadas, Policias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, bem como de corporações policiais civis mantidas pelo poder público.
> Deputado Max Rosenmann: Art. (...) É assegurado o direito de greve a todas as categorias, inclusive aos servidores públicos civis. Lei Complementar votada dentro de 180 dias, disciplinará o seu exercício, obedecidas, entre outras, as seguintes diretrizes básicas.
> I - Decretação da greve mediante voto secreto dos *filia* dos ao sindicato da categoria, prévia convocação com 10 dias de antecedência, nos principais meios de comunicação da área de atuação do sindicato, assegurada a gratuidade dessa divulgação.
> II - Precedência obrigatória de período de dissídio coletivo, de trinta dias, para negociações, incluída, nesse prazo,a medição da Justiça do Trabalho, nos dez dias finais, quando solicitada por uma das partes.
> III - Garantia do comparecimento ao trabalho para os não filiados ao sindicato em greve e aos filiados dissidentes do movimento, proibido qualquer tipo de coação ou violência aos que não desejarem participar do movimento paredista e pretendam comparecer normalmente ao trabalho.
> IV - proibição da greve total, em atividades essenciais nas áreas da saúde, serviços de socorro e atendimentos de emergência, bem como nos que digam respeito aos abastecimento de água, energia e alimentação, assegurada a manutenção obrigatória, pela categoria em greve, dos setores cuja paralização acarrete iminentes e graves ou irreparáveis prejuízos para a coletividade.
> Parágrafo Único - proibida a greve nas Forças Armadas Polícias Militares, Corpos de Bombeiros Militares e nos organismos policiais civis.
> Deputado Max Rosenmann: Suprima-se o inciso XXVIII do artigo 2º
> ("XXVIII - organização de comissões por local de trabalho .") (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Vivaldo Barbosa: Art. 11 - Constituirá crime a violação aos direitos dos trabalhadores fixados nesta Constituição.
> Art. 12º - As convenções e os acordos coletivos vincularão e produzirão efeitos para as partes por eles firmadas e seus associados. (BRASIL, 2008).

Analisadas as Emendas apresentadas pelos Srs. Deputados e Senadores Constituintes, a Subcomissão aprovou na reunião de 25/05/1987 seu Anteprojeto que, sobre o Sindicato, teve como destaques as seguintes regras e princípios:

> DA ORDEM SOCIAL
>
> Art. 1º. A Justiça Social será assegurada segundo os seguintes princípios:
> (...)
> XIII – direito de organização, associação e sindicalização.
>
> Art. 2º. São assegurados aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos e aos servidores públicos civis, federais, estaduais e municipais, e a todos os demais, independentemente de lei, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XV – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva.

XVI – greve, que não poderá sofrer restrições na legislação, sendo vedado às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipos de intervenção que possa limitar esse direito; é proibido o locaute;
(...)
XXIX – organização de comissões por local de trabalho, para a defesa de seus interesses e intervenção democrática, seja nas empresas privadas e públicas, seja nos órgãos da administração direta ou indireta, tendo os membros das comissões a mesma proteção legal garantida aos dirigentes sindicais;

Art. 3º. A Justiça do Trabalho poderá normatizar e as entidades sindicais poderão estabelecer acordos, em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho previstas nesta Seção e nas normas coletivas de trabalho.

Art. 5º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de sindicalização, observados os seguintes princípios:
a) não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;
b) os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído por ramo de produção ou atividade da empresa;
c) serão diretas as eleições sindicais de todos os graus;
d) as organizações sindicais, de qualquer grau tem o direito de estabelecer relações com organizações sindicais internacionais, e
e) é vedado ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.

Art. 6º. Entre as funções inerentes à organização sindical, compreende-se a de arrecadar contribuições da categoria para o custeio de suas atividades.
Parágrafo único. É obrigação do empregador descontar em folha de pagamento e recolher aos cofres do sindicato as contribuições aprovadas em assembléia.

Art. 7º. À organização sindical compete a defesa dos interesses da categoria profissional ou econômica que representa.
§ 1º. Poderão as organizações sindicais representar os interesses individuais ou coletivos da categoria, inclusive como substituto processual em questões judiciárias ou administrativas.
§ 2º. Os sindicatos, no exercício de sua atividade terão acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação.
§ 3º. Os sindicatos poderão notificar a autoridade competente sobre o cumprimento ou não da legislação vigente, de sentenças transitadas em julgado, dissídios, convenções e acordos coletivos.

Art. 8º. Ao dirigente sindical, além da estabilidade no emprego[56], será assegurada proteção contra qualquer tipo de violência.

Art. 9º. É assegurada a participação dos trabalhadores, em paridade de representação com os empregadores, em todos os órgãos administrativos e judiciários em todos os graus, organismos, fundos e instituições da administração direta ou indireta, compreendidos os conselhos de administração e diretorias executivas das empresas públicas, de economia mista e concessionárias de serviços públicos, onde seus interesses

[56] A Subcomissão faz referência implícita à seguinte regra do artigo 2º de seu Anteprojeto: “XIII – estabilidade desde a admissão no emprego, salvo o cometimento de falta grave comprovada judicialmente, facultado contrato de experiência de 90 (noventa) dias.”

> profissionais, sociais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
> Parágrafo único – a escolha de representação em todos os casos será feita diretamente pelas entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, por sufrágio direto e secreto.
>
> Art. 10. Nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite entre Governo, trabalhadores e empregadores. (BRASIL, 2008).

Mantidos os princípios de autonomia e liberdade, com preservação da unicidade sindical. Mantida a greve sem qualquer restrição e a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, com garantias. Quanto aos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato houve inovação que trazia previsão de organização por ramo de produção ou atividade da empresa, e não mais apenas por categoria profissional preponderante, mantida a representação única em cada empresa. Houve, também, inovação no sentido da previsão de eleições sindicais diretas. Tornou-se explícito o princípio da autonomia sindical ao prever o texto a impossibilidade de intervenção do Estado nos entes coletivos.

Relevante destacar aqui, embora não seja o cerne do presente estudo, o fato de ser o Anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos uma peça de vanguarda, sobretudo no plano dos direitos individuais, pois consagrava igualdade entre trabalhadores urbanos, rurais *e domésticos* (art. 2º., *caput*); estabilidade no emprego[57], "alimentação custeada pelo empregador, servida no local de trabalho ou em outro da mútua conveniência" (art. 2º, inciso VI); disponibilidade semanal máxima de 40 horas[58]; remuneração do mês de férias paga em dobro (art. 2º, inciso XI); FGTS mantido mesmo havendo previsão de estabilidade (art. 2º, XIV); proibição de locação e sublocação de mão-de-obra[59]; "não incidência de prescrição no curso do contrato de trabalho até 2 (dois) anos da sua cessação;" (art. 2º, XXVI), dentre outros.

O anteprojeto foi então encaminhado à Comissão da Ordem Social, quando também houve apresentação de diversas Emendas, que com relação ao sindicato não resultariam em modificações substanciais do texto anterior, ressalvadas a

[57] "XIII – estabilidade desde a admissão no emprego, salvo o cometimento de falta grave comprovada judicialmente, facultado contrato de experiência de 90 (noventa) dias." (BRASIL, 2008).
[58] "VIII – duração máxima da jornada diária não excedente de 8 (oito) horas, com intervalo para repouso e alimentação, e semanal de 40 (quarenta) horas." (BRASIL, 2008).
[59] "XXIII – proibição de locação e sublocação de mão-de-obra e de contratação de trabalhadores avulsos ou temporários para execução de trabalho de natureza permanente ou sazonal." (BRASIL, 2008).

regulamentação limitadora do direito de greve e os direitos e prerrogativas da assembleia sindical, como se infere:

> Senador Alfredo Campos (Emenda 700071-5)
> Dê-se ao inciso XVI do artigo 2º do anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos a seguinte redação:
> Art. 2º .....
> XVI – greve, a todo trabalhador, independentemente do vínculo empregatício e do regime jurídico a que esteja submetido, sempre que houver interesses a defender, assegurando-se a continuidade dos serviços essenciais, sem prejuízo do movimento de paralisação. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Wilson Campos (Emenda 700218-1)
> Dê-se ao item XVI do Anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos a seguinte redação:
> XVII – direito de greve, quanto aos trabalhadores sindicalizados, vedado às autoridades, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitá-lo, proibidos os piquetes e o locaute. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Oswaldo Lima Filho (Emenda 700249-1)
> Acrescente-se onde couber:
> Art. – É garantido o direito de greve dos trabalhadores para a defesa de seus interesses.
> § 1º. Os servidores públicos têm a fruição legal do direito de greve na conformidade da lei.
> § 2º. Nos serviços públicos a deflagração da greve será precedida da notificação judicial competente, com antecedência de trinta dias.
> § 3º. A lei regulamentadora do direito de greve estabelecerá as garantias necessárias para a manutenção dos serviços essenciais e indispensáveis à comunidade. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Nilson Gibson (Emenda 700261-1)
> Inclua-se a seguinte norma no anteprojeto:
> Art. – A greve cessará por decisão da Justiça do Trabalho. (BRASIL, 2008).
>
> Senador Albano Franco (Emenda 700462-1)
> O artigo segundo do anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos passa a ter a seguinte redação:
> Art. 2º (...)
> X – É reconhecido o direito de greve, assegurando-se aos trabalhadores, o direito de convencimento pacífico e a formação de fundos de sustentação, durante a paralisação não remunerada, ficando a greve das categorias profissionais dos serviços essenciais sujeitas à manutenção de atividades mínimas de responsabilidade dos declarantes da greve, sendo a resolução da greve, assunto da única e exclusiva competência das partes envolvidas, mediante mecanismos, pelas mesmas, estabelecidos, excetuando-se as questões de direito positivo que serão submetidas à Justiça do Trabalho, na forma de dissídio coletivo. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Antônio Carlos Mendes Thame (Emenda 700556-3)
> Dê-se ao inciso XVI do art. 2º do Anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, a seguinte redação:
> Art. 2º (...)
> XVI – greve, salvo nos serviços e atividades essenciais definidas em lei. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Afif Domingos (Emenda 700678-1)
> Dê-se ao art. 2º e seus incisos a seguinte redação:

Art. 2º O direito coletivo do trabalho atenderá aos seguintes preceitos:
I – a organização sindical é livre;
II – às entidades sindicais compete defender os direitos e promover os interesses de seus associados, sendo-lhes facultado, na forma da legislação ordinária, constituírem federações, confederações e entidades de caráter nacional;
III – às entidades sindicais incumbe decidir a respeito da sua organização interna, competindo à assembleia geral redigir e modificar seus estatutos, o processo eleitoral com eleição por votação secreta de seus dirigentes, bem como formular o programa de ação profissional;
IV – reconhecimento da convenção coletiva como instrumento adequado à determinação de condições de trabalho e estímulo aos processos de negociação;
V – reconhecimento do direito de greve, exceto nos serviços públicos e nas atividades definidas em lei, assegurando, aos excluídos deste direito, outra forma de reivindicação que não a paralisação dos serviços ou atividades;
VI – nenhuma entidade sindical poderá sofrer intervenção, ser suspensa ou dissolvida pela autoridade pública, senão por decisão judicial;
VII – fica facultado ao sindicato propor medida judicial ou administrativa, sempre que o interesse da categoria o exigir, bem como intervir como litisconsorte em processo do qual possa advir prejuízo direto ou indireto aos associados.
§ único – Os sindicatos poderão ser responsabilizados por ação ou omissão que resultem em prejuízo para seus associados ou terceiros, na forma que a lei dispuser. (BRASIL, 2008).

Deputado Alarico Abib (Emenda 700728-1)
Suprima-se o inciso XVI, do artigo 2º, do Anteprojeto Final da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos.
Incluir-se-á onde couber:
Art. (...) – É reconhecido o direito de greve e do locaute, cujo exercício a lei regulará, fixando responsabilidades civis e criminais.
Parágrafo único – É vedado o exercício da greve e do locaute nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei. (BRASIL, 2008).

Senador Mário Maia (Emenda 700744-2)
No Capítulo: Dos Direitos dos Trabalhadores
No art. 5º suprima-se os itens a e b
Justificação
Os itens A e B do referido artigo são limitadores à possibilidade de o trabalhador sindicalizar-se livremente.
O que se espera com esta nova Constituição é justamente a ampliação das liberdades dos cidadãos. (BRASIL, 2008).

Deputado Paulo Paim (Emenda700810-4)
Suprime o art. 5º e suas alíneas do anteprojeto da subcomissão dos Direitos dos trabalhadores e servidores públicos (VII-A) e acrescenta os seguintes dispositivos:
Art. 5º - Os trabalhadores e servidores públicos, sem distinção de qualquer espécie, tem o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.
§ 1º. As organizações de trabalhadores tem o direito de elaborarem seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e atividades dos mesmos e de formular seu programa de ação.
§ 2º. É vedado ao Poder Público qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

> § 3º. As organizações fundadas como pessoa jurídica, representam legalmente os trabalhadores, em juízo ou fora dele, em todos os aspectos da relação de emprego. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Oswaldo Almeida (Emenda 700845-7)
> O art. 5º do anteprojeto passa a ter a seguinte redação:
> Art. 5º. É livre a organização sindical de todas as categorias profissionais devidamente regulamentadas.
> Parágrafo único. A regulamentação de uma categoria se dará pela sua representatividade em cinco Estados da União, ou quando corresponder a 0,01% da população, no mínimo. (BRASIL, 2008).
>
> Deputado Olívio Dutra (Emenda 701086-9)
> O Artigo 5º do Anteprojeto passa a ter a seguinte redação:
> Artigo 5º - É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, inclusive aos servidores públicos, garantindo-se os seguintes princípios:
> § 1º. Liberdade e autonomia dos trabalhadores em assembleia decidirem a constituição e organização de suas entidades de representação sindical;
> § 2º. Serão diretas as eleições sindicais em todos os graus salvo decisão soberana dos trabalhadores em assembleias, convenções ou congressos;
> § 3º. A proibição de intervenção do poder público, na organização sindical, sem sujeição a qualquer autoridade para seu reconhecimento e funcionamento;
> § 4º. O direito de estabelecer relações com entidades internacionais. (BRASIL, 2008).

Não faltaram aqueles, vários, deputados e senadores constituintes que pretenderam simplesmente desconstitucionalizar os direitos trabalhistas, inclusive sindicais, a exemplo da seguinte Emenda apresentada pelo Deputado Oswaldo Almeida, PL-RJ:

> Deputado Oswaldo Almeida (Emenda 700979-8)
> EMENDA SUPRESSIVA
> Suprimam-se os artigos 4º, 5º, 6º, 7º e 8º do anteprojeto.
> Justificativa
> Em nosso parecer, a matéria dos artigos acima citados é suscetível de legislação ordinária. (BRASIL, 2008).

Fato é que todo o trabalho desenvolvido na Subcomissão dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos pôde ser amplamente revisto pelos constituintes, sem as premissas e os critérios adotados até então e sem garantia de preservação do texto debatido em seu âmbito e com a sociedade organizada.

O Relator na Comissão da Ordem Social então apresentou seu Substitutivo, nos seguintes termos essenciais naquilo que diz respeito ao Sindicato:

> DA ORDEM SOCIAL
> Art. 1º. A Ordem Social fundamenta-se no primado do trabalho, em busca da justiça social.

Art. 2º. São assegurados aos trabalhadores urbanos, rurais e aos servidores públicos, federais, estaduais e municipais, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XXII – greve, nos termos do § 1º deste artigo;
XXIII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva;
(...)
§ 1º. O direito de greve será exercido nas seguintes condições:
I – compete aos trabalhadores definir a oportunidade e o âmbito de interesses a defender por meio da greve;
II – serão estabelecidas providências e garantias que assegurem a manutenção dos serviços essenciais à comunidade.
(...)

Art. 5º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de associação dos sindicatos, observados os seguintes princípios:
I – a Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da entidade sindical, competindo-lhe deliberar sobre sua constituição, organização, dissolução, eleições para os órgãos diretivos e de representação, aprovar o seu estatuto e fixar a contribuição para o custeio das atividades da entidade;
II – não será constituída mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;
III – os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído segundo o ramo de produção ou a atividade da empresa.
IV – as organizações sindicais, de qualquer grau podem estabelecer relações com organizações sindicais internacionais;
V – é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.

Art. 6º. À entidade sindical incumbe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituto processual em questões judiciárias ou administrativas.
§ 1º. Para a defesa dos interesses dos trabalhadores as entidades sindicais poderão organizar comissões por local de trabalho, garantida aos seus integrantes a mesma proteção legal dispensada aos dirigentes sindicais;
§ 2º. Os dirigentes sindicais, no exercício de sua atividade, terão acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação.

Art. 7º. Ao dirigente sindical é garantida a proteção necessária ao exercício de sua atividade.[60]

Art. 8º. É assegurada a participação dos trabalhadores, em igualdade de representação com os empregadores, em todos os Órgãos da administração pública, direta e indireta, bem como em empresas concessionárias de serviços públicos, onde seus interesses profissionais, sociais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
Parágrafo único – A escolha da representação será feita diretamente pelos trabalhadores e empregadores.

[60] Até o momento o texto constitucional em construção previa estabilidade no emprego como direito individual dos trabalhadores, o que resultava em proteção também (e principalmente) aos dirigentes sindicais: "I – garantida do direito ao trabalho mediante relação de emprego estável, ressalvados: a) contrato a termo; b) ocorrência de falta grave comprovada judicialmente; c) prazos definidos em contratos de experiência, atendidas as peculiaridades do trabalho a ser executado; d) superveniência de fato econômico intransponível, técnico ou de infortúnio da empresa, sujeito a comprovação judicial."

> Art. 9º. Nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social, dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite de Governo, trabalhadores e empregadores.
>
> Art. 10. A Justiça do Trabalho poderá estabelecer normas e as entidades sindicais poderão celebrar acordos sobre tudo que não contravenha às disposições e normas de proteção ao trabalho. (BRASIL, 2008).

Mantidos também nesta fase os princípios de autonomia e liberdade sindicais. A greve deixa de ser livre e sem restrições para ser direito sujeito a condições. Embora consagrasse autonomia sindical o texto previa órgão deliberativo obrigatório e suas funções e prerrogativas. Mantidas a unicidade sindical, a agregação por ramo de produção ou atividade da empresa e a existência de um único sindicato em cada empresa.

Também o texto do Substitutivo da Comissão da Ordem Social era avançado no âmbito individual, com exceção da retirada da igualdade entre os domésticos e os demais trabalhadores (urbanos e rurais).

O texto recebeu Emendas e em seguida o Relator apresentou seu Substitutivo II, sendo importante ressaltar as seguintes regras e princípios relativos ao Sindicato:

> Art. 2º. São assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, e aos servidores públicos, federais, estaduais, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXIII – greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender, bem como, sobre as providências e garantias asseguradoras da continuidade dos serviços essenciais à comunidade;
> XXIV – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva;
>
> Art. 5º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de associação aos sindicatos, observados os seguintes princípios:
> I – a Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da entidade sindical, competindo-lhe deliberar sobre sua constituição, organização, dissolução, eleições para os órgãos diretivos e de representação, aprovar seu estatuto, e fixar a contribuição da categoria, descontada em folha, para o custeio das atividades da entidade;
> II – não será constituída mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial;
> III – os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído segundo o ramo de produção ou a atividade da empresa, garantida a representação dos sindicatos das categorias diferenciadas nas negociações coletivas;

> IV – as organizações sindicais, de qualquer grau, podem estabelecer relações com organizações sindicais internacionais;
> V – é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.
>
> Art. 6º. À entidade sindical incumbe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituto processual em questões judiciárias ou administrativas.
> § 1º. Para a defesa dos interesses dos trabalhadores as entidades sindicais poderão organizar comissões por local de trabalho, garantida aos seus integrantes a mesma proteção legal dispensada aos dirigentes sindicais;
> § 2º. Os dirigentes sindicais, no exercício de sua atividade, terão acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação.
>
> Art. 7º. Ao dirigente sindical é garantida a proteção necessária ao exercício de sua atividade.[61]
>
> Art. 8º. É assegurada a participação dos trabalhadores, em igualdade de representação com os empregadores, em todos os Órgãos da administração pública, direta e indireta, bem como em empresas concessionárias de serviços públicos, onde seus interesses profissionais, sociais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
> Parágrafo único – A escolha da representação será feita diretamente pelos trabalhadores e empregadores.
>
> Art. 9º. Nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social, dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite de Governo, trabalhadores e empregadores.
>
> Art. 10. A Justiça do Trabalho poderá estabelecer normas e as entidades sindicais poderão celebrar acordos sobre tudo que não contravenha às disposições e normas de proteção ao trabalho. (BRASIL, 2008).

Foram mantidos os princípios de autonomia e liberdade sindicais. Os trabalhadores em greve deveriam tomar providências necessárias à garantia da continuidade dos serviços essenciais à comunidade. Mantida a unicidade sindical, com agregação por ramo de produção ou atividade econômica do empregador, havendo um único sindicato em cada empresa. Interessante perceber aparente paradoxo decorrente do fato de que não obstante houvesse um único sindicato atuante em cada empresa, o sindicato de categoria profissional diferenciada poderia também negociar coletivamente.

[61] Até o momento o texto constitucional em construção previa estabilidade no emprego como direito individual dos trabalhadores, o que resultava em proteção também (e principalmente) aos dirigentes sindicais: “I – garantida do direito ao trabalho mediante relação de emprego estável, ressalvados: a) ocorrência de falta grave comprovada judicialmente; b) contrato a termo, não superior a 2 (dois) anos, nos casos de transitoriedade dos serviços ou de atividades da empresa; c) prazos definidos em contratos de experiência, não superior a 90 (noventa) dias, atendidas as peculiaridades do trabalho a ser executado; d) superveniência de fato econômico intransponível, técnico ou de infortúnio da empresa, sujeito a comprovação judicial, sob pena de reintegração ou indenização, a critério do emprego.” (BRASIL, 2008).

Posteriormente os trabalhos foram apresentados à Comissão de Sistematização com o Anteprojeto da Comissão da Ordem Social, com destaque para o seguinte, no que concerne às regras básicas de direito do trabalho, tanto em seu aspecto individual (os mais relevantes, sobretudo temas que foram posteriormente alterados e que não constam do atual Texto Constitucional) quanto coletivo:

> Art. 2º. São assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, e aos servidores públicos, federais, estaduais, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios, os seguintes direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I – Garantia do direito ao trabalho mediante relação de emprego estável, ressalvados:
> a) ocorrência de falta grave comprovada judicialmente;
> b) contrato a termo, não superior a 2 (dois) anos, nos casos de transitoriedade dos serviços ou da atividade da empresa;
> c) prazos definidos em contratos de experiência, não superiores a 90 (noventa) dias, atendidas as peculiaridades do trabalho a ser executado;
> d) superveniência de fato econômico intransponível, técnico ou de infortúnio da empresa, sujeito a comprovação judicial, sob pena de reintegração ou indenização, a critério do empregado.
> II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
> III – fundo de garantia do patrimônio individual;
> (...)
> IV – garantia de salário fixo, nunca inferior ao salário mínimo, além da remuneração variável, quando esta ocorrer;
> (...)
> XV – duração do trabalho não superior a 40 (quarenta) horas semanais, e não excedente a 8 (oito) horas diárias, com intervalo para repouso e alimentação;
> (...)
> XVII – proibição de serviço extraordinário, salvo os casos de emergência ou de força maior, com remuneração em dobro;
> XVIII – gozo de 30 (trinta) dias de férias anuais, com remuneração em dobro;
> (...)
> XXIII – greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender, bem como sobre as providências e garantias asseguradoras da continuidade dos serviços essenciais à comunidade.
> XXIV – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva;
> XXV – proibição das atividades de intermediação remunerada de mão-de-obra permanente, temporária ou sazonal, ainda que mediante locação; (...)
>
> Art. 6º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de associação aos sindicatos, observados os seguintes princípios:
> I – a Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da entidade sindical, competindo-lhe deliberar sobre sua constituição, organização, dissolução, eleições para os órgãos diretivos e de representação, aprovar seu estatuto, e fixar a contribuição da categoria, descontada em folha, para o custeio das atividades da entidade;

> II – não será constituída mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;
> III – os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído segundo o ramo de produção ou a atividade da empresa, garantida a representação dos sindicatos das categorias diferenciadas nas negociações coletivas;
> IV – as organizações sindicais, de qualquer grau, podem estabelecer relações com organizações sindicais internacionais;
> V – é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.
>
> Art. 7º. À entidade sindical incumbe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituto processual em questões judiciárias ou administrativas.
> § 1º. Para a defesa dos interesses dos trabalhadores as entidades sindicais poderão organizar comissões por local de trabalho, garantida aos seus integrantes a mesma proteção legal dispensada aos dirigentes sindicais;
> § 2º. Os dirigentes sindicais, no exercício de sua atividade, terão acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação.
>
> Art. 8º. Ao dirigente sindical é garantida a proteção necessária ao exercício de sua atividade.
>
> Art. 9º. É assegurada a participação dos trabalhadores, em igualdade de representação com os empregadores, em todos os Órgãos da administração pública, direta e indireta, bem como em empresas concessionárias de serviços públicos, onde seus interesses profissionais, sociais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
> Parágrafo único – A escolha da representação será feita diretamente pelos trabalhadores e empregadores.
>
> Art. 10. Nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social, dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite de Governo, trabalhadores e empregadores.
>
> Art. 11. A Justiça do Trabalho poderá estabelecer normas e as entidades sindicais poderão celebrar acordos sobre tudo que não contravenha às disposições e normas de proteção ao trabalho. (BRASIL, 2008).

A Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, em conjunto com e no âmbito da Comissão da Ordem Social aprovaram, sobre o Sindicato, liberdade sindical, autonomia sindical, unicidade sindical, agregação do trabalhador por ramo de produção ou atividade da empresa, com um único sindicato representativo de todos os empregados de um mesmo empregador, ainda que garantida a negociação coletiva pelos sindicatos representativos de categorias diferenciadas. Direito de greve, competindo aos trabalhadores definir seu alcance (oportunidade e âmbito de interesses) e garantir a continuidade dos serviços essenciais. Garantia de organização no local de trabalho, com igual proteção destinada ao dirigente sindical àqueles que viessem a representar os trabalhadores

no âmbito das comissões, bem como livre acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho.

Nos termos do que previa o processo constituinte o Anteprojeto da Comissão da Ordem Social foi enviado para a Comissão de Sistematização que, tendo recebido das comissões diversas seus textos, apresentou o Anteprojeto de Constituição. Já aqui havia uma novidade com relação aos Textos Constitucionais brasileiros anteriores. Os “Direitos Sociais” passaram a constar do início do Anteprojeto de Constituição, em seu Capítulo II, inserido no Título II, “Dos Direitos e Liberdades Fundamentais”, ao contrário do que concretizaram as Constituições brasileiras anteriores, que destacavam inicialmente a organização do Estado e, somente ao final, os direitos sociais dos cidadãos. Os direitos coletivos dos trabalhadores foram fixados no Capítulo II, “Dos Direitos Coletivos”, também inserido no Título II.

Eis os direitos sociais, individuais e coletivos dos cidadãos brasileiros previstos no Anteprojeto de Constituição, com relatoria do Deputado Bernardo Cabral, com destaque para o seguinte, no que concerne direta ou indiretamente ao Sindicato:

> Art. 14. São direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXIII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva; (...)
>
> Art. 18 São direitos e liberdades coletivos invioláveis:
> I – A REUNIÃO.
> a) Todos podem reunir-se pacificamente, em locais abertos ao público, sem necessidade de autorização nem de prévio aviso à autoridade, salvo, no último caso, quando a reunião interferir no fluxo normal de pessoas e veículos;
> b) é livre a formação de grupos para reuniões periódicas.
> II – A ASSOCIAÇÃO.
> a) É plena a liberdade de associação, inadmitidas as de caráter paramilitar;
> b) não será exigida autorização estatal para a fundação de associações;
> c) é vedada a interferência do Estado no funcionamento das associações;
> d) as associações não poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suspensas as suas atividades, exceto em conseqüência de decisão judicial transitada em julgado;
> e) ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;
> f) sem autorização por escrito do interessado, é vedado descontar contribuições na folha de remuneração do trabalho do associado;
> g) a inviolabilidade do domicílio é extensiva às sedes das entidades associativas e às de ensino, obedecidas as exceções previstas em lei;
> h) as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, possuem legitimidade para representar seus filiados em juízo ou fora dele;

i) se mais de uma associação pretender representar o mesmo segmento social ou a mesma comunidade de interesses, somente uma terá direito a representação perante o Poder Público, conforme a lei;
j) as entidades assistenciais e filantrópicas, quando mantidas ou subvencionadas pelo Estado, terão sua administração renovada a cada dois anos, vedada a reeleição para o período seguinte;
l) as associações religiosas e filantrópicas poderão, na forma da lei, manter cemitérios e crematórios próprios. Os cemitérios terão caráter secular e, com exceção do disposto nesta alínea, serão administrados pela autoridade municipal, sendo livre a todas as confissões religiosas praticar neles os seus ritos.
(...)
IV – O SINDICATO.
a) É livre a associação profissional ou sindical; as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas de trabalho serão definidas em lei;
b) a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato;
c) é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical;
d) é igualmente livre a organização de associações ou comissões de trabalhadores no seio da empresas ou estabelecimentos empresariais, ainda que sem filiação sindical.
e) à entidade sindical incumbe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituta processual em questões judiciárias ou administrativas;
f) ao dirigente sindical é garantida a proteção necessária ao exercício de sua atividade[62], inclusive o acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação.
g) a Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da entidade sindical, competindo-lhe deliberar sobre sua constituição, organização, dissolução, eleições para os órgãos diretivos e de representação; aprovar o seu estatuto; e fixar a contribuição da categoria, que poderá ser descontada em folha, mediante autorização por escrito do interessado;
h) as organizações sindicais, de qualquer grau, podem estabelecer relações com organizações sindicais internacionais;
i) os aposentados terão direito de votar e ser votados nas organizações sindicais;
j) a lei não obrigará a filiação a sindicato e ninguém será obrigado a manter a filiação;
l) os sindicatos terão acesso aos meios de comunicação social, conforme a lei;
m) se mais de um sindicato pretender representar o mesmo segmento categorial ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente um terá direito à representação perante o Poder Público, conforme a lei.
n) é assegurada a participação dos trabalhadores, em igualdade de representação com os empregadores, em todos os órgãos da administração pública, direta e indireta, bem como em empresas concessionárias de serviços públicos, onde seus interesses profissionais, sociais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação;
o) a escolha da representação será feita diretamente pelos trabalhadores;

[62] Até o Anteprojeto de Constituição havia a previsão de estabilidade como direito constitucional dos trabalhadores, nos seguintes termos: "I – Garantia do direito ao trabalho mediante relação de emprego estável, ressalvados: a) ocorrência de falta grave comprovada judicialmente; b) contrato a termo, não superior a 2 (dois) anos, nos casos de transitoriedade dos serviços ou da atividade da empresa; c) prazos definidos em contratos de experiência, não superiores a 90 (noventa) dias, atendidas as peculiaridades do trabalho a ser executado; d) superveniência de fato econômico intransponível, técnico ou de infortúnio da empresa, sujeito a comprovação judicial, sob pena de reintegração ou indenização, a critério do empregado;"

> p) nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social, dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite de Governo, trabalhadores e empregadores;
> q) a Justiça do Trabalho poderá estabelecer normas e as entidades sindicais poderão celebrar acordos sobre tudo que não contravenha às disposições e normas de proteção ao trabalho;
> r) é assegurada a participação das organizações de trabalhadores nos processos decisórios relativos ao reaproveitamento de mão-de-obra e aos programas de reciclagem, prestados pela empresa, sempre que importar em redução ou eliminação de postos de trabalho ou ofício;
> V – A MANIFESTAÇÃO COLETIVA.
> a) É livre a manifestação coletiva em defesa de interesses grupais, associativos e sindicais;
> b) é livre a greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender, excluída a iniciativa de empregadores, não podendo a lei estabelecer outras exceções;
> c) na hipótese de greve, as organizações de classe adotarão as providências que garantam a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;
> d) os abusos cometidos sujeitam seus responsáveis às penas da lei;
> e) a manifestação de greve, enquanto perdurar, não acarreta a suspensão dos contratos de trabalho ou da relação de emprego;
> f) a lei não poderá restringir ou condicionar o exercício dessa liberdade ao cumprimento de deveres ou ônus, salvo o disposto nas alíneas “c” e “d” deste inciso;
> g) em caso algum a paralisação coletiva do trabalho será considerada, em si mesma, um crime. (BRASIL, 2008).

O Anteprojeto era verdadeiramente prolixo em seus 501 artigos, como visto na pequena amostra acima. Quanto ao sindicato, iniciava com o problema referente à previsão de lei infraconstitucional para disciplinar as condições do registro sindical. Mantinha a autonomia e a liberdade dos sindicatos como previsões implícitas no texto. A redação da alínea “m” do inciso IV do artigo 18 permitiria pensar em uma pluralidade sindical condicionada ao texto da norma infraconstitucional, prevalecendo a unicidade apenas quanto à representação perante o Poder Público, o que não foi previsto anteriormente na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos e nem na Comissão dos Direitos Sociais. Ao que parece a redação da alínea “m”, específica para os sindicatos, buscou harmonia com aquilo que previa o texto em relação às demais associações, conforme inciso II, alínea “i” do artigo 18. Outra norma que não teve previsão nas etapas constituintes anteriores é a prevista na alínea “o” do inciso IV do artigo 18, que fixava a liberdade dos trabalhadores para a definição da forma de representação, em consonância com o princípio de liberdade sindical. Previa também o texto, na alínea “r” do inciso IV do artigo 18 uma incipiente cogestão com participação sindical. A greve era prevista

como liberdade de manifestação coletiva dos trabalhadores e encontraria poucas restrições para seu exercício.

O Anteprojeto de Constituição, da Comissão de Sistematização, recebeu milhares de Emendas de mérito e de adequação que, analisadas e votadas, resultaram no Projeto de Constituição apresentado pela Comissão de Sistematização, com destaque para o seguinte no que interessa ao sindicato:

> Art. 13. São direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXIV – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação coletiva; (...)
>
> IV – A SINDICALIZAÇÃO.
> a) É livre a associação profissional ou sindical; as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas de trabalho serão definidas em lei;
> b) a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato;
> c) é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical;
> d) é igualmente livre a organização de associações ou comissões de trabalhadores no seio da empresas ou estabelecimentos empresariais, ainda que sem filiação sindical, garantida aos seus integrantes a mesma proteção legal dispensada aos dirigentes sindicais.
> e) à entidade sindical incumbe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituta processual em questões judiciárias ou administrativas;
> f) ao dirigente sindical é garantida a proteção necessária ao exercício de sua atividade[63], inclusive o acesso aos locais de trabalho na sua base territorial de atuação.
> g) a Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da entidade sindical, competindo-lhe deliberar sobre sua constituição, organização, dissolução, eleições para os órgãos diretivos e de representação; aprovar o seu estatuto; e fixar a contribuição da categoria, que deverá ser descontada em folha, para custeio das atividades da entidade;
> h) as organizações sindicais, de qualquer grau, podem estabelecer relações com organizações sindicais internacionais;
> i) os aposentados terão direito de votar e ser votados nas organizações sindicais;
> j) a lei não obrigará a filiação a sindicato e ninguém será obrigado a manter a filiação;
> l) os sindicatos terão acesso aos meios de comunicação social, conforme a lei;

[63] Até o Anteprojeto de Constituição havia a previsão de estabilidade como direito constitucional dos trabalhadores, nos seguintes termos: "I – Garantia do direito ao trabalho mediante relação de emprego estável, ressalvados: a) ocorrência de falta grave comprovada judicialmente; b) contrato a termo, não superior a 2 (dois) anos, nos casos de transitoriedade dos serviços ou da atividade da empresa; c) prazos definidos em contratos de experiência, não superiores a 90 (noventa) dias, atendidas as peculiaridades do trabalho a ser executado; d) superveniência de fato econômico intransponível, técnico ou de infortúnio da empresa, sujeito a comprovação judicial, sob pena de reintegração ou indenização, a critério do empregado;" (BRASIL, 2008).

> m) se mais de um sindicato pretender representar o mesmo segmento categorial ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente um terá direito à representação perante o Poder Público, conforme a lei.
> n) é assegurada a participação dos trabalhadores, em igualdade de representação com os empregadores, em todos os órgãos da administração pública, direta e indireta, bem como em empresas concessionárias de serviços públicos, onde seus interesses profissionais, sociais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. A escolha da representação será feita diretamente pelos trabalhadores e empregadores;
> o) nas entidades de orientação, de formação profissional, cultural, recreativa e de assistência social, dirigidas aos trabalhadores, é assegurada a participação tripartite de Governo, trabalhadores e empregadores;
> p) a Justiça do Trabalho poderá estabelecer normas e as entidades sindicais poderão celebrar acordos sobre tudo que não contravenha às disposições e normas de proteção ao trabalho;
> q) é assegurada a participação das organizações de trabalhadores nos processos decisórios relativos ao reaproveitamento de mão-de-obra e aos programas de reciclagem, prestados pela empresa, sempre que importar em redução ou eliminação de postos de trabalho ou ofício;
> V – A MANIFESTAÇÃO COLETIVA.
> a) É livre a manifestação coletiva em defesa de interesses grupais, associativos e sindicais;
> b) é livre a greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender, excluída a iniciativa de empregadores, não podendo a lei estabelecer outras exceções;
> c) na hipótese de greve, as organizações de classe adotarão as providências que garantam a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;
> d) os abusos cometidos sujeitam seus responsáveis às penas da lei;
> e) a manifestação de greve, enquanto perdurar, não acarreta a suspensão dos contratos de trabalho ou da relação de emprego público;
> f) a lei não poderá restringir ou condicionar o exercício dessa liberdade ao cumprimento de deveres ou ônus, salvo o disposto nas alíneas “c” e “d” deste item;
> g) em caso algum a paralisação coletiva do trabalho será considerada, em si mesma, um crime. (BRASIL, 2008).

Após a publicação do Projeto de Constituição pela Comissão de Sistematização houve, no total, a apresentação de 20.791 Emendas de Plenário, que foram, ainda que em tese, analisadas e votadas. O resultado do processo foi o texto do Substitutivo I do Relator, que, no plano dos direitos individuais, ceifou garantias trabalhistas que vinham sendo reiteradamente consagradas nos textos anteriores[64]. No que diz respeito ao sindicato eis o texto:

> CAPÍTULO II
> DOS DIREITOS SOCIAIS
>
> Art. 7º. Além de outros, são direitos dos trabalhadores:

[64] Exemplificativamente excluiu do texto a previsão constitucional de estabilidade no emprego, ao deixar a responsabilidade pela delimitação deste direito ao legislador ordinário, nos seguintes termos: “Art. 7º. Além de outros, são direitos dos trabalhadores: I – contrato de trabalho protegido contra despedida imotivada ou sem justa causa, nos termos da lei.”

> (...)
> XXII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho e obrigatoriedade da negociação sindical; (...)
>
> Art. 9º. É livre a associação profissional ou sindical. A lei definirá as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas.
> § 1º. A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato.
> § 2º. É vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.
> § 3º. A assembléia geral fixará a contribuição da categoria, que deverá ser descontada em folha, para custeio das atividades da entidade.
> § 4º. A lei não obrigará a filiação a sindicatos e ninguém será obrigado a manter a filiação.
> § 5º. Se mais de uma entidade pretender representar a mesma categoria ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente uma terá direito à representação nas convenções coletivas, conforme a lei, excluídos os sindicatos com base em uma única empresa.
> § 6º. Aplicam-se aos sindicatos rurais os princípios adotados para os sindicatos urbanos, nas condições da lei.
> § 7º. O sindicato participará, obrigatoriamente, das negociações de acordos salariais.
>
> Art. 10. É livre a greve, na forma da lei, vedada a iniciativa patronal, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender.
> Parágrafo único. Na hipótese de greve, serão adotadas as providências que garantam a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. (BRASIL, 2008).

Percebe-se, no plano dos direitos coletivos do trabalho, um texto tímido, que remetia as principais definições ao legislador ordinário, que vedava a organização sindical por empresa e previa unicidade na negociação coletiva, mas deixava aberta a possibilidade de coexistência entre sindicatos diversos em uma mesma base territorial. A greve seria livre, mas as providências para a manutenção dos serviços indispensáveis não seria mais prerrogativa dos sindicatos.

O texto foi também emendado, o que resultou no texto do Substitutivo II do Relator, que restituiu direitos individuais e fixava as seguintes regras sobre o sindicato:

> Art. 6º. Além de outros, são direitos dos trabalhadores:
> I – garantia de emprego, protegido contar despedida imotivada, assim entendida a que não se fundar em:
> a) contrato a termo, nas condições e prazos da lei;
> b) falta grave, assim conceituada em lei;
> c) justa causa, fundada em fato econômico intransponível, tecnológico ou em infortúnio na empresa, de acordo com critérios estabelecidos na legislação do trabalho.
> (...)
> XXII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; (...)

> Art. 9º. É livre a associação profissional ou sindical. A lei definirá as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas.
> § 1º. À entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses da catagoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituto processual em questões judiciais ou administrativas.
> § 2º. A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, salvo registro no órgão competente.
> § 3º. É vedada ao Poder Público intervenção ou interferência na organização sindical.
> § 4º. A assembléia geral fixará a contribuição da categoria que, se profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo de sua representação sindical.
> § 5º. A lei não obrigará a filiação aos sindicatos, e ninguém será obrigado a mantê-la.
> § 6º. Se mais de uma entidade pretender representar a mesma categoria ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente uma terá direito à representação nas convenções coletivas, conforme a lei.
> § 7º. Aplicam-se à organização dos sindicatos rurais e das colônias de pescadores os princípios adotados para os sindicatos urbanos, nas condições da lei.
> § 8º. É assegurada aos sindicatos, com obrigatoriedade, participação nas negociações coletivas de trabalho.
> § 9º. Os aposentados terão direito a votar e ser votados nas organizações sindicais.
>
> Art. 10. É livre a greve, vedada a iniciativa patronal, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender.
> § 1º. Na hipótese de greve, serão adotadas providências pelas entidades sindicais que garantam a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
> § 2º. Os abusos cometidos sujeitam seus responsáveis às penas da lei. (BRASIL, 2008).

Percebe-se nesta etapa a possibilidade de pluralidade sindical, ressalvada uma única entidade para negociação coletiva, sendo sua fixação definida nos termos de lei ordinária. Foi mantida a liberdade de greve, com providências, pelos sindicatos, das medidas necessárias ao atendimento dos serviços inadiáveis.

Após novos debates e votação, o texto retornou à Comissão de Sistematização, que redigiu seu Projeto de Constituição (A), com os seguintes destaques sobre o sindicato:

> TÍTULO II – DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS
> CAPÍTULO I – DOS DIREITOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS
> (...)
> CAPÍTULO II – DOS DIREITOS SOCIAIS
> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I – garantia de emprego, protegido contar despedida imotivada, assim entendida a que não se fundar em:
> a) contrato a termo, nas condições e prazos da lei;
> b) falta grave, assim conceituada em lei;

> c) justa causa, baseada em fato econômico intransponível, fato tecnológico ou em infortúnio na empresa, de acordo com critérios estabelecidos na legislação do trabalho.
> (...)
> XXIII – reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; (...)
>
> Art. 10. É livre a associação profissional ou sindical.
> § 1º. É vedada ao Poder Público a interferência ou intervenção na organização sindical. A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o disposto no § 2º.
> § 2º. Não será constituída mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Esta será definida pelos trabalhadores ou empregados interessados, não podendo ser inferior à área de um município.
> § 3º. À entidade sindical cabe a defesa dos direitos e interesses da categoria, individuais ou coletivos, inclusive como substituto processual em questões judiciais ou administrativas.
> § 4º. A assembléia geral fixará a contribuição da categoria, que, se profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo de sua representação sindical.
> § 5º. A lei não obrigará a filiação aos sindicatos, e ninguém será obrigado a mantê-la.
> § 6º. Aplicam-se às organizações dos sindicatos rurais e das colônias de pescadores os princípios adotados para os sindicatos urbanos, nas condições da lei.
> § 7º. O sindicato participará, obrigatoriamente, das negociações coletivas de trabalho.
> § 8º. Os aposentados terão direito a votar e ser votados nas organizações sindicais.
>
> Art. 11. É livre a greve, vedada a iniciativa patronal, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender.
> § 1º. Na hipótese de greve, serão adotadas providências pelas entidades sindicais que garantam a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
> § 2º. Os abusos cometidos sujeitam seus responsáveis às penas da lei.
>
> Art. 12. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores em todos os órgãos onde seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
>
> Art. 13. As empresas com mais de cinqüenta empregados reservarão pelo menos dez por cento dos cargos de seus quadros de pessoal efetivo para preenchimento de maiores de quarenta e cinco anos. (BRASIL, 2008).

Aqui, no que concerne ao sindicato, o texto começa a ganhar seus contornos definitivos, ao fixar unicidade sindical e base territorial mínima municipal. Mantida a liberdade de greve, nos termos anteriores.

Mais uma vez houve emendas de Plenário e foi redigido, para votação em 2º turno, o Projeto de Constituição (B) da Subcomissão de Sistematização, com destaque para o seguinte:

> CAPÍTULO II
> DOS DIREITOS SOCIAIS
> Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, o amparo à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.
> (...)
> XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
>
> Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
> II – é vedada a criação de mais de um sindicato, em qualquer grau, representativo de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados e não inferior à área de um Município;
> III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> IV – a assembléia geral fixará a contribuição da categoria que, se profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo de sua representação sindical, independentemente da contribuição prevista em lei;
> V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;
> VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
> VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
> VIII – 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. Essas disposições aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, observadas as condições que a lei estabelecer.
>
> Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e os interesses que devam por meio dele defender.
> § 1º. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
> § 2º. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.
>
> Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos onde seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
>
> Art. 11. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 2008).

Nesta fase desapareceu novamente a estabilidade no emprego com critérios constitucionais bem definidos, deixando o legislador constituinte tal definição para a

lei complementar que até hoje não foi criada. Interessante destacar, nesta perspectiva, que pela primeira vez na Assembleia Nacional Constituinte passou a ser tratada no texto normativo a garantia de emprego específica do dirigente sindical, vez que não haveria mais estabilidade como regra geral. Mantida a unicidade e a base territorial mínima municipal dos sindicatos. A greve deixou de ser *livre* para ser *direito*, contrariamente à tese ampliativa de garantias preconizada pelo Deputado Constituinte Paulo Paim (PT-RS) e anteriormente destacada.[65]

Novamente houve emendas e a Subcomissão de Sistematização publicou seu Projeto de Constituição (C), valendo destacar o seguinte:

> CAPÍTULO II
> DOS DIREITOS SOCIAIS
> Art. 5º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, o amparo à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
> Art. 6º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.
> (...)
> XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
>
> Art. 7º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
> II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados e não inferior à área de um Município;
> III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
> V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;
> VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
> VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
> VIII – 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.

[65] A greve pode ser livre mesmo quando fixada como direito, desde que se estabeleça sem limites legais desarrazoados, não obstante as ponderações de Paulo Paim, com base nos estudos de Comparato.

> Parágrafo único. Estas disposições aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, observadas as condições que a lei estabelecer.
>
> Art. 8º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e os interesses que devam por meio dele defender.
> § 1º. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
> § 2º. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.
>
> Art. 9º. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos onde seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.
>
> Art. 10. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 2008).

Em apertada síntese é possível fixar um quadro evolutivo (ou involutivo) dos direitos sindicais na Assembleia Nacional Constituinte até o momento anterior à redação do texto final, tendo por base as instâncias de decisão e com destaque para os temas mais relevantes no plano do presente trabalho, conforme Quadro 02, adiante.

Quadro 2 – Evolução (ou involução) dos direitos sindicais na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988.

	Texto Inicial (Anteprojeto do Relator)	Subcomissão VII-a (Anteprojeto)	Comissão da Ordem Social (Anteprojeto)	Comissão de Sistematização (Anteprojeto inicial do Relator)
Liberdade e Autonomia	Livre a organização, constituição e administração, vedada qualquer interferência.[66]	Livre a organização, constituição e administração, vedada qualquer interferência.[67]	Livre a organização, constituição e administração, vedada qualquer interferência.[68]	Livre a associação, com condições de registro previstas em lei. Vedada a interferência. Sem necessidade de autorização.[69]
Pluralidade x Unicidade	Unicidade.[70]	Unicidade.[71]	Unicidade.[72]	Pluralidade na representação com unidade ou unicidade perante o Poder Público.[73]
Modelo de Organização Sindical (Agregação do trabalhador ao sindicato)	Categoria Profissional Preponderante.[74]	Ramo de Produção ou Atividade da Empresa.[75]	Ramo de Produção ou Atividade da Empresa. Garantida a negociação por categoria diferenciada.[76]	Sem definição expressa.[77]
Greve	Sem restrições.[78]	Sem restrições.[79]	Sem restrições.[80]	Nos termos da lei.[81]

[66] Art. 4º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais. (...) § 4º. É vedado ao Poder público qualquer interferência na organização sindical.

[67] Art. 5º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de sindicalização, observados os seguintes princípios: (...) e) é vedado ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.

[68] Art. 6º. É livre a organização, constituição e administração de entidades sindicais, bem como o direito de associação aos sindicatos, observados os seguintes princípios: (...)V – é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical.

[69] IV – O SINDICATO.
a) É livre a associação profissional ou sindical; as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas de trabalho serão definidas em lei; b) a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato; c) é vedada ao Poder Público qualquer interferência na organização sindical;

[70] Art. 4º, § 1º. Não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial.

[71] Art. 5º, a) não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;

[72] Art. 6º, II – não será constituída mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;

[73] m) se mais de um sindicato pretender representar o mesmo segmento categorial ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente um terá direito à representação perante o Poder Público, conforme a lei.

[74] Art. 4º, § 2º. Em cada empresa todos os empregados integrarão um único sindicato, o da categoria profissional preponderante.

[75] Art. 5º, b) os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído por ramo de produção ou atividade da empresa;

[76] Art. 6º, III – os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído segundo o ramo de produção ou a atividade da empresa, garantida a representação dos sindicatos das categorias diferenciadas nas negociações coletivas;

[77] g) a Assembléia Geral é o órgão deliberativo supremo da entidade sindical, competindo-lhe deliberar sobre sua constituição, organização, dissolução, eleições para os órgãos diretivos e de representação; aprovar o seu estatuto; e fixar a contribuição da categoria, que poderá ser descontada em folha, mediante autorização por escrito do interessado;

Por fim, após novos “ajustes de redação”, eis o Texto Constitucional aprovado no que concerne especificamente ao Sindicato:

> 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;
> II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior á área de um Município;
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
> VI - é obrigatória a participação dOS sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
> VIII - 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 á organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.
>
> Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.
> § 1º. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
> § 2º. Os abusos cometidos Sujeitam os responsáveis às penas da lei.

---

[78] Art. 2º, XVI – greve que não poderá sofrer restrições na legislação, sendo vedado às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipo de intervenção que possa limitar esse direito; é proibido o locaute;

[79] Art. 2º, XVI – greve, que não poderá sofrer restrições na legislação, sendo vedado às autoridades públicas, inclusive judiciárias, qualquer tipos de intervenção que possa limitar esse direito; é proibido o locaute;

[80] Art. 2º, XXIII – greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender, bem como sobre as providências e garantias asseguradoras da continuidade dos serviços essenciais à comunidade.

[81] V – A MANIFESTAÇÃO COLETIVA.
a) É livre a manifestação coletiva em defesa de interesses grupais, associativos e sindicais; b) é livre a greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e o âmbito de interesses que deverão por meio dela defender, excluída a iniciativa de empregadores, não podendo a lei estabelecer outras exceções; c) na hipótese de greve, as organizações de classe adotarão as providências que garantam a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; d) os abusos cometidos sujeitam seus responsáveis às penas da lei; e) a manifestação de greve, enquanto perdurar, não acarreta a suspensão dos contratos de trabalho ou da relação de emprego; f) a lei não poderá restringir ou condicionar o exercício dessa liberdade ao cumprimento de deveres ou ônus, salvo o disposto nas alíneas “c” e “d” deste inciso; g) em caso algum a paralisação coletiva do trabalho será considerada, em si mesma, um crime.

> Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciárias sejam objeto de discussão e deliberação.
> Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (BRASIL, 2008).

O Texto Constitucional aprovado não tratou da forma de agregação do trabalhador ao sindicato, o que se percebe pela evolução (ou involução) do tema na Assembléia Nacional Constituinte.

O Anteprojeto do Relator na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos fixou inicialmente em seu artigo 4º, parágrafo 2º, a agregação por sindicato único em cada empresa, visto o critério de categoria profissional preponderante:

> Art. 4º, § 2º. Em cada empresa todos os empregados integrarão um único sindicato, o da categoria profissional preponderante.

Posteriormente, no artigo 5º, alínea “b”, do Anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos, ficava definida a agregação única dentro de uma mesma empresa com critério de definição pela identificação do ramo de produção ou atividade da empresa:

> Art. 5º, b) os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído por ramo de produção ou atividade da empresa;

No Anteprojeto aprovado pela Comissão da Ordem Social foi mantida a representação básica por ramo de produção ou atividade da empresa, possível também a negociação coletiva específica por categoria diferenciada, ainda que houvesse previsão de um único sindicato de trabalhadores no âmbito de uma empresa:

> Art. 6º, III – os empregados de uma empresa integrarão um mesmo sindicato, constituído segundo o ramo de produção ou a atividade da empresa, garantida a representação dos sindicatos das categorias diferenciadas nas negociações coletivas;

Imediatamente após, quando da redação do texto inicial pelo Relator na Comissão de Sistematização, não houve mais a fixação dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato, que seriam definidos em lei:

> a) É livre a associação profissional ou sindical; as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas de trabalho serão definidas em lei.

A definição “nos termos da lei” ficou prevista no Projeto de Constituição (inicial), e nos Substitutivos do Relator I e II, com seus respectivos textos:

> IV – A SINDICALIZAÇÃO.
> a) É livre a associação profissional ou sindical; as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas de trabalho serão definidas em lei;
>
> Art. 9º. É livre a associação profissional ou sindical. A lei definirá as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas.
> (...)
> § 5º. Se mais de uma entidade pretender representar a mesma categoria ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente uma terá direito à representação nas convenções coletivas, conforme a lei, excluídos os sindicatos com base em uma única empresa.
>
> Art. 9º. É livre a associação profissional ou sindical. A lei definirá as condições para seu registro perante o Poder Público e para sua representação nas convenções coletivas.
> (...)
> § 6º. Se mais de uma entidade pretender representar a mesma categoria ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente uma terá direito à representação nas convenções coletivas, conforme a lei.

Os Projetos de Constituição seguintes, (A), (B) e (C), não trataram do tema, nem mesmo para remeter sua regulamentação à norma infraconstitucional. Não há, enfim, no texto aprovado e em vigor, qualquer referência aos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato. A expressão “categoria profissional ou econômica” consagrada no inciso II do artigo 8º da Constituição da República apenas indica que a unicidade se dá para os dois lados da representação coletiva.

É possível também tal conclusão pela análise da Ata da 32ª reunião da Comissão de Sistematização, que deliberou sobre o tema sindical, oportunidade em que o assunto se restringiu à dicotomia pluralidade x unicidade, sendo aquela defendida pelo Deputado Luis Inácio Lula da Silva e esta pelo Deputado Roberto Freire (BRASIL, 1987). Houve também debates sobre contribuição sindical e representação dos trabalhadores na empresa (BRASIL, 1987). Não se tratou, minimamente, dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato.

Outro indicativo de que o termo categoria profissional não se refere a um critério constitucional de agregação do trabalhador ao sindicato pode ser inferido do seguinte diálogo no âmbito da Comissão de Redação:

> O SR. PRESIDENTE (Ulysses Guimarães): – Todos estão de acordo? Então vamos para a frente. Art. 8º, inciso IV: "A Assembléia Geral fixará a contribuição da categoria que, se profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo de sua representação sindical respectiva." Parece que a modificação a na palavra "respectiva", em vez de sua, não é isso? Em vez de "se" modificou para "em se tratando".
> O SR. CONSTITUINTE VIVALDO BARBOSA: – Ficou uma redação mais precisa.
> O SR. PRESIDENTE (Ulysses Guimarães): – Mas tem também o termo "respectiva": "sua representação sindical". Ele põe "respectiva".
> O SR. CONSTITUINTE VIVALDO BARBOSA: – A expressão "se profissional" não era boa.
> O SR. PRESIDENTE (Ulysses Guimarães): – Viram bem: aí é substituir "sua" por "respectiva" e aquela modificação que é meramente redacional em se tratando de categoria. Então, está aprovado? Aprovado. (BRASIL, 1987).

Também pela análise da evolução (ou involução) das regras de unicidade x pluralidade é possível a conclusão de que o disposto no artigo 8º, inciso II, somente trata deste tema e não dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato.

O artigo 4º, parágrafo 1º do Anteprojeto do Relator na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos dispunha:

> Art. 4º, § 1º. Não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial.

No mesmo sentido o artigo 5º, alínea "a" do Anteprojeto da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos:

> Art. 5º, a) não será constituída mais de uma organização sindical de qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;

Também o texto do Anteprojeto aprovado pela Comissão da Ordem Social:

> Art. 6º, II – não será constituída mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de uma categoria profissional ou econômica, em cada base territorial;

E ainda o disposto inicialmente pelo Relator do Anteprojeto de Constituição na Comissão de Sistematização:

> m) se mais de um sindicato pretender representar o mesmo segmento categorial ou a mesma comunidade de interesses profissionais, somente um terá direito à representação perante o Poder Público, conforme a lei.

E, por fim, a regra do artigo 8º, inciso II, da Constituição da República:

> Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> (...)
> II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior á área de um Município;

A expressão "categoria profissional ou econômica" apenas indica que a unicidade se dá para os dois lados da representação coletiva. Mesmo nos momentos em que a Assembléia Nacional Constituinte tratou dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato a regra de unicidade ou pluralidade se referia indistintamente às categorias profissional e econômica apenas para indicar empregados e empregadores, por seus entes de representação coletiva.

Não houve previsão de "enquadramento sindical" ou critério de agregação do trabalhador ao sindicato nas normas constitucionais de 1988, não obstante seja recorrente a interpretação doutrinária em sentido contrário, como se infere:

Inicialmente Sérgio Pinto Martins:

> Foi mantido o sistema sindical organizado por categorias. Basta a análise de alguns incisos do art. 8º da Lei Maior para se verificar o que estamos afirmando. O inciso II menciona categoria profissional ou econômica representativa da organização sindical. O inciso III reza que o sindicato defende os interesses da categoria. O inciso IV versa sobre a cobrança da contribuição confederativa, que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha. Logo, o sistema sindical estatuído na CLT por categorias, profissional e econômica, continua em vigor. (MARTINS, 2006, p. 694).

Vólia Bomfim Cassar:

> A Carta de 1988 proibiu a interferência do Estado na criação e funcionamento do sindicato, propiciando uma tímida liberdade sindical, pois ainda manteve a unicidade sindical, a divisão dos sindicatos por categorias, pela contribuição sindical compulsória, pela manutenção do sistema

> confederativo e do poder normativo da Justiça do Trabalho (modificado ou extinto pela EC n. 45/04). (CASSAR, 2011, p. 1299).

Wilson Ramos Filho:

> A estrutura sindical continuou a se estabelecer a partir de sindicatos únicos, organizados por categoria profissional, com monopólio de representação outorgado pelo Estado, impondo severa derrota aos setores sindicais que imaginavam que, na saída da segunda ditadura, conquistariam o que lhes foi negado na redemocratização de 1946. (RAMOS FILHO, 2012, p. 342).

Amauri Mascaro Nascimento:

> Os princípios declarados pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º) passam a ser enumerados.
> (...)
> Terceiro, o princípio da representatividade direcionada de modo que a lei indica os grupos ou interesses representados e que são dois, as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas, não sendo previstos sindicatos por empresas ou outros organismos de representação sindical. (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

Considerada a análise do tema na Assembleia Nacional Constituinte é possível perceber que não há na Constituição da República Federativa do Brasil a fixação de um modelo de organização sindical que traga imposição da agregação do trabalhador ao sindicato pelo conceito de categoria profissional, o que será importante para as conclusões que seguirão no presente estudo.

Em síntese final pode-se compreender que houve avanços constitucionais no que concerne aos direitos individuais trabalhistas, que poderiam ter sido muito maiores conforme vontade dos parlamentares da Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e dos Servidores Públicos e da Comissão da Ordem Social, bem como no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho. Na essência das regras constitucionais sobre o sindicato, entretanto, restaram contradições que o Prof. Maurício Godinho Delgado define como antidemocráticas, e explica:

> Sabe-se que é primário e essencial à criação e reprodução continuadas de qualquer processo ou dinâmica que se pretenda implantar e favorecer o estabelecimento de instituições e mecanismos *compatíveis e funcionais* ao pleno desenvolvimento desse processo e dinâmica. *É, desse modo, inviável, teórica e historicamente, construir-se um determinado regime político inserindo-se, em seu núcleo fundamental, mecanismos e institutos típicos a regime que lhe seja antagônico. Do mesmo modo que não há exemplo histórico de regime autocrático que tenha contemplado em seu interior básico, com papel decisivo, instituições e métodos tipicamente democráticos*

> *(a não ser – no máximo – como grosseira contrafação), não se conhece, na história, sociedade política estável, eficaz e duradoura que preserve, em seu núcleo essencial, com papel decisivo, métodos e instituições tipicamente autoritários.*
> (...)
> *A Constituição de 1988, ao manter (mais do que isso: aprofundou e fortaleceu) instituições e mecanismos de grave tradição autocrática, voltados a suprimir a* responsiveness *do representante perante o representado, criou um impasse à Democracia brasileira. Esses mecanismos e instituições, no âmbito das normas jurídicas trabalhistas, encontram-se no conjunto de figuras originárias da formação corporativista-autoritária da década de 30, todos eles inviabilizadores do alcance de uma experiência democrática efetiva e profunda no sistema jurídico trabalhista do país.* (DELGADO, 2011, p. 125-126).

Muito do que hoje consta no Texto Constitucional e que se revela antagônico com o sistema democrático foi, inegavelmente e como visto, opção de diversos dirigentes sindicais com respaldo entre deputados e senadores, mas é possível, atualmente, um novo padrão interpretativo sobre o mesmo conteúdo normativo, o que será desenvolvido adiante.

4 TRANSFORMAÇÕES SOCIOJURÍDICAS RELEVANTES PARA A ATUAÇÃO SINDICAL: BRASIL 1988 - 2013.

O final dos anos 1980 e o início da década de 1990 têm como marca no plano jurídico brasileiro a Promulgação da nova Constituição da República Federativa do Brasil, em 1988. Houve, no ano seguinte, eleições diretas para Presidente da República, tendo participado do processo diversas lideranças que se destacaram na Assembleia Constituinte e representantes dos mais diversos partidos políticos com atuação no Brasil. O cenário social e econômico do país era dos piores. O Governo Sarney se encerrara com hiperinflação, desemprego, pobreza e injustiça social, embora a nova Constituição, intitulada Cidadã, prometesse e sinalizasse dias melhores.

Após um primeiro turno marcado por amplos debates e possibilidades de escolha, que variavam desde a esquerda comunista ao conservadorismo elitista, a população brasileira colocou em posições antagônicas dois candidatos: Luis Inácio Lula da Silva (PT) e Fernando Collor de Mello (PRN). O candidato Luis Inácio Lula da Silva contava com o apoio das lideranças sindicais, artísticas e intelectuais, além de conseguir se comunicar razoavelmente bem com a classe média. O candidato Fernando Collor de Mello representava as antigas oligarquias rurais nordestinas e foi escolhido pelas elites urbanas como barreira contra os possíveis avanços esquerdistas e socialistas no Brasil, representados pelo PT. Os investimentos na campanha, então, se concentraram exponencialmente no candidato do recém-criado PRN (Partido da Reconstrução Nacional), que com importante apoio da mídia possibilitaram a eleição do Presidente Fernando Collor de Mello.

Ao assumir o poder Collor prometeu acabar com o que seria, para ele, o maior problema brasileiro, a hiperinflação, o que faria com a implantação do Plano Collor. Permearam a medida mais importante e urgente a desestatização da economia, com a introdução do modelo neoliberal no país, e a abertura do mercado brasileiro a produtos importados. Fernando Alcoforado destaca:

> Ao assumir o poder, Collor tentou atingir dois grandes objetivos: o primeiro, e imediato, derrotar a inflação, que no final do governo Sarney atingiu o nível de 80% ao mês; e o segundo, introduzir o modelo neoliberal na economia brasileira como resposta ao esgotamento do modelo de substituição de importações que prevaleceu no pós-guerra, com a inserção

> do Brasil na economia mundial e a adoção de políticas de privatizações de empresas estatais.
> (...)
> A abertura às importações sempre foi colocada pelo governo Collor como uma arma para combater oligopólios objetivando a redução dos preços de seus produtos e, consequentemente, contribuir para a queda dos índices de inflação. (ALCOFORADO, 1998, p. 15 e 27).

O Plano Collor (depois denominado Plano Collor I, vez que seu insucesso forçaria a edição de um segundo) ficou marcado na história nacional como aquele que confiscou as economias de muitos brasileiros (bloqueio de aplicações financeiras), pois tinha como objetivo retirar dinheiro do mercado para forçar a queda do consumo e, consequentemente, da inflação.[82] Além do confisco houve também abertura do mercado brasileiro a produtos estrangeiros, cujo referencial seria a substituição das "carroças" produzidas pela indústria automobilística nacional por automóveis importados. O Plano Collor congelou preços e salários, sendo possível o reajuste da remuneração dos trabalhadores somente por determinação do governo, com base na inflação projetada para o período (PIRES, 2010, p. 265).

O primeiro governo democraticamente eleito após 20 anos de ditadura militar seguiu o que fora planejado externamente, no âmbito do Fundo Monetário Internacional (FMI), pois sua estratégia econômica era fundamentada no denominado Consenso de Washington[83]. Marcos Cordeiro Pires explica:

> As drásticas medidas previstas no plano foram justificadas, pelo governo, em face da situação de hiperinflação vivida pelo país. Apesar de ser apresentado como mais um choque 'heterodoxo', por conta do congelamento de preços e salários, que visava debelar a inflação 'inercial', a essência daquelas políticas foi mais uma vez o monetarismo, já que o descontrole dos gastos públicos e o volume expressivo da dívida do Estado foram apontados como a causa principal do processo inflacionário. A contração da base monetária, a mudança de moeda, o bloqueio de ativos financeiros da classe média, a reforma administrativa e o início do processo de privatização coincidiam com a terapia preconizada pelo 'Consenso de Washington'.

---

[82] Interessante lembrar que durante a campanha presidencial o então candidato do PRN, respaldado pela mídia temerosa, afirmou que, se eleito, Lula faria exatamente o que ele (Collor) fez ao assumir a Presidência da República, ou seja, confiscar as economias da população brasileira.

[83] "O Consenso de Washington – o 'Consenso' – decorreu de uma série de reuniões entre os dirigentes do FMI, do Banco Mundial, Banco Interamericano de Desenvolvimento e do Tesouro dos Estados Unidos, além de políticos e economistas latino-americanos. A primeira delas, convocada pelo economista inglês John Williamson, do Institute for International Economics, ocorreu em novembro de 1989, e nela foram debatidos os problemas enfrentados pelos países da região (inflação e crise econômica), além de discutir as experiências de 'sucesso', com as do Chile e do México, que então se abriam ao capital estrangeiro e aparentemente conseguiam enfrentar os problemas. Também ali foram reafirmados os princípios neoliberais, tais como preconizados pelo governo norte-americano." (PIRES, 2010. Pág. 262).

> A abertura econômica seria outra peça-chave no contexto daquelas políticas. Apesar de se imaginar que a contração da demanda seria garantida por intermédio da política monetária, a liberalização das importações permitiria um choque de oferta, forçando os produtores locais a não reajustar o preço de suas mercadorias, diferentemente do que ocorrera em experiências anteriores. (PIRES, 2010, p. 265-266).

As medidas implementadas pelo Governo Collor ensejaram efeitos colaterais que acabariam por determinar seu insucesso. A queda no consumo e as importações causaram recessão e desemprego. Entre 1990 e 1992, conforme dados do BACEN e do IBGE reunidos por Marcio Pochmann (2008), houve queda de 3,9% na produção nacional e redução de 8,4% nos níveis de emprego assalariado. A taxa de desemprego aumentou 130%, sobretudo em grandes empresas. A inflação não foi debelada, pois a variação do IPCA no ano de 1990 foi da ordem de 927,4%. Tal realidade ensejou a criação do Plano Collor II, com resultados também insuficientes (PIRES, 2010, p. 266).

Collor não conseguiu manter a base política e econômica que fora essencial para a sua eleição, e acabou renunciando antes de sofrer *impeachment* por decisão do Congresso Nacional em 1992, o que se deu por influência da mídia e pela força dos estudantes que foram às ruas para exigir o afastamento do Presidente, que foi então substituído no poder por seu vice, Itamar Franco, que buscou se afastar da imagem e dos colaboradores daquele. Sua base de sustentação seria composta por um sempre presente PMDB, além de PDT e PSDB. Sua promessa inicial foi no sentido de buscar a “estabilidade macroeconômica, reverter o processo de aprofundamento das desigualdades sociais e adotar medidas destinadas a promover o crescimento econômico” (ALCOFORADO, 1998, p. 36). Um dos expoentes do novo governo foi o Ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso, que assinou o exitoso Plano Real em 1993, que finalmente conseguiu debelar a inflação, inobstante não tenha o Governo Itamar honrado os demais compromissos iniciais.

O Plano Real não rompeu com o Consenso de Washington e adotou receita de estabilização já conhecida mundialmente, embora ainda não implementada com êxito no Brasil, consistente no uso de âncora cambial, o dólar neste caso, com prioridade absoluta para o controle da moeda, ainda que em detrimento dos níveis de emprego e de políticas sociais (PIRES, 2010, p. 266). Também foram medidas necessárias ao êxito do Plano Real a manutenção de altas taxas de juros, com a finalidade de atrair capital especulativo internacional; diminuição do nível de

endividamento do país; disciplina fiscal ensejadora de *superavit* primário e "abertura da conta de capitais, de forma a permitir que esses recursos externos pudessem sair a qualquer momento do país sem sofrer nenhum tipo de constrangimento por parte do governo." (PIRES, 2010, p. 283).

Os custos econômicos e sociais do Plano Real são: exacerbado endividamento externo e interno, baixas taxas de crescimento econômico, juros elevados, perda de competitividade da produção nacional, sobrevalorização do real frente ao dólar, concentração de renda, desemprego, acumulação de riqueza essencialmente financeira e não produtiva, vulnerabilidade frente a crises externas, dentre outros (PIRES, 2010). Eis os índices de inflação no período 1988-1994, com base no IPCA/IBGE, Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor, atualizado em 06/01/2012:

Tabela 20 – Inflação – IPCA – % a.a.

Ano	Inflação IPCA
1988	980,21
1989	1.972,91
1990	1.620,97
1991	472,70
1992	1.119,10
1993	2.477,15
1994	916,46

Fonte: IBGE, Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor, disponível em www.ipeadata.gov.br

No mesmo período os índices oficiais de desemprego, segundo dados do IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego, referente à taxa de desemprego aberto[84] nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, considerando pessoas com 15 anos e tendo como referência o mês de agosto:

[84] "Relação entre o número de pessoas desocupadas (procurando trabalho) e o número de pessoas economicamente ativas num determinado período de referência." (IBGE, 2012).

Tabela 21 – Taxa de desemprego aberto.

Mês/Ano	Taxa de Desemprego Aberto
08/1988	4,36%
08/1989	3,47%
08/1990	4,86%
08/1991	4,37%
08/1992	6,33%
08/1993	5,73%
08/1994	5,85%

Fonte: IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego, disponível em www.ipeadata.gov.br

Lúcia Santos Garcia, Mario Marcos Sampaio Rodarte e Thaiz Silveira Braga, com metodologia diferente[85] estimaram por interpolação intercensitária índice de 8,7% de desemprego total em 1989 muito acima dos 3,47% do IBGE, em pesquisa intitulada "Desemprego de longa duração como corolário da 'Década Neoliberal': A evolução do desemprego metropolitano entre as décadas de 1990 e 2000". (GARCIA; RODARTE, BRAGA, [20--]).

Liana Carleial (1998), em artigo intitulado "Quem tem medo do desemprego no Brasil?", demonstra em tabela com base em dados da PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (1988/1998) SEADE/DIEESE os seguintes índices referentes à Região Metropolitana de São Paulo:

Tabela 22 – Taxa de desemprego, por tipo, na RMSP – 1988-94. (%)

PERÍODO	TOTAL	ABERTO	OCULTO Total	OCULTO Precário	OCULTO Desalento
Maio/88	10,4	7,8	2,6	1,8	0,8
Maio/89	10,1	7,6	2,5	1,8	0,8
Maio/90	11,6	8,4	3,2	1,9	1,3
Maio/91	13,3	9,2	4,1	3,2	0,9
Maio/92	16,1	10,2	5,9	4,5	1,3
Maio/93	15,9	9,8	6,1	4,9	1,2
Maio/94	15,4	9,9	5,5	4,3	1,2

Fonte: PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO (1988/1998). São Paulo: SEADE/DIEESE.

[85] "Desempregados - São indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade de trabalho, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança." (DIEESE, 2012).

Relevante também perceber a variação do salário mínimo, em tabela elaborada pelo IPEA (Ipeadata) que leva em consideração seu valor em reais,[86] mesmo em períodos anteriores a 1993, tendo aqui como referência o mês de agosto, "deflacionando-se o salário mínimo nominal pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE a partir de março de 1979":

Tabela 23 – Salário mínimo real

Ano	Salário mínimo real
1988	415,52
1989	421,41
1990	289,14
1991	198,25
1992	235,63
1993	309,32
1994	252,05

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ipeadata, disponível em www.ipeadata.gov.br

No período analisado os brasileiros com renda domiciliar *per capta* inferior à linha de pobreza[87], segundo pesquisa do IPEA nos anos de 1988, 1989, 1990, 1992 e 1993, constituíam 42,38% da população. (IPEA, 2012).

A desigualdade social, considerado o coeficiente de Gini[88] em análise do IPEA no período compreendido entre 1988 e 1994, teve os seguintes números:

[86] "Série em reais (R$) constantes do último mês, elaborada pelo IPEA, deflacionando-se o salário mínimo nominal pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE a partir de março de 1979. Para períodos anteriores, os deflatores utilizados foram o IGPC-Mtb (jan/1948-mar/1979), o IPC-RJ/FGV (jan/1944-jan/1948) e o IPC-SP/Fipe (jul/1940-jan/1944). O salário mínimo urbano foi instituído no Brasil por decreto-lei do presidente Getúlio Vargas, durante a ditadura do Estado Novo, e começou a vigorar em julho de 1940, com valores diferenciados entre estados e sub-regiões. Em 1943, foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em 1963, foi estendido ao campo por meio do Estatuto do Trabalhador Rural. Foi nacionalmente unificado em maio de 1984, mas, desde 2000, a Lei Complementar 103 permite que os estados fixem pisos estaduais superiores ao mínimo nacional. Os dados desta série para o período em que a legislação federal definia faixas diversificadas referem-se sempre ao maior salário mínimo vigente no país." (IPEA, 2012).

[87] "A linha de pobreza aqui considerada é o dobro da linha de extrema pobreza, uma estimativa do valor de uma cesta de alimentos com o mínimo de calorias necessárias para suprir adequadamente uma pessoa, com base em recomendações da FAO e da OMS. São estimados diferentes valores para 24 regiões do país. Série calculada a partir das respostas à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE)." (IPEA, 2012).

[88] "Mede o grau de desigualdade na distribuição da renda domiciliar per capita entre os indivíduos. Seu valor pode variar teoricamente desde 0, quando não há desigualdade (as rendas de todos os indivíduos têm o mesmo valor), até 1, quando a desigualdade é máxima (apenas um indivíduo detém toda a renda da sociedade e a renda de todos os outros indivíduos é nula). Série calculada a partir das respostas à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE)." (IPEA, 2012).

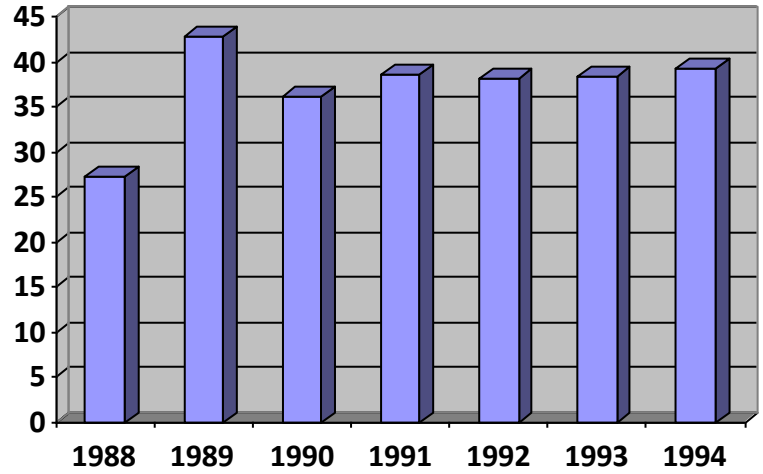
Tabela 24 – Renda – desigualdade – coeficiente de Gini

Ano	Coeficiente
1988	0,616
1989	0,636
1990	0,614
1991	-
1992	0,583
1993	0,604
1994	-

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ipeadata, disponível em www.ipeadata.gov.br

Também o trabalho em sobrejornada era significativo no período da análise, conforme gráfico abaixo, divulgado pelo DIEESE a partir de pesquisa "Estudo Exploratório: A Natureza do Crescimento Econômico", que considerou o percentual de assalariados que trabalhavam mais do que a jornada legal na região metropolitana de São Paulo no período 1985-1999:

Gráfico 1 – Assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal na Região metropolitana de São Paulo: 1985-99.



Fonte: DIEESE/SEADE. PED - Pesquisa de emprego e desemprego.

Possível perceber, com base nos números destacados acima, que no período 1988-1994 o Brasil conviveu com hiperinflação seguida de estabilidade monetária. Para os trabalhadores, entretanto, os ganhos advindos do controle inflacionário não se verificaram em outros pontos sensíveis, como os níveis de emprego, valor do salário mínimo, desigualdade social e excesso de trabalho.

Os prejuízos aos trabalhadores se aprofundaram no período posterior, como adiante demonstrado, o que permite concluir que muito do sucesso do plano real se deve, lamentavelmente, ao sacrifício da classe trabalhadora.

O Presidente Itamar Franco conseguiu controlar a inflação e eleger seu sucessor nas eleições de 1994, mas não conseguiu melhorar a vida do cidadão trabalhador brasileiro, como visto. A eleição do Presidente Fernando Henrique Cardoso, alicerçada na popularidade imediata do Plano Real, manteve a política econômica iniciada no Governo Collor e desenvolvida por Itamar Franco, com aprofundamento do modelo neoliberal no país. Suas prioridades eram a estabilização econômica, a privatização de empresas públicas, a "liberalização comercial e a recondução do Estado ao seu campo prioritário de atuação na prestação de serviços básicos, em particular em educação e saúde." (ALCOFORADO, 1998, p. 111).

Era o início da "década neoliberal" no Brasil, que perdurou até 2002, com efeitos sensíveis até o presente momento.[89] Inegavelmente a década de 1990 ficará marcada na história do Direito do Trabalho brasileiro como período de maior ameaça ao seu conteúdo protetivo e ao seu papel de destaque no sistema de relações capital-trabalho. O Poder Executivo central, que detinha na prática o controle do Poder Legislativo no período 1993-2002, não mediu esforços no sentido de implementar o ideário neoliberal preconizado por doutrinadores norteamericanos e europeus.

Alterações legislativas, inclusive por Medida Provisória, foram implementadas[90], e vários prejuízos foram impostos à classe trabalhadora. A ameaça constante da implosão do sistema protetivo construído ao longo do século XX foi a principal preocupação dos trabalhadores organizados, bem como de advogados, juízes e procuradores do trabalho.[91]

---

[89] Os temas referentes à "década neoliberal" e aqui expostos foram originalmente tratados por este autor em disciplina do Doutorado, ministrada pelo Prof. Dr. Maurício Godinho Delgado. Posteriormente foram apresentados em palestra na IV Semana Jurídica da PUC.Minas no Serro. Finalmente, em outubro de 2010, resultaram em artigo publicado na Revista LTr., ano 74 – out – 2010, págs. 1245 a 1255.

[90] Verbi gratia Leis Ordinárias Federais 9.300/1996, 9.472/1997, 9.504/1997, 9.601/1998, 9.608/1998, 9.958/2000, 10.101/2000, 10.208/2001, 10.243/2001, bem como MP 2164/2001.

[91] Trata-se da tentativa de aprovação do que ficou conhecido como "prevalência do negociado sobre o legislado". Destaque para o Projeto 5.483/01, que alteraria o artigo 618 da CLT, que passaria a viger da seguinte forma: Art. 618. Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho. Parágrafo único. A convenção ou acordo

Importante analisar então, ainda que em poucas linhas e com base sobretudo na Sociologia, quais são as características básicas do neoliberalismo brasileiro e quais foram (e são) os principais efeitos verificados nas relações capital-trabalho.

O ideário do neoliberalismo, ou seja, do retorno à liberdade de mercado, nasceu como crítica ao Estado de Bem-Estar Social europeu, que por sua vez foi política adotada após a II Guerra Mundial com objetivo de assegurar "tipos mínimos de renda, alimentação, saúde, educação" a todo e qualquer cidadão, "não como caridade, mas como direito político", nos dizeres de Wilensky, citado por Norberto Bobbio (1995, p. 417).

Dados os altos custos de manutenção do Welfare State, dentre outros fatores, ressurgiu na Europa dos anos 70 a ideia do retorno às políticas próprias do Estado Liberal, com o entendimento da desigualdade como um valor positivo e com a premissa de que o Estado deveria ser mínimo no que consiste à intervenção nas relações privadas, como destaca Perry Anderson (1998).

O neoliberalismo tornou-se em pouco tempo hegemônico no mundo ocidental, com ênfase para as ações dos governos brasileiros sob Fernando Collor de Melo, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, como visto. Algumas das principais características do neoliberalismo brasileiro foram as privatizações; a desregulamentação dos mercados de produto, financeiros e de trabalho; a despolitização da economia (CARDOSO, 2003) e a consolidação da "fábrica-mínima" no contexto da reestruturação produtiva.

Inicialmente destaque-se a onda de privatizações[92], que retirou do Estado funções antes vistas como essenciais e que trouxe, além de diminuição de postos de trabalho, a redução de direitos dos até então servidores públicos, com ênfase na perda da estabilidade.

Houve a busca pela desregulamentação dos mercados de produto, financeiros e de trabalho, como destaca Adalberto Moreira Cardoso (2003), em sua

---

coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1.985, a legislação tributária, previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.

[92] Interessante lembrar que as privatizações foram feitas parcialmente com dinheiro público, via BNDES e fundos de pensão de estatais, em uma privatização com dinheiro público, e, além disso, que os recursos privados advindos do processo financiaram os juros exorbitantes que sustentavam a política econômica. Conforme Adalberto Moreira Cardoso, "... as privatizações, ao assegurar receita líquida ao setor público, financiam a taxa de juros, operando a transferência de poupança pública (e do público) para os investidores internacionais e nacionais." (CARSOSO, 2003).

obra “A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.” A ideia básica era a de que somente o mercado, livremente e sem a ingerência do Estado, pode fixar regras justas quanto aos valores em jogo. Neste contexto, não caberia ao Estado intervir nos preços dos produtos e nas regras do mercado financeiro, bem como deveria se ausentar, substancialmente, da regulação da relação de emprego.

Adalberto Moreira Cardoso (2003) também enfatiza a retirada do Estado do seu papel de principal agente de controle econômico, ou seja, a despolitização da economia, que assim ficaria ao sabor das estratégias capitalistas, o que frequentemente resulta em crises que por sua vez impõem pesados encargos aos países e, em última análise, àqueles que pagam impostos e garantem seu financiamento.

O Estado mínimo neoliberal parece ter influenciado o empregador capitalista no projeto e implementação da ideia de “fábrica-mínima”, da mesma forma que esta acabava por indicar àquele um novo modelo a ser desenvolvido. A reestruturação produtiva trouxe a redução da fábrica, sem que houvesse, obviamente, redução na produção e nos lucros. A redução da fábrica se deu sobretudo pela automação e da terceirização, o que acarretou desemprego e precarização da contratação de trabalho.

As décadas de 1970 e 1980, como visto, intensificaram no Brasil, no âmbito das relações de trabalho, a nefasta e hoje sempre presente figura da terceirização de serviços (terceirização interna), com impactos diretos no sindicalismo, problema que recrudesceu sensivelmente nos anos 1990 e 2000. Ao seu lado e cada vez mais presente também a terceirização externa, situação em que uma empresa contrata outra para a realização de seu produto final fora de seu estabelecimento empresarial, regra geral na sede desta, conforme adiante desenvolvido e nos termos da doutrina do Prof. Márcio Túlio Viana.

Historicamente a terceirização de serviços se situa no contexto pós-fordista do final do século XX, quando houve a intensificação do modelo de especialização flexível. No modelo taylorista-fordista, ainda aplicado em diversas estruturas empresariais, o industrial se ocupa de todo o processo produtivo, controla o trabalho através de chefias, tempos, movimentos, técnicas e modos uniformes de produção. No modelo pós-fordista o padrão é a reestruturação da grande fábrica em pequenas e especializadas “unidades de negócio”. A fragmentação da fábrica, sua especialização, fez surgir também alterações na clássica relação bilateral trabalhista.

Neste contexto destaque para a terceirização, que tende a se encaixar no modelo de especialização flexível, embora seja possível também nas estruturas empresariais de matriz fordista.

Em referencial artigo o Prof. Márcio Túlio Viana estabelece importantes diferenciações entre a terceirização externa e aquela praticada internamente ao estabelecimento empresarial do tomador dos serviços, e explica:

> No primeiro caso, a fábrica externaliza etapas do processo produtivo. Em vez de fabricar um automóvel inteiro, divide a produção com suas *parceiras.* No segundo caso, a empresa internaliza empregados de outras. Em vez de contratar pessoal de limpeza ela contrata... quem os contratou. (VIANA, 2012, p. 198).

A terceirização externa tende a ser menos gravosa para os trabalhadores, individual e coletivamente considerados, pois “não afeta de forma negativa as subjetividades” (VIANA, 2012, p. 201). A terceirização interna, em sentido contrário, é bastante mais degradante, pois “num passe de mágica, e sem perder de todo sua condição humana, o trabalhador se vê transformado em mercadoria.” (VIANA, 2012, p. 201). Por ser mais comum e mais relevante para a análise central do presente estudo, a terceirização interna receberá aqui maior destaque.

A terceirização trabalhista é fenômeno jurídico e social que se desenvolve gradativa e amplamente desde a década de 1970 e que se encontra potencializado, de modo cada vez mais nocivo, nos tempos atuais. É fácil verificar no cotidiano das relações produtivas, em todos os ramos de atividade econômica, o trabalho terceirizado.

A Administração de Empresas, ciência responsável pelo desenvolvimento inicial da terceirização e pela sua análise cotidiana, conceitua o fenômeno como um processo “de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua” (GIOSA, 1993, p. 347), ideia que se amolda àquela de terceirização externa, acima exposta com base na obra de Márcio Túlio Viana.

O léxico consagra o termo terceirização com sentido de possibilidade de “organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim....” (HOUAISS, 2009) ou, ainda, a “atribuição a empresas

independentes, *i.e.*, a terceiros, de processos auxiliares à atividade principal de uma empresa" (FERREIRA, 2008).

Destacam-se temas e termos próprios à Administração de Empresas: "parceria", "concentração", "processos auxiliares". Em tese, então, o objetivo da terceirização parece ser "otimizar", para usar também um termo deste ramo do saber, a "gestão" de mão-de-obra. Não há, e nem se poderia supor uma declaração em tal sentido, nenhuma referência à redução de custos decorrente da precarização da exploração de trabalho.

Para o empregador capitalista a terceirização é, teoricamente, uma das estratégias tendentes à readequação de suas estruturas para o mercado mais exigente. A tese é a da especialização[93], da ênfase em sua atividade preponderante[94], da redução de custos e aumento da lucratividade.

A realidade, entretanto, demonstra que no plano do Direito do Trabalho e no sentimento operário a terceirização é sempre perversa, pois traz para dentro da classe trabalhadora patamares desiguais de valorização da força produtiva não só no plano da remuneração mas, também, da dignidade da pessoa humana. Há, em um mesmo estabelecimento empresarial, diversas "classes" de trabalhadores empregados, de acordo com quem é o seu empregador (no que diz respeito à terceirização interna).

A relação jurídica empregatícia clássica é aquela bilateral, que contrapõe empregado e empregador. A terceirização interna, como o nome indica, insere uma terceira pessoa na contratação de trabalho, que se interpõe na relação jurídica básica apenas para o fornecimento da mão-de-obra necessária aos interesses do tomador dos serviços. Na terceirização interna, aquele que se interessa pelo aproveitamento do trabalho de alguém (aqui denominado tomador dos serviços), ao invés de ir ao mercado e fazer diretamente a contratação (bilateral, clássica), opta por contratar uma interposta pessoa, que por sua vez contrata o trabalhador, que entrega seu trabalho no interesse daquele e em seu estabelecimento.

---

[93] "... em geral, quem exerce um serviço especializado tende a se encaixar mais numa atividade-fim do que numa atividade-meio." (...) "Não custa ponderar, também, que o fato de uma empresa precisar, em caráter permanente, de um expert num tipo de solda altamente refinada não justifica a contratação de uma empresa especialista em fornecer – ou fabricar – soldadores, do mesmo modo que o fato de uma empresa necessitar de um advogado não impede que ela o faça diretamente." (VIANA, 2012, p. 214).

[94] A jurisprudência trabalhista cristalizada na Súmula 331 do TST permite a terceirização de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador dos serviços, o que tradicionalmente significa o afastamento das relações trilaterais em atividades preponderantes (atividades-fim).

Há, então, uma relação trilateral ou triangular, que recebe a seguinte definição de Maurício Godinho Delgado:

> Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (DELGADO, 2013, p.436).

Há então uma dissociação entre a entrega de trabalho e a percepção de direitos. O trabalho é entregue ao tomador dos serviços, enquanto a interposta firma com o trabalhador empregado o contrato de emprego, com seus direitos próprios.

A Professora Gabriela Neves Delgado, em sua obra referencial sobre o tema destaca, por si e conforme Márcio Túlio Viana:

> ...enquanto no modelo clássico o empregado presta serviços de natureza econômico-material, diretamente ao empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonificado, com o qual possui vínculo empregatício (art. 2º, caput, CLT), na relação trilateral terceirizante o empregado presta serviços a um tomador, apesar de não ser seu empregado efetivo. A relação de emprego é estabelecida com outro sujeito, a empresa interveniente ou fornecedora. (...) É claro que a sistemática contratual desse novo modelo também destoa do tradicional, conforme ressalta Viana: 'Ao invés de uma única relação jurídica, envolvendo as partes, temos agora três sujeitos e dois contratos: o interempresário e o de trabalho. O primeiro, entre a empresa fornecedora e a cliente. O segundo, entre a fornecedora e o trabalhador. (DELGADO, 2003, p. 139-140)

Qual é, então, o problema essencial da terceirização, vez que o trabalhador contratado pela interposta é empregado e, assim, titular de direitos trabalhistas básicos?

O problema elementar da terceirização, sobretudo interna, é, nos termos expostos por Márcio Túlio Viana (2012), a transformação do trabalhador em mercadoria, inserido que está, quase como objeto, em um contrato de *marchandage.* O sentimento (ou o não sentir-se nada) do trabalhador terceirizado internamente ao estabelecimento de seu tomador é o aspecto mais relevante a ser considerado:

> Nas terceirizações internas, pode até acontecer, vez por outra, que ele se sinta exatamente como o tratam: objeto ou animal. No limite, porém, é também possível que nem mesmo o fato de ser convertido – já agora, sem disfarces – em trator ou burro de carga consiga realmente tocá-lo. Sua nova qualidade de mercadoria se espalha de tal maneira em seu corpo e em sua alma que ele já não percebe sua verdadeira condição humana. E, nesse

> caso, *não sentir nada* talvez seja ainda pior do que sentir-se coisa." (VIANA, 2012, p. 205).

Assim, "terceirização que não precariza *é uma contradição em seus próprios termos"* (VIANA, 2012, p. 212), independentemente de eventual tratamento isonômico contratual.

Outro ponto também relevante da precarização de mão-de-obra decorrente da terceirização interna está na desigualdade remuneratória existente entre o trabalhador empregado terceirizado, vinculado juridicamente à interposta, e o trabalhador empregado diretamente contratado pelo tomador dos serviços. Tal elemento distintivo precarizante se situa predominantemente no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, embora necessariamente irradie efeitos no plano do contrato individual. A regra geral de fixação da agregação do trabalhador ao seu sindicato se dá por aplicação do conceito de categoria profissional, o que pressupõe, nos termos da lei, similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (CLT, artigo 511, § 2º).

Há, no plano jurídico, distinção entre os sindicatos representativos da categoria dos trabalhadores terceirizados e da categoria dos empregados do tomador, sobretudo na terceirização interna. Regra geral o patamar de direitos coletivos sindicais dos terceirizados é bastante inferior àquele percebido pelos empregados do tomador dos serviços. Assim, como regra geral, trabalhadores em uma mesma circunstância fática e que prestam serviços ao mesmo tomador terão conteúdos jurídicos protetivos coletivos diversos, dada a pluralidade de empregadores envolvidos e (consequentemente) de sindicatos representativos de diferentes categorias profissionais. Possível inferir que para sua própria existência o sindicato representativo dos terceirizados deve oferecer aos seus representados patamar jurídico protetivo inferior àquele estabelecido pelo ente representativo dos empregados do tomador. É que se a "ordem natural" se inverte, a terceirização se inviabiliza. Se a terceirização se inviabiliza economicamente, deixa de existir, em situações fáticas diversas, o empregador interposto. Se o empregador interposto se extingue o sindicato representativo de tais trabalhadores também necessariamente tem o mesmo destino, dado o critério regra de agregação sindical por categoria profissional. Se o custo do trabalho do terceirizado for mais significativo do que aquele dos empregados diretamente contratados todo o discurso da organização

empresarial se esvai, com a transparência da relevância econômica do modelo trilateral. Infelizmente, então, o sindicato dos trabalhadores terceirizados desempenha, regra geral, papel negativo na engrenagem do sistema precarizante.

No que concerne principalmente à terceirização interna, a situação é simples, embora grave e perversa: o trabalhador empregado do tomador dos serviços trabalha lado a lado com o empregado da interposta; ambos são empregados *celetistas*, mas o primeiro terá patamar remuneratório superior ao do segundo, vez que seus sindicatos são distintos, um mais atuante e comprometido do que o outro.

Além de reduzir gastos o tomador dos serviços terceirizados consegue prejudicar sensivelmente a atuação dos sindicatos representativos dos interesses dos seus empregados, pois o fenômeno da terceirização, conforme exposto, fragmenta a classe trabalhadora[95] ao permitir e forçar a coexistência de diversos sindicatos, com patamares remuneratórios também diversos, em um mesmo espaço laborativo:

> A terceirização *externa* quebra a classe operária em termos objetivos, na medida em que viabiliza a produção em pequenas unidades, na forma de rede; a *interna* a divide sobretudo em termos subjetivos, pois mistura num mesmo lugar trabalhadores efetivos da tomadora com uma categoria de empregados oscilantes, flutuantes, *ciganos.* (VIANA, 2012, p. 202).

O Prof. Márcio Túlio Viana propõe, além do necessário tratamento isonômico[96] no plano da terceirização, que os trabalhadores possam se organizar no mesmo sindicato dos empregados da tomadora ou, ainda, optar por um ou outro ente representativo, ideias que serão relevantes para as conclusões finais do presente estudo:

> É verdade que há uma possibilidade de se reduzir esse impacto, se os terceirizados puderem se organizar no mesmo sindicato dos empregados da tomadora – o que nos parece uma proposta interessante. Mas mesmo nesse caso pode ser que surjam entre eles interesses destoantes. Além disso, como construir aderências no caso de terceirizados que pulam incessantemente de uma empresa para outra, ou mesmo de uma categoria para outra? Talvez o

[95] "... a terceirização também fragmenta por fora e por dentro a classe trabalhadora, neutralizando conflitos coletivos. A própria dissociação entre quem paga e quem dirige 'tende a separar a reivindicação salarial (...) da contestação da organização do trabalho'. De resto, como já notamos, o terceirizado de hoje pode se tornar o empregado direto amanhã, e vice-versa, o que leva cada um a ambicionar ou a temer o destino do outro". (VIANA, 2012, p. 210).

[96] "... o princípio da isonomia do salário e das condições de trabalho não deveria sofrer restrições pelo fato de os empregados da tomadora terem uma convenção coletiva diferente da que abrange os terceirizados. Ou seja: o valor fixado na convenção lhes seria aplicável de todo modo, integrem ou não o sindicato." (VIANA, 2012, p. 219).

> ideal fosse abrir espaço para que o trabalhador optasse, caso a caso, por um ou outro sindicato. (VIANA, 2012, p. 218).

O problema se irradia para todo o Direito do Trabalho, pois este ramo jurídico especializado necessita da existência de um sindicato forte e atuante, com a classe trabalhadora coesa e organizada, para que sua estrutura possa prevalecer sobre os interesses do capital. Sindicatos fracos impõem fragilidades ao Direito do Trabalho.

Observe-se ainda que, na prática, a interposição normalmente enseja a contratação de prestação laborativa menos especializada, ao contrário do que defendem os administradores de empresas, pois os salários oferecidos tendem a ser menores do que aqueles praticados pela tomadora dos serviços. A fiscalização da segurança no trabalho tende a não ser tão efetiva, pois a responsável primeira é a interposta empregadora, muitas vezes despreparada ou apressada na realização das suas tarefas. São comuns, então, diversos acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados e "quarteirizados".[97] Máquinas e equipamentos de segunda classe, segunda linha e segunda-mão tendem a ser utilizadas pelas interpostas, que buscam oferecer sempre serviços mais baratos para os tomadores dos serviços, o que aumenta em consequência o lucro de ambos (VIANA, 2012).

Este é o contexto sóciojurídico básico da terceirização de serviços e que precisa ser compreendido pelos operadores do Direito do Trabalho: trabalhadores em igualdade de situação fática, que desenvolvem seu labor no interesse direto e imediato de um mesmo favorecido, mas com tratamento jurídico diferenciado, dada a multiplicidade de empregadores interpostos na relação jurídica básica entre quem se aproveita da força produtiva (o tomador dos serviços) e o empregado terceirizado.

O sindicalista João Paulo Pires Vasconcelos, com justificada parcialidade e passionalidade, define a terceirização:

> A terceirização no Brasil é o mais desonesto, brutal, desumano instrumento de redução salarial. É excelente para favorecer a imposição das mais degradantes condições de trabalho que se tem notícia no mundo tido como civilizado. Hoje é largamente utilizada pelas empresas em todo território nacional. Permite o 'encarte e o descarte' das pessoas humanas no processo de produção nacional, conforme demonstra o jogo sujo dos empresários desonestos. Nas grandes empresas, como no serviço público, há uma associação de interesses entre os executivos da contratante e o das

[97] Não bastasse a terceirização, surgem e se desenvolvem no Brasil fenômenos como a *quarteirização* e *quinteirização.* Em ambos os casos há, entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, empresas interpostas (uma, no caso da terceirização, duas, no caso da quarteirização, e três, no caso da quinteirização).

> empresas contratadas. Todos se locupletam, tranquilamente, com a exploração brutal e impiedosa dos trabalhadores. (VASCONCELOS, 2007, p. 224).

Não obstante a terceirização assuma posição destacada no universo das relações trabalhistas, entendem a melhor doutrina e a jurisprudência hodierna não haver legislação heterônoma suficientemente abrangente sobre a matéria, o que teria forçado o TST à edição de sua Súmula 331, que, na prática, "regula" o fenômeno sociojurídico, dizendo seus limites.[98] Não obstante tal compreensão, outras são possíveis. A primeira é no sentido de que há, sim, regra legal suficientemente abrangente para regular a terceirização: Lei 6.019/1974. Possível compreender, nos termos da lei e não de súmula, que a terceirização só é lícita em se tratando de substituição de pessoal permanente ou de acréscimo extraordinário de serviços, observados o prazo máximo de 3 meses e o tratamento remuneratório isonômico entre trabalhadores terceirizados e empregados diretos. Uma segunda linha é no sentido da aplicação direta e imediata de normas constitucionais (regras e princípios) para fixar os limites (também constitucionais) sobre a terceirização. Assim, a dignidade da pessoa humana e a ideia básica de igualdade (isonomia ou não-discriminação) prevaleceriam imediatamente nas avenças trilaterais.

De qualquer modo, na linha impactante de Márcio Túlio Viana (2012), é possível compreender que a terceirização é em si mesma uma fraude; que o trabalhador terceirizado não é diferente "sob alguns aspectos, do burro de carga ou do trator que o fazendeiro aluga aos sitiantes vizinhos" (VIANA, 2012, p. 201); que o

---

[98] SUM-331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando -se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 2013).

corpo do trabalhador “está exposto na vitrine: a empresa tomadora *vai às compras* para obtê-lo, e de certo modo o pesa, mede e escolhe” (VIANA, 2012, p. 207). A terceirização cria uma “subespécie de trabalhadores, cujos corpos (...) são virtualmente negociados por um intermediário, que os aluga ou arrenda, nua e cruamente, como se fossem animais ou coisas.” (VIANA, 2012, p. 209-210). Por fim:

> Na verdade, toda forma de terceirização interna deveria ser proibida. Trata-se de uma das mais claras violações à dignidade humana. Afronta os tão *badalados* direitos humanos. Sem meias palavras, trata-se de um tráfico de pessoas. Não parece haver qualquer diferença entre essa prática e a velha *marchandage*, contra a qual o Direito do Trabalho sempre lutou. Sua admissão implica em verdadeira ruptura de paradigma, um episódio de *destruição criativa* tão profundo, no campo jurídico, quanto o que atingiu os meios de transportes ou as telecomunicações, no mundo tecnológico. (VIANA, 2012, p. 209).

Atualmente pretende parte significativa da elite capitalista brasileira potencializar ilimitadamente a terceirização trabalhista, conforme Projeto de Lei 4330/2004 que prevê, de modo absurdo, a possibilidade de intermediação de mão de obra em qualquer atividade do tomador dos serviços (art. 2º, inciso II) e a inaplicabilidade expressa dos instrumentos normativos coletivos fixados pelo sindicato dos empregados do tomador dos serviços no que concerne aos trabalhadores terceirizados. A aprovação do Projeto de Lei 4330/2004 poderá legalizar a esdrúxula situação de sociedades empresárias (industriais, comerciais, financeiras, prestadoras de serviços, etc.) sem empregados, ou com número pouco significativo deles, pois toda e qualquer atividade poderá ser licitamente terceirizada. O que se espera é um mínimo de bom senso, de compreensão social e atenção aos valores constitucionais vigentes por parte do Congresso Nacional e, se for o caso, da Presidência da República, para que tal absurdo não se verifique no Brasil.

Outra estratégia no contexto da reestruturação produtiva foi a de “individualização do trabalhador”, antagônica à ideia de coletividade de classe, e que foi largamente implementada com alterações nos sistemas de controle fabris.[99]

Iram Jácome Rodrigues, em seu artigo “Transformações no mundo do trabalho e dilemas do sindicalismo” destaca as mudanças no trabalho, na família, na sociedade e seus reflexos nas relações trabalhistas, com destaque para o sindicato.

[99] Responsabilização direta do trabalhador pelo resultado do seu trabalho, sem a necessidade de chefias.

Ao final da análise traz um interessante quadro comparativo geral, com base em Harvey e outros, com relação aos processos de mudanças, que vale aqui destacar:

Quadro 3 – Transformações no mundo do trabalho e dilemas do sindicalismo

	Fordismo	Depois
Regulação econômica	Keynesianismo	Monetarismo
Mercados	De massa	Nichos
Estilo de vida	Conformista	Pluralista
Sistemas	Centralizados	Descentralizados
Organização	Burocrática	Não-hierárquica
Regulação	Nacional	Global
Setor de ponta	Consumo	Financeiro
Habilidades	Perda de qualificação	Multifuncionalidade
Trabalhadores	Massa homogênea	Polivalentes
Características	Rigidez	Flexibilidade
Produção	Linha de montagem	Flexível
Sociedade	Bem-Estar	Privatização
Comando	Os recursos	Demanda

Fonte: RODRIGUES, Iram Jácome. "Transformações no mundo do trabalho e dilemas do sindicalismo" *Revista de Direito do Trabalho*. n. 177. pág. 81.

Os efeitos da ideologia neoliberal no sistema jurídico-trabalhista brasileiro foram, em síntese e dentre outros, o desemprego estrutural, a informalidade, a flexibilização de direitos, a precarização de regras trabalhistas, a fragmentação da representação sindical e a perda de capacidade negocial dos sindicatos. Somente houve avanço, pouco significativo, no que concerne à redução das desigualdades sociais (medida pelo coeficiente de Gini), força, talvez, do inegável sucesso macroeconômico do Plano Real, conforme tabela:

Tabela 25 – Renda – desigualdade – coeficiente de Gini

Ano	Coeficiente
1995	0,601
1996	0,602
1997	0,602
1998	0,600
1999	0,594
2001	0,596
2002	0,589

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ipeadata, disponível em www.ipeadata.gov.br

Inicialmente destaque-se o desemprego estrutural como efeito (ou estratégia) do neoliberalismo no Brasil. Por desemprego estrutural pode-se entender a estratégia adotada pelo capital para criar uma desigualdade como valor positivo, ou seja, seria necessário ao capitalismo globalizado que houvesse patamar ideal de desempregados para que se pudesse regular a relação entre a oferta e a demanda de trabalho.[100] O desemprego estrutural é, portanto, o mecanismo pelo qual o capitalismo força para baixo o valor da mão-de-obra. Essencial para a sua implementação foi a inércia do Estado quanto à criação de postos de trabalho por meio de políticas públicas, o que marcou a década neoliberal.

Sobre o desemprego aberto os seguintes dados do IBGE, no período 1995-2002, tendo como referência para a presente análise o mês de agosto:

Tabela 26 – Taxa de desemprego aberto – referência: 30 dias – RM's.

Mês/Ano	Taxa de Desemprego Aberto
08/1995	5,21%
08/1996	5,98%
08/1997	6,42%
08/1998	8,48%
08/1999	8,34%
08/2000	7,77%
08/2001	6,80%
08/2002	8,05%

Fonte: IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego, disponível em www.ipeadata.gov.br

Mais alarmantes, vez que contemplam espectro maior de desempregados (desemprego aberto e oculto), os números do DIEESE no mesmo período 1995-2002:

[100] Muito antes, conforme cediço, Marx já desenvolvera tal ideia ao tratar do "exército de reserva" necessário ao sistema.

Tabela 27 – Taxa de desemprego total Região Metropolitana de São Paulo, média dos 3 primeiros meses do ano.

Ano	Taxa de Desemprego Total
1995	13,2%
1996	15,1%
1997	16,0%
1998	18,2%
1999	19,3%
2000	17,6%
2001	17,6%
2002	19,0%

Fonte: DIEESE/SEADE.

Outro efeito visível do neoliberalismo no Brasil é o da informalidade. Com o aumento do desemprego, muitos trabalhadores foram levados à informalidade, tanto na condição de autônomos como na condição de empregados sem registro em carteira. A ausência do Estado também se verificou, na década neoliberal, em relação ao seu papel fiscalizatório.

O IPEA calcula o grau de informalidade no país de três formas distintas, com destaque, aqui, para o resultado da divisão seguinte: (empregados sem CTPS + trabalhadores por conta própria) dividido por (trabalhadores protegidos + empregados sem CTPS + trabalhadores por conta própria). Os dados do período 1995-2002 são os seguintes:

Tabela 28 – Grau de Informalidade %.

Ano	Grau de Informalidade Definição I
1995	55,2%
1996	54,9%
1997	55,2%
1998	55,6%
1999	56,2%
2000	-
2001	55,1%
2002	55,3%

Fonte: DISOC/IPEA, disponível em www.ipeadata.gov.br.

Renato Martins e Osmir Dombrowski, elaboraram, em 2000, “Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo”, com publicação da CUT em parceria com a Fundação Perseu Abramo.

Destacaram, dentre outros, dados sobre a distribuição dos ocupados na RMSP e a evolução das categorias de trabalhadores informais na maior cidade do Brasil:

Tabela 29 – Distribuição dos ocupados que moram ou trabalham no Município de São Paulo segundo posição na ocupação
Região Metropolitana de São Paulo – 1990-1999 (%)

Posição na Ocupação	1990	1994	1998	1999
Assalariados em empresas com até 5 empregados	5,6	6,1	6,4	6,4
Com CTPS assinada	2,8	2,6	2,6	2,6
Sem CTPS assinada	2,8	3,5	3,8	3,9
Assalariados sem CTPS em empresas com mais de 5 empregados	5,1	6,8	8,1	8,4
Total de empregadores com até 5 empregados e donos de negócios familiares	4,1	5,4	5,5	5,4
Empregador	2,5	2,8	3,0	2,8
Negócios familiares	1,6	2,7	2,5	2,6
Autônomos	14,2	15,8	17,7	17,9
Que trabalham para o público	8,7	8,6	9,9	9,6
Que trabalham para empresas	5,5	7,1	7,9	8,3
Empregados Domésticos	6,1	7,4	8,6	9,1
Trabalhadores familiares	1,2	1,7	1,8	1,6
Subtotal	36,3	43,2	48,2	48,8
Ocupados não relacionados acima	63,7	56,8	51,8	51,2
Ocupados total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: SEP. Convênio Seade – Dieese. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED.

Destaque-se a evolução percentual do trabalho informal na Região Metropolitana de São Paulo:

Tabela 30 – Evolução das Categorias de Trabalhadores Informais.

Segmentos	1990	1999	Variação 90/99
Autônomos	39,1%	36,7%	-6,2%
Assalariados sem CTPS assinada	21,8%	25,2%	+15,6%
Empregados Domésticos	16,8%	18,6%	+10,7%
Empregados e donos de negócio familiar	11,3%	11,1%	-1,8%
Empregados em empresas com até 5 Trabalhadores, com CTPS assinada.	7,7%	5,3%	-31,2%
Trabalhadores familiares	3,3%	3,2%	-3,1%

Fonte: SEP, convênio Seade – Dieese. Elaboração MARTINS, Renato, DOMBROWSKI, Osmir.

Houve a redução do número de autônomos, o que talvez possa ser explicado pela retração da atividade econômica no país na década de 1990 e pela dificuldade de acesso ao crédito bancário pela população em geral. Em contrapartida aumentou

significativamente o número de assalariados sem registro formal em Carteira de Trabalho e Previdência Social, mesmo com redução do âmbito de proteção normativa estatal, conforme adiante exposto.

A inflação foi posta sob controle, é verdade, como indicam os números do IPCA (Tabela 31), mas ao custo, dentre outros, da manutenção de um elevado percentual de pessoas pobres no país (Tabela 32), com renda domiciliar per capta inferior à linha de pobreza. O IPEA considera a linha da pobreza como o dobro da linha da extrema pobreza, “uma estimativa de valor de uma cesta de alimentos com o mínimo de calorias necessárias para suprir adequadamente uma pessoa, com base em recomendações da FAO e da OMS.”:

Tabela 31 – Inflação – IPCA – % a.a.

Ano	Inflação IPCA
1995	22,41
1996	9,56
1997	5,22
1998	1,65
1999	8,94
2000	5,97
2001	7,67
2002	12,53

Fonte: IBGE, Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor, disponível em www.ipeadata.gov.br

Tabela 32 – Taxa de Pobreza – %

Ano	Taxa de Pobreza
1995	35,08%
1996	34,73%
1997	35,18%
1998	33,97%
1999	35,26%
2000	-
2001	35,17%
2002	34,04%

Fonte: IPEA, disponível em www.ipeadata.gov.br

Os pobres brasileiros, durante o período da análise acima apresentada, representavam mais de 1/3 da população. Eram 10.718.325 domicílios com renda domiciliar per capta inferior à linha de pobreza em 1995, chegando aos 12.737.278 em 2002 (IPEA, 2012). A política do Estado mínimo foi alicerçada também em

desvalorização do salário no país, conforme análise do IPEA, referência mês de agosto:[101]

Tabela 33 – Salário mínimo real

Ano	Salário mínimo
1995	R$310,90
1996	R$304,71
1997	R$313,02
1998	R$327,36
1999	R$325,39
2000	R$337,77
2001	R$375,21
2002	R$381,93

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ipeadata, disponível em www.ipeadata.gov.br

Também os reajustes do salário mínimo no período 1995/2002 revelam a política estatal neoliberal de desvalorização da remuneração básica do trabalhador brasileiro, sobretudo se considerada a inflação e seus valores reais e nominais, conforme tabela apresentada por Daniel Jorge Arantes:

[101] "Série em reais (R$) constantes do último mês, elaborada pelo IPEA, deflacionando-se o salário mínimo nominal pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE a partir de março de 1979. Para períodos anteriores, os deflatores utilizados foram o IGPC-Mtb (jan/1948-mar/1979), o IPC-RJ/FGV (jan/1944-jan/1948) e o IPC-SP/Fipe (jul/1940-jan/1944). O salário mínimo urbano foi instituído no Brasil por decreto-lei do presidente Getúlio Vargas, durante a ditadura do Estado Novo, e começou a vigorar em julho de 1940, com valores diferenciados entre estados e sub-regiões. Em 1943, foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em 1963, foi estendido ao campo por meio do Estatuto do Trabalhador Rural. Foi nacionalmente unificado em maio de 1984, mas, desde 2000, a Lei Complementar 103 permite que os estados fixem pisos estaduais superiores ao mínimo nacional. Os dados desta série para o período em que a legislação federal definia faixas diversificadas referem-se sempre ao maior salário mínimo vigente no país." (IPEA, 2012).

Tabela 34 – Salário Mínimo Nominal e Real – 1995/2007

Mês/Ano	Salário mínimo Nominal (R$)	Salário mínimo Real (R$)	Inflação anual IPCA	Variação anual nominal	Variação real anual
05/1995	100,00	100,00	-	-	-
05/1996	112,00	96,49	16,07%	21,00%	-3,51%
05/1997	120,00	95,21	8,58%	7,14%	-1,33%
05/1998	130,00	99,32	3,85%	8,33%	4,32%
05/1999	136,00	100,54	3,35%	4,62%	1,23%
05/2000	151,00	104,55	6,77%	11,03%	3,99%
05/2001	180,00	116,90	6,61%	19,21%	11,81%
04/2002	200,00	121,25	7,13%	11,11%	3,72%

Fonte: DIEESE, IBGE, IPEA, BANCO CENTRAL. ARANTES, Daniel Jorge. *Um estudo sobre o salário mínimo de 1997 a 2007: poder de compra e variações nominais e reais em relação ao Brasil e ao Paraná.* Disponível em http://www.ecopar.ufpr.br/artigos/a5_030.pdf, consulta em 23/01/2012.

A década de 1990 foi marcada também, no âmbito justrabalhista, pela flexibilização de direitos através da precarização das regras legais. Neste ponto o Estado foi forte, ou seja, para a desregulamentação do mercado houve efetiva e decisiva participação do Poder Executivo, que implementou, com o Congresso Nacional, regras legais contrárias à tradição protetiva do Direito do Trabalho no Brasil, como se infere, a título de exemplificação e em síntese, das seguintes:

A Lei 9.300/1996 alterou a Lei 5.889/1972 para retirar a natureza jurídica remuneratória da utilidade consistente em moradia do trabalhador rural.

A Lei 9.472/1997 possibilitou a terceirização de atividades essenciais em telecomunicações, em claro prejuízo à representação coletiva sindical dos trabalhadores desta categoria profissional.

A Lei 9.504/1997 afastou a possibilidade de vinculação jurídica empregatícia entre os partidos políticos e candidatos a cargos eletivos e os trabalhadores vinculados às suas campanhas.

A Lei 9.601/1998 flexibilizou as limitações para a contratação a termo e instituiu a possibilidade de compensação anual de jornadas, conhecida como “banco de horas”.

A Lei 9.608/1998 regulamentou a já conhecida figura jurídica do trabalho voluntário, permitindo sua contratação lícita em instituições públicas e privadas.

A Lei 9.958/2000 pretendeu (sem êxito) estabelecer limitações ao acesso do trabalhador à justiça, com a instituição das Comissões de Conciliação Prévia.

A Lei 10.101/2000 dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, com a desvinculação dos valores à remuneração contratual, além de permitir o trabalho no comércio aos domingos e nos dias feriados.

A Lei 10.243/2001 limitou a remuneração dos denominados “minutos residuais” e retirou a característica remuneratória de diversas utilidades entregues pelo empregador ao empregado.

Merece destaque negativo, por fim, a MP 2164/2001, pelos efeitos de suas normas nos contratos de emprego. Instituiu o regime de trabalho a tempo parcial, permitiu a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional, criou o já citado “banco de horas” e estabeleceu a possibilidade de “estágio” para alunos de ensino médio.

Claramente tais regras reduziram as garantias conquistadas e erigidas a patamar civilizatório mínimo obrigatório no âmbito das relações entre capital e trabalho no Brasil. Tais regras precarizantes não se coadunam com o princípio constitucional do valor social do trabalho, estabelecido como direito fundamental do cidadão no artigo 1º, inciso IV da Constituição da República. O Estado mínimo e a “fábrica mínima” prejudicaram a classe trabalhadora brasileira, com reflexos diretos na vida do cidadão. A ideia presidencial no sentido de que a flexibilização das leis trabalhistas traria necessariamente aumento no número de empregos, sobretudo os formais, era falaciosa ou no mínimo equivocada.

Em prosseguimento cumpre destacar os efeitos do neoliberalismo sobre o sindicato no Brasil. Houve, a um só tempo, a fragmentação da representação sindical e a perda de capacidade negocial dos sindicatos. Dados examinados por Adalberto Moreira Cardoso (2003) demonstram que a década de 1990 foi crítica para o sindicalismo brasileiro: redução do número de trabalhadores representados, por força do desemprego e da reestruturação produtiva; decréscimo no número de filiados, também por força do desemprego e da incapacidade de atração de trabalhadores interessados em participar ativamente do sindicato; dificuldade nas negociações coletivas, por força da incapacidade de aglutinação dos trabalhadores em prol de objetivos que deveriam ser comuns e, por fim, danos à sua imagem como instituição confiável.

Dados do IBGE, referentes ao período 1992-2001, ilustram as dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo no país. Cresceu o número de sindicatos no Brasil (4% em média anual no período), com destaque para os entes coletivos urbanos

(4,9% ao ano) e, dentre estes, significativo crescimento do número de sindicato de trabalhadores autônomos (17,4% em média ao ano). Quanto à base territorial a maioria dos sindicatos se organizava no plano municipal, embora tenha havido crescimento do número de sindicatos com base estadual, conforme Tabela:

Tabela 35 – Sindicatos, segundo o tipo de sindicato, Grandes Regiões e abrangência da base territorial – Brasil – 1988/2001

Tipos de Sindicato, Grandes Regiões e Abrangência da base territorial	Sindicatos (%)					
	1988	1989	1990	1991	1992	2001
TIPO DE SINDICATO	100	100	100	100	100	100
Urbanos	52	54	56	58	60	64
Empregadores	16	16	16	16	16	17
Empregados	28	32	33	33	34	38
Trabalhadores autônomos	1	1	1	1	1	4
Agentes autônomos	3	3	3	3	3	0
Profissionais liberais	4	4	4	4	3	3
Trabalhadores avulsos	-	-	-	2	3	2
Rurais	48	46	44	42	40	36
Empregadores	18	17	15	14	14	11
Trabalhadores	30	29	28	27	27	25
GRANDES REGIÕES	100	100	100	100	100	100
Norte	5	5	6	6	6	8
Nordeste	28	27	27	26	26	26
Sudeste	34	34	34	34	34	33
Sul	25	26	26	27	27	25
Centro-Oeste	8	8	8	8	8	9
ABRANGÊNCIA	100	100	100	100	100	100
Nacional	0	0	0	0	0	1
Estadual	14	14	14	15	15	20
Municipal	62	60	56	57	54	53
Interestadual	1	1	1	1	1	1
Intermunicipal	23	25	25	27	29	25

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisa, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 1988/2001.

A taxa de sindicalização variou de 28% para 25% e manteve-se estável e em torno dos 26% das pessoas ocupadas em 2001 (IBGE, 2003). A queda do número percentual de sindicalizados no período imediatamente posterior à Constituição da República se deu, conforme análise do IBGE, em decorrência da multiplicação do número de sindicatos no mesmo período, fruto da redução da influência do Ministério do Trabalho na vida sindical. Havia 5.536 sindicatos de trabalhadores em 1987, número que passou para 7.095 em 1992 (IBGE, [199-]) e chegou aos 11.354 em

2001 (IBGE, 2003). Inobstante tal crescimento no número de sindicatos o aumento do número de trabalhadores sindicalizados foi pequeno no período analisado:

Tabela 36 – Taxa média anual de crescimento do número de trabalhadores sindicalizados – 1992/2001 (%)

Tipos de Sindicato	1991/1992	2001/2002
Total	4,0	2,2
Urbanos	4,2	2,5
Empregados	4,2	2,2
Trabalhadores autônomos	(-) 7,0	16,2
Profissionais liberais	8,1	0,4
Trabalhadores avulsos	18,1	0,9
Rurais	3,7	11,6
Trabalhadores	3,7	11,6

Fonte: elaboração própria a partir de IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicativos Sociais, Pesquisa Sindical 1991/2001.

Diminuiu percentualmente, em comparação com o ano de 1992, o número de negociações coletivas realizadas em 2001 pelos sindicatos dos trabalhadores urbanos, conforme se depreende dos dados da tabela seguinte:

Tabela 37 – Sindicatos, urbanos e rurais, por realização de negociação coletiva, segundo o tipo de sindicato – Brasil – 1992/2001

Tipo de Sindicato	Sindicatos, por realização de negociação coletiva					
	1992			2001		
	Total	Que realizaram negociações Coletivas		Total	Que realizaram negociações coletivas	
		Total	%		Total	%
Total	10.407	5.653	53	15.314	7.845	51
Urbanos	6.249	4.705	75	9.6160	6.565	68
Empregadores	1.751	1.304	74	2.758	1.885	68
Empregados	3.838	3.152	82	6.070	4.398	72
Profissionais liberais	379	146	39	483	169	35
Trabalhadores avulsos	281	103	37	305	113	37
Rurais	4.498	948	21	5.698	1280	22
Empregadores	1.522	272	18	1.787	385	22
Trabalhadores	2.976	676	23	3.911	895	23

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicativos Sociais, Pesquisa Sindical 1991/2001.

Adalberto Moreira Cardoso (2003) também destaca que houve aumento no número de sindicatos no Brasil, o que indica a fragmentação da representação

coletiva e, em sentido oposto a este, a redução do número de trabalhadores sindicalizados, bem como diminuição do número de trabalhadores representados por cada sindicato. O número médio de associados a sindicatos é decrescente no período 1988-2001, conforme demonstra Carlos Henrique Horn (2009). Em 1988 o número médio de associados aos sindicatos de empregados urbanos era de 2.499 trabalhadores, sendo de 1.862 em 1992 e chegando aos 1.459 em 2001, incluídos na pesquisa os trabalhadores avulsos.

Tal fenômeno não se restringiu ao Brasil, conforme estudos da OIT sobre a variação no número de sindicalizados (em milhares) em vários países do mundo:

Tabela 38 – Número de Sindicalizados (em milhares)

País	Ano	Total de sindicalizados	Ano	Total de sindicalizados	Variação de %
Alemanha	1995	9300	1991	11676	-20,3
Ex-RDA	1993	2681	1991	3428	-21,8
Ex-RFA	1993	7654	1985	8127	-5,8
Austrália	1995	2440	1985	2793	-12,6
Áustria	1995	1287	1985	1404	-8,3
Canadá	1993	4128	1985	3730	10,7
Dinamarca	1994	1808	1985	1730	4,5
Espanha	1994	1606	1985	835	92,3
E.U.A.	1995	16360	1985	16996	-3,7
Finlândia	1995	1377	1985	1411	-2,4
França	1995	1758	1985	2555	-31,2
Holanda	1995	1540	1985	1290	19,3
Itália	1994	6392	1985	6860	-6,8
Japão	1996	12410	1985	12418	-0,1
Noruega	1995	1068	1985	971	10,0
Nova Zelândia	1995	362	1986	680	-46,7
Portugal	1995	800	1986	1434	-44,2
Reino Unido	1995	7280	1985	9739	-25,2
Suécia	1994	3180	1985	3341	-4,8
Suíça	1994	740	1985	806	-8,2

Fonte: "El Trabajo em el Mundo 1997-1998, OIT". *In* RODRIGUES, Leôncio Martins *"Destino do Sindicalismo"* São Paulo: Edusp, 2002. p. 312.

Ora, se aumentaram os percentuais de desemprego e de trabalho informal, se houve redução do patamar civilizatório mínimo legal e se as conquistas sindicais ficaram reduzidas, então a consequência somente poderia ser prejuízos substanciais à classe trabalhadora. Tais fatores, somados à insuficiente atuação do Estado em sua função básica de promoção do desenvolvimento social, dada a ideologia neoliberal dominante, trouxeram situação crítica para a população brasileira no início

do presente século, do que se pode inferir que a política implementada foi, no mínimo, perversa.

Giovanni Alves (2006) estuda o que denomina pragmatismo sindical de cariz neocorporativo e propositivo, relevante dado cultural do sindicalismo brasileiro da década de 1990, tema que desenvolve em seu artigo “Trabalho e Sindicalismo no Brasil dos Anos 2000: dilemas da era neoliberal”, publicado na obra coletiva “Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil”, sob organização de Ricardo Antunes. Diversos fatores, já desenvolvidos no presente trabalho, contribuíram para o pragmatismo sindical vivenciado no país, dentre os quais destaca o citado autor a acumulação flexível de substrato financeirizado, o toyotismo sistêmico, o neoliberalismo, a terceirização, o desemprego e a derrocada do socialismo real.

A acumulação financeira potencializada pelos juros altos pagos pelo Brasil durante os governos neoliberais reduziu o investimento privado no setor produtivo, o que somado à diminuição da presença do Estado empreendedor ensejou desemprego em percentuais preocupantes e, consequentemente, perdas para o sindicalismo. O toyotismo sistêmico, uma “nova ideologia orgânica da produção capitalista adequada às condições de crise do sistema sociometabólico do capital” (ALVES, 2006, p. 462) e não somente um novo modelo produtivo, contribuiu para uma atuação defensiva do sindicalismo, que não representava mais uma possibilidade de ruptura com o modelo social e econômico vigente, mas se comportava como um de seus componentes, operando dentro de sua lógica elementar. A conformação do Estado brasileiro sob o neoliberalismo, com destaque para a terceirização (fábrica mínima) e o desemprego estrutural, foi fator que ensejou uma readequação do sindicalismo ao corporativismo, não mais sob imposição do Poder Executivo diretamente, mas, sim, das forças sociais e políticas hegemônicas. Sobre o tema destaca Giovanni Alves:

> No momento em que a sociedade brasileira submergia na irracionalidade social do capitalismo neoliberal, com a ampliação do trabalho precário não-organizado e das formas diversas de irracionalidade social, o sindicalismo tendeu a se fechar em si, buscando, antes de tudo, se preservar como corporação social (o que explicaria, no plano imediato a prática neocorporativa, o incremento do *setorialismo sindical*).
> (...)
> Buscou-se a linha de menor esforço da participação e do não-confronto com a política (e cultura) do capital, renunciando-se à luta contra-hegemônica. Em torno da velha estrutura sindical varguista, germinou uma nova cultura corporativa não mais de Estado, mas de mercado. (ALVES, 2006, p. 462-474).

O socialismo deixou de ser o horizonte da disputa sindical, que se resumiu, quando muito, a pautas propositivas relativas aos contratos de emprego, e quase sempre, durante a década neoliberal, à luta pela manutenção dos direitos já conquistados. O sindicato deixou de ser, na visão de Giovanni Alves (2006), centro de organização da classe e passou a atuar dentro dos limites impostos pelo capital e até mesmo ao lado do Estado, com novos arranjos neocorporativos e se contentando em participar de fóruns tripartites de interesse dos trabalhadores.

> Entretanto, consideramos que o *tripartismo paritário*, em vez de ser expressão de uma alternativa real à crise do sindicalismo como prática sócio-histórica de resistência à lógica do capital, é tão-somente um sintoma de crise do sindicalismo, que, diante da diminuição da eficácia de ação sindical e incapaz de ir além da esfera econômico-corporativa, busca dar sentido à sua prática política inserindo-se em instâncias da burocracia pública (e estatal), limitadas, em-si e para-si, pelas determinações estruturais do sistema sociometabólico do capital. (ALVES, 2006, p. 467).

É fato que a derrocada do socialismo real no leste europeu influenciou decisivamente a depressão da militância de esquerda (sindicalistas inclusive) e contribuiu para a prevalência do sindicalismo propositivo de cariz corporativo, conforme Giovanni Alves (2006).

> A destruição política (e até eliminação física) da esquerda revolucionária e a mutação político-ideológica da socialdemocracia nos anos 1980 contribuíram para o desenvolvimento pleno do toyotismo e de sua nova implicação subjetiva da relação capital e trabalho. Criou-se um “novo bloco histórico” capaz de propiciar o desenvolvimento, ainda que restrito e depois sistêmico (com o avanço da globalização como mundialiização do capital) do toyotismo. (ALVES, 2006, p. 466).

Assim, o Estado buscou ser mínimo, bem como a fábrica, ambos inseridos em uma lógica sistêmica do capitalismo global, o que ensejou também um sindicato diminuto e fragmentado, com pouca força de atuação em contraponto com o capital hegemônico.

Os índices do IBGE relativos à greve sintomaticamente demonstram pouca utilização deste instrumento pela grande maioria dos sindicatos brasileiros em 2001. Questionados sobre se tinham conhecimento de greves em sua base territorial, apenas 13% dos sindicatos, por seus dirigentes, responderam positivamente, conforme Tabela 39, sendo o principal motivo ensejador do movimento paredista a

busca por manter direitos conquistados anteriormente (27%). Ora, se a principal preocupação da classe trabalhadora era com a manutenção de direitos consagrados anteriormente, então é de se supor que o espaço de reivindicação se reduziu substancialmente.

Houve também sensível redução no número de grevistas e da média de grevistas por greve durante a década de 1990, conforme dados do DIEESE apresentados por Giovanni Alves no artigo acima citado e transcritos na Tabela 40.

Tabela 39 – Sindicatos de trabalhadores, urbanos e rurais, por conhecimento de greves na sua base sindical e pelos principais motivos – Brasil – 2001.

Grandes Regiões e tipo de sindicato	Sindicatos de Trabalhadores							
	Total	Tem conhecimento de greves na sua base sindical		Principais motivos causadores das greves[102] (%)				
		Total	%	N.C.A.	A.N.	M.D.	A.D.	Outros
Brasil	10.286	1.334	13	24	22	27	21	6
Urbanos	6.375	1.148	18	24	21	27	21	7
Empregados	6.070	1.135	19	24	21	27	21	7
Trabalhadores avulsos	305	13	4	20	24	32	20	4
Rurais	3.911	186	5	25	23	26	23	3
Trabalhadores	3.911	186	5	25	23	26	23	3

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de população e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

A greve no Brasil foi à época e ainda é hoje estratégia sindical de difícil implementação, visto que não há, consoante entendimento ordinário, estabilidade no emprego (como regra geral). É extremamente difícil para uma direção sindical convencer um empregado a aderir ao movimento paredista se sabe ele os riscos aí envolvidos. Não há como dizer de sindicalismo livre e atuante sem que a greve seja verdadeiramente uma opção.

[102] Abreviaturas não constam no documento original e significam, na presente tabela, o seguinte:
N.C.A. = Não cumprimento de Acordo
A.N. = Abertura de Negociação
M.D. = Manutenção de Direitos
A.D. = Ampliação de Direitos

Tabela 40 – Número de greves, grevistas e média de trabalhadores por greve 1992-1997

Anos	Greves	Grevistas	Média de grevistas por greve
1990	1956	9.084.672	4644
1991	1128	7.527.732	6674
1992	624	2.819.412	4518
1993	732	5.194.020	7096
1994	1128	3.266.076	2896
1995	1128	2.654.628	2353
1996	1332	2.694.180	2023
1997	684	896.172	1310
1998	600	1.714.692	2858
1999	552	1.378.668	2496

Fonte: DIEESE. ALVES, Giovanni. Trabalho e Sindicalismo no Brasil dos Anos 2000: dilemas da era neoliberal. In ANTUNES, Ricardo (Org). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 462-474.

É óbvio, então, que o neoliberalismo afetou diretamente o Direito do Trabalho no Brasil, visto que o primado da não-intervenção do Estado nas relações privadas atingiu, também e principalmente, a relação de emprego, individual e coletivamente.[103] Quanto ao sindicalismo no Brasil e em boa parte do mundo, Giovanni Alves resume suas características no contexto neoliberal hegemônico:

> A socialdemocracia, orientação hegemônica no sindicalismo mundial, passa a assumir cada vez mais uma direção política (e sindical) limitada às necessidades da reprodução orgânica do sistema sociometabólico do capital. O arranjo corporativo socialdemocrata abandona sua articulação a partir da *classe* e passa a deslocar-se para o *setor* e até a *empresa*. É a transição de um "corporativismo societal" para um "corporativismo setorial", onde se colocam, como *locus* do concerto social entre capital e trabalho, as dimensões "meso" e "micro" e não mais a dimensão "macro". Na verdade, o espaço da *grande empresa*, como exige a lógica do toyotismo, é o espaço privilegiado da negociação coletiva das condições de exploração da força de trabalho. (ALVES, 2006, p. 469-470).

Conforme o anteriormente exposto o Brasil experimentou no final da década de 1980 um momento de reconstrução de suas estruturas, o que culminou com a Constituição da República em vigor, que embora pudesse trazer maiores avanços sociais, possibilitou o surgimento de um ordenamento jurídico (regras e sobretudo princípios fundamentais) capaz de melhorar as relações entre capital e trabalho no

[103] "Não obstante essa hegemonia tenha várias faces e projeções, torna-se muito claro que todas elas produzem fortes impactos no tocante à reversão do primado do trabalho e do emprego que caracterizou a civilização ocidental durante o período europeu e norteamericano de primazia do Estado de Bem-Estar Social (1945 até meados dos anos de 1970)." (DELGADO, 2006, p. 71).

país. Ocorre, porém, que o Texto Constitucional promulgado começou a ser implementado, e sobretudo interpretado, em um momento de agressão ao sistema protetivo trabalhista vigente no plano infraconstitucional, o que impôs aplicação restritiva e limitadora de direitos, em consonância com o neoliberalismo hegemônico, que como tal atingiu também o Poder Judiciário. Houve a promulgação de uma Constituição Social seguida de governos neoliberais, o que talvez explique, hoje, a interpretação conservadora, e muitas vezes retrospectiva, que se faz de seu texto.

O momento atual vivenciado pela classe trabalhadora é, entretanto, substancialmente diferente daquele até então abordado, o que poderá justificar uma nova postura interpretativa dos direitos sociais consagrados no Texto Constitucional, com destaque para as normas reveladoras de direitos fundamentais, o que será visto oportunamente no presente estudo.

Em 2002, após 10 anos de governos neoliberais no Brasil, a população enfim optou por uma mudança nos rumos políticos da nação, com a eleição do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, que assumiu em 2003 o compromisso de manter a estabilidade econômica conquistada com o Plano Real, mas com prioridade governamental para os necessários avanços sociais. O Governo Lula conseguiu realizar sensíveis avanços sociais no Brasil, o que prossegue com a Presidenta Dilma Rousseff.

O IBGE, no ano de 2001, alterou sua metodologia de pesquisa de desemprego e passou a abranger maiores de 10 anos que buscam ocupação, sendo que no período anterior a idade mínima era de 15 anos, o que prejudica a análise comparativa, pois houve, em tese, ampliação da base da análise. Ainda assim, no período 2003-2012 houve constante redução da taxa de desemprego, sobretudo no segundo mandato do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, conforme Tabela 41:

Tabela 41 – Taxa de desemprego – referência: 30 dias – RM's.

Mês/Ano	Taxa de Desemprego Aberto
08/2003	13,0%
08/2004	11,4%
08/2005	9,4%
08/2006	10,6%
08/2007	9,5%
08/2008	7,6%
08/2009	8,1%
08/2010	6,7%
08/2011	6,0%
08/2012	5,3%

Fonte: IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego, disponível em www.ipeadata.gov.br

Também os dados do DIEESE, que contemplam espectro maior de pesquisados, indicam importante e constante redução nos índices de desemprego no Brasil, destaque, aqui, para os números referentes à Região Metropolitana de São Paulo:

Tabela 42 – Taxa de desemprego total Região Metropolitana de São Paulo, média dos 3 primeiros meses do ano.

Ano	Taxa de Desemprego Total
2003	19,9
2004	18,7
2005	16,9
2006	15,8
2007	14,8
2008	13,4
2009	13,8
2010	11,9
2011	10,5

Fonte: DIEESE/SEADE.

Análise comparativa do DIEESE – Seade – MTE/FAT demonstra a variação anual dos índices de desemprego aberto na Região Metropolitana de São Paulo, com queda consistente no período 2003/2011, exceção feita ao período 2009/2008, e aumento constante dos índices no período 1995/2002, com exceção dos anos 2000/1999 e 2001/2000, conforme Tabela 43:

Tabela 43 – Taxa de desemprego total Região Metropolitana de São Paulo, média dos 3 primeiros meses do ano.

Variações Anuais	Desemprego Total
2011/2010	-11,8
2010/2009	-13,8
2009/2008	3,0
2008/2007	-9,5
2007/2006	-6,3
2006/2005	-6,5
2005/2004	-9,6
2004/2003	-6,0
2003/2002	4,7
2002/2001	8,0
2001/2000	0,0
2000/1999	-8,8
1999/1998	6,0
1998/1997	13,8
1997/1996	6,0
1996/1995	14,4

Fonte: DIEESE/SEADE e MTE/FAT.

A inflação no período 2003-2012 continuou sob controle, conforme dados do IBGE (IPCA), Tabela 44:

Tabela 44 – Inflação – IPCA – (% a.a.)

Ano	Inflação IPCA
2003	9,30
2004	7,60
2005	5,69
2006	3,14
2007	4,46
2008	5,90
2009	4,31
2010	5,91
2011	6,50
2012	5,84

Fonte: IBGE, Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor, disponível em www.ipeadata.gov.br

Relevante também perceber a variação do salário mínimo conforme tabela elaborada pelo IPEA (Ipeadata), que leva em consideração seu valor em reais,[104] mesmo em períodos anteriores a 1993, tendo aqui como referência o mês de agosto, "deflacionando-se o salário mínimo nominal pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE a partir de março de 1979" (IPEA, 2012). Perceptível que os governos Lula e Dilma são marcados pela constante valorização do salário mínimo, acima dos índices inflacionários, o que ensejou transformações importantes na vida de milhões de trabalhadores brasileiros.

Tabela 45 – Salário mínimo real

Ano	Salário mínimo real
2003	389,97
2004	396,16
2005	435,28
2006	493,74
2007	511,40
2008	521,23
2009	559,23
2010	588,14
2011	585,23
2012	633,77

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ipeadata, disponível em www.ipeadata.gov.br

No período neoliberal anterior o salário mínimo real apurado pelo IPEA variou de R$310,99 em 1995 para R$381,93 em 2002. Diferentemente, conforme acima, a variação no período 2003-2012 é significativamente expressiva: passou de R$389,97 em 2003 para R$633,77 em 2012.

[104] "Série em reais (R$) constantes do último mês, elaborada pelo IPEA, deflacionando-se o salário mínimo nominal pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE a partir de março de 1979. Para períodos anteriores, os deflatores utilizados foram o IGPC-Mtb (jan/1948-mar/1979), o IPC-RJ/FGV (jan/1944-jan/1948) e o IPC-SP/Fipe (jul/1940-jan/1944). O salário mínimo urbano foi instituído no Brasil por decreto-lei do presidente Getúlio Vargas, durante a ditadura do Estado Novo, e começou a vigorar em julho de 1940, com valores diferenciados entre estados e sub-regiões. Em 1943, foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em 1963, foi estendido ao campo por meio do Estatuto do Trabalhador Rural. Foi nacionalmente unificado em maio de 1984, mas, desde 2000, a Lei Complementar 103 permite que os estados fixem pisos estaduais superiores ao mínimo nacional. Os dados desta série para o período em que a legislação federal definia faixas diversificadas referem-se sempre ao maior salário mínimo vigente no país." (IPEA, 2012).

A desigualdade social, considerado o coeficiente de Gini[105] em análise do IPEA no período compreendido entre 2003 e 2012, teve os seguintes números, em decréscimo:

Tabela 46 – Renda – desigualdade – coeficiente de Gini

Ano	Coeficiente
2003	0,583
2004	0,572
2005	0,569
2006	0,563
2007	0,556
2008	0,548
2009	0,543

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Ipeadata, disponível em www.ipeadata.gov.br

Houve também, como consequência das diversas políticas sociais implementadas, a redução da informalidade no país. O IPEA calcula o grau de informalidade no Brasil de três formas distintas, com destaque, aqui, para o resultado da divisão seguinte: (empregados sem CTPS + trabalhadores por conta própria) dividido por (trabalhadores protegidos + empregados sem CTPS + trabalhadores por conta própria). Os dados do período 2003-2012 são:

Tabela 47 – Grau de Informalidade %.

Ano	Grau de Informalidade Definição I
2003	54,3
2004	53,8
2005	53,1
2006	52,1
2007	50,8
2008	49,2
2009	48,7

Fonte: DISOC/IPEA, disponível em www.ipeadata.gov.br.

A redução da pobreza foi e continua sendo o maior compromisso dos governos brasileiros pós-neoliberalismo. Lembre-se que no período anterior os

[105] "Mede o grau de desigualdade na distribuição da renda domiciliar per capita entre os indivíduos. Seu valor pode variar teoricamente desde 0, quando não há desigualdade (as rendas de todos os indivíduos têm o mesmo valor), até 1, quando a desigualdade é máxima (apenas um indivíduo detém toda a renda da sociedade e a renda de todos os outros indivíduos é nula). Série calculada a partir das respostas à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE)." (IPEA, 2012).

brasileiros com renda domiciliar *per capta* inferior à linha de pobreza, segundo pesquisa do IPEA nos anos de 1988, 1989, 1990, 1992 e 1993, constituíam 42,38% da população (IPEA, 2012), conforme Tabela 32. No período 2003-2012 os dados são significativamente diversos e sempre decrescentes:

Tabela 48 – Taxa de Pobreza – %

Ano	Taxa de Pobreza
2003	35,79
2004	33,70
2005	30,82
2006	26,75
2007	24,24
2008	22,49
2009	21,42

Fonte: IPEA, disponível em www.ipeadata.gov.br

A Fundação Getúlio Vargas, com números relativamente diferentes, demonstra a queda da pobreza no Brasil, conforme destaca o Ministério da Fazenda:

Tabela 49 – Taxa de Pobreza – % da população

Ano	Taxa de Pobreza
1995	28,6
1996	28,8
1997	28,4
1998	26,8
1999	28,7
2001	27,5
2002	26,7
2003	28,1
2004	25,4
2005	22,8
2006	19,3
2007	18,3
2008	16,0
2009	15,3
2010	13,7
2011	12,9

Fonte: FGV, disponível em http://www.fazenda.gov.br/portugues/docs/perspectiva-economia-brasileira/edicoes/Economia-Brasileira-Em-Perpectiva-Mar-Abr12-alterado.pdf

Os dados relativos aos sindicatos brasileiros não são tão animadores quanto aqueles sociais e econômicos vistos acima e referentes ao período 2002-2012. Não

obstante tenha havido transformações econômicas, sociais, e principalmente normativas nos últimos anos, o sindicato continua a operar basicamente na mesma lógica anterior a 1988.

Em janeiro de 2013 havia 10.096 sindicatos representantes de trabalhadores com registro ativo no Ministério do Trabalho e Emprego. O Brasil experimentou, durante o Governo Lula, uma clara fragmentação da representação sindical, força das circunstâncias estruturais do capitalismo global, como já exposto, que exclui ao invés de incluir e divide ao contrário de multiplicar a força coletiva dos trabalhadores. Maira Neiva destaca, ainda hoje, a fragilidade da ação sindical:

> Com a reestruturação produtiva, houve a diminuição do emprego estável e o aumento considerável de empregos temporários, precários, muitos deles na economia informal. A organização sindical clássica, inspirada no modelo fordista, mostra-se incapaz de aglutinar os trabalhadores de forma horizontal. Não se privilegia na organização sindical as esferas intercategoriais e interprofissionais capazes de aglutinar o conjunto de trabalhadores.
> (...)
> A rotatividade da mão de obra dificulta a formação de lideranças, a organização coletiva, o amadurecimento da solidariedade e, consequentemente, as ações reivindicatórias no local de trabalho. Em outras palavras, os efeitos da terceirização não se limitam ao plano social, ao coletivo. O plano individual e a construção da identidade do trabalhador também são diretamente afetados. (GOMES, 2011, p. 51).

A negociação coletiva, também na primeira década dos anos 2000, privilegiou temas contratuais ordinários, com destaque para reajustes salariais, que vêm sendo concedidos acima do INPC-IBGE, conforme tabela elaborada pelo DIEESE[106] e publicada em documento intitulado “A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000”:

Tabela 50 – Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE Brasil – 2008 e 2009

Variação	Indústria		Comércio		Serviços	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Acima do INPC	87,5	84,8	87,5	87,5	59,1	70,2
Igual ao INPC	6,8	8,3	4,8	8,7	20,2	20,2
Abaixo do INPC	5,7	6,8	7,7	3,8	20,6	9,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE. SAS – Sistema de Acompanhamento de Salários

[106] “OBS: a) Nesta tabela são apresentados exclusivamente os resultados das 692 unidades de negociação comuns aos anos de 2008 e 2009; b) Dos 692 reajustes salariais considerados, 336 (49%) referem-se a negociações de trabalhadores na Indústria, 104 (15%) no Comércio e 252 (36%) em Serviços.” (DIEESE, 2012. pág. 298).

Também os temas mais destacados nos movimentos grevistas nas indústrias no período 2000-2009 estão relacionados aos salários, conforme se depreende da tabela abaixo, elaborada pelo DIEESE[107] e publicada na obra acima citada. Temas menos imediatos mas que podem ser mais relevantes para a categoria, como "demissão", redução de jornada, estabilidade e isonomia não foram tão frequentes com o aqueles vinculados às parcelas alimentares contraprestativas essenciais.

Tabela 51 – Principais motivos de greve na indústria
Brasil, 2000 a 2009

Motivos/Anos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Total
Total	146	117	76	84	66	85	87	90	150	160	1.061
Reajuste salarial	40	28	20	26	25	27	32	26	68	63	355
Atraso de salário	40	25	29	14	9	4	14	13	13	16	177
Alimentação	24	14	6	13	11	17	21	24	41	24	195
PLR	25	28	17	18	17	28	22	33	52	50	290
Demissão	15	22	12	15	3	13	13	12	15	32	152
Piso Salarial	4	4	3	3	2	9	9	10	13	16	73
Atraso de 13º.	13	7	5	2	0	0	2	3	6	9	47
Redução de jornada	25	9	3	10	4	3	2	6	12	15	89
Transporte	7	5	3	5	1	5	5	5	8	5	49
Estabilidade – geral	10	6	4	6	2	1	1	1	6	11	48
Abono salarial	3	5	6	7	4	3	3	6	12	16	65
Assistência médica	16	5	4	3	4	10	14	8	18	17	99
Depósito de FGTS	10	7	13	5	1	4	7	6	7	7	67
Isonomia salarial	4	4	1	2	2	6	1	9	11	7	47
PCS – Plano de Cargos e Salários	7	4	2	1	5	2	8	12	20	9	70

Fonte: DIEESE. SAG – Sistema de Acompanhamento de Greves

Estratégia patronal perceptível atualmente nas negociações coletivas tem sido a sobrevalorização da Participação nos Lucros e Resultados, sem repercussão remuneratória, para afastar demandas sindicais referentes a direitos além da regra celetista e, também, para reduzir o impacto dos valores concedidos na folha de pagamentos.[108]

[107] "OBS: A soma das parcelas pode ser superior ao total, dado que uma mesma paralisação pode conter diversas e distintas motivações." (DIEESE, 2012. pág. 308).

[108] "A crescente importância da PLR na composição da remuneração dos trabalhadores se relaciona aos baixos salários praticados na maioria das empresas e setores, à alta rotatividade e aos percentuais ainda modestos de ganho real conquistados nas negociações de data-base. Num contexto de crescimento econômico, em que os trabalhadores percebem que as empresas estão operando 'a todo vapor', as mobilizações em prol da melhoria dos valores e das condições de pagamento da PLR têm assumido papel de destaque para a ação sindical no país." (DIEESE, 2012. pág. 309).

Márcio Túlio Viana e Maíra Neiva Gomes tratam, por fim, do movimento sindical no momento atual e suas perspectivas, em síntese:

> O direito de resistência é instrumento da democracia direta que pressupõe mecanismos de participação popular, imprescindível também para a filosofia da *práxis.* Cumpre ressaltar que a resistência não se efetua contra a ordem jurídica e sim contra o governante ou o detentor do poder, em suas várias esferas, seja no trabalho, na escola, nas entidades religiosas, no grupo familiar ou no Estado.
> É importante salientar que a resistência não fere a ordem constitucional. Pelo contrário, muitas vezes pode preservá-la, especialmente em situações em que se verifica o despotismo de fábrica e a violação dos direitos fundamentais. Note-se que os doutrinadores do Direito do Trabalho reconhecem o direito de resistência obreiro que pode ser exercido coletivamente – através da greve – ou de forma individual, inclusive por meios judiciais.
> Na sociedade disciplinar, a resistência obreira se manifestava massivamente contra o disciplinamento dos corpos. Na atual sociedade de controle, os espaços de resistência são construídos de outra forma, essencialmente através de relações da rede social e por isso requerem maior emprego da subjetividade do indivíduo.
> Neste quadro não é possível se falar em um movimento operário que possa obter êxito através de uma instituição disciplinadora como o sindicato fordista. Os trabalhadores não mais aceitam as diretrizes rígidas e ortodoxas do sindicalismo fundamentado no *marxismo leninismo.* É necessário que o sindicato esteja atento à subjetividade dos indivíduos e amplie seu leque de alianças. A luta revolucionária não mais se baseia na polarização entre capital e trabalho; deve observar os diversos anseios dos indivíduos sociais, que clamam pelo reconhecimento de sua cidadania, para além da relação salarial. (VIANA; NEIVA, 2013).

Problema ainda remanescente e que também afeta diretamente os trabalhadores brasileiros, individual e coletivamente considerados, diz respeito à efetividade dos seus direitos consagrados nos planos constitucional e infraconstitucional.

Os operadores do Direito do Trabalho têm visto, ao longo dos últimos anos, que muitos empregadores preferem, conscientemente e sopesados os riscos, descumprir a legislação trabalhista, não obstante todos saibam ter ela caráter imperativo e natureza de direito fundamental indisponível no ordenamento brasileiro.

Estudos realizados pelo sociólogo Adalberto Moreira Cardoso (2003, p. 185) em três Varas do Trabalho na 1ª Região, Rio de Janeiro, indicam que ações trabalhistas que versavam sobre direitos rescisórios tornaram-se “praticamente universais depois de 1997”. O percentual de ações trabalhistas que traziam pedidos relacionados à rescisão contratual chegou, em 2001, a 53,75%.

Estudo desenvolvido em 2012 no curso de Direito das Faculdades Pedro Leopoldo pela Acadêmica Paula Izis Moreira Melo e que resultou em trabalho

monográfico que envolveu análise de processos findos nas Varas do Trabalho da cidade no ano de 2012 trouxe números semelhantes. Das diversas informações trazidas destaca-se a preponderância dos acordos judiciais firmados em audiência na fase de conhecimento (ALVES, 2013). Dos 1.820 pedidos formulados houve acordos que contemplaram 1.002 pretensões (55,05%). Nos 106 processos que resultaram em acordo 56,79% traziam pedido de verbas rescisórias. Em apenas 9,78% dos litígios o trabalhador postulou o pagamento de horas extraordinárias e em 8,68% apresentou pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, exemplificativamente. O maior percentual de acordos se deu também com relação aos pedidos rescisórios, regra geral com menor controvérsia envolvida, enquanto um número menor de conciliações envolveu pleitos que normalmente acarretam maior controvérsia, como pagamento de horas extraordinárias e reconhecimento do vínculo empregatício. Percebe-se, então, algo que não corresponde à correlação teórica entre *res dubia* e conciliação. O trabalho monográfico permite inferir empiricamente que quanto menor a controvérsia maior foi o número de acordos. Dos 1.002 pedidos iniciais que resultaram em conciliação 79 versavam sobre férias + 1/3, tendo havido acordo em 65,8% dos casos. No mesmo sentido os valores referentes ao FGTS, com 42,5% de conciliação. A multa de 40% sobre o FGTS resultou em acordo em 75,6% dos processos que resultaram em conciliação. Em sentido oposto, no que concerne ao reconhecimento do vínculo empregatício houve 16 pedidos, sem que nenhum deles tenha constado no termo de conciliação. Quanto às horas extraordinárias, dos 85 pedidos apresentados nos processos que resultaram em acordo houve sua referência na sentença homologatória em 4 casos apenas.

Não se desconheça, obviamente, que as partes preferem (se é que podem preferir...) formalizar os acordos com parcelas de natureza indenizatória, visando afastar a incidência de tributos e contribuições previdenciárias que seriam devidos, ainda que o objeto do ajuste tenha sido outro.

Perceptível também, embora empiricamente, que na audiência de conciliação na Justiça do Trabalho há o privilégio do espaço (como regra geral que comporta exceções) para debate sobre dinheiro, e não sobre direitos. Assim, para o trabalhador, para o empregador e para o Poder Judiciário, pouco relevante é o que se contempla em sede de acordo, pois o que interessa é o quanto se paga, desde que seja extinto o processo.

Uma pergunta então se impõe: o neoliberalismo é algo ultrapassado no Brasil, ou seja, há ainda hoje estratégias tendentes à precarização da contratação de força produtiva?

Pode-se perceber atualmente a estratégia do capitalismo para precarizar a relação de contratação de emprego consistente não mais em uma ação de Estado, de alcance coletivo e por intermédio dos Poderes Executivo e Legislativo, mas que consegue, com a complacência do Poder Judiciário, impor perdas significativas aos trabalhadores individualmente considerados.

Embora o descumprimento planejado da legislação trabalhista não seja fenômeno novo, percebe-se a "deslegitimação do Direito do Trabalho" como uma estratégia dos empregadores sem consequente e eficiente oposição do Estado e da classe trabalhadora organizada. Trata-se de estratégia patronal no sentido de passar aos trabalhadores a ideia de que seus direitos não são verdadeiramente garantidos, posto que são impunemente descumpridos.[109] Assim, descumprir a norma trabalhista é um risco calculado e assumido pelo empregador, que, muitas vezes, garante duplo resultado: economia de dinheiro e enfraquecimento da efetividade das normas trabalhistas.[110] Além do mais, os capitalistas testam "os limites da nova ordem constitucional, num ambiente em que os trabalhadores organizados não conseguem impedi-los e o órgão fiscal do Estado parece desinteressado nisso..." (CARDOSO, 2003, p. 173). Ora, se não é mais possível contar com o Estado para patrocinar a flexibilização das leis trabalhistas, então o recurso utilizado é o do descumprimento das normas, o que garante, em muitos casos, o mesmo efeito verificado pela alteração legislativa, que é a economia de recursos financeiros em troca da precarização da contratação de força produtiva.[111]

---

[109] Por que pagar direitos rescisórios no prazo e integralmente, se o empregador pode quitá-los parcialmente e em parcelas mensais através de um acordo judicial homologado pela Justiça do Trabalho?

[110] "... em modelos legislados de relações de classe, com o nosso, o aumento da judicialização é conseqüência natural da deslegitimação da norma legal pelos capitalistas. Transformações importantes no palco da luta de classes reduziram o poder coercitivo dos sindicatos e a capacidade fiscal do Estado, abrindo caminho para que os empregadores avaliem como pouco custoso evadir-se da norma. A norma legal deixa, então, de operar como um sistema de referências recíprocas para capital e trabalho e, como tal, de regular as relações de classe. (CARDOSO, 2003, p. 126 e 127).

[111] "A ilegalidade, então, não é outra coisa senão a versão mais crua da luta de classes: os empresários, em lugar de tentar interferir nos processos legislativos para que sejam produzidas leis que os favoreçam, preferem atuar a frio no mercado de trabalho, recusando-se a acatar a Constituição Federal em momento bastante desfavorável para os trabalhadores, assolados por altas taxas de desemprego e pela informalização crescente do mercado de trabalho." (CARDOSO, 2003, p. 186 e 187).

É urgente que os sindicatos brasileiros respondam à altura a tais estratégias patronais, o que impõe, com a devida vênia, uma nova estrutura sindical no Brasil, caracterizada, de início, por liberdade sindical com pluralidade de representação, tema que será retomado em capítulos adiante.

5 TRANSFORMAÇÕES SOCIOJURÍDICAS NO PLANO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO, OS NOVOS CONTORNOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E SEUS EFEITOS NO PLANO SINDICAL: BRASIL, 1940-2013.

As transformações no cenário sociolaboral descritas nos capítulos anteriores ocasionaram, também, mudanças interpretativas no Direito do Trabalho, com destaque, aqui, para o conceito de *dependência* fixado no artigo 3º da CLT. Por ser a subordinação o cerne do vínculo empregatício, que por sua vez é a essência do Direito do Trabalho, as transformações em seu conteúdo, por força da interpretação, podem trazer também impactos para a vida sindical.

A doutrina justrabalhista brasileira, influenciada pelo debate no plano internacional e pelos efeitos da reestruturação produtiva nas relações de trabalho, coloca o tema da subordinação novamente em destaque.

A discussão, por aqui, não obstante as diversas teorias e os vários epítetos para o fenômeno, parece polarizada entre os que defendem a restrição do conceito da subordinação e os que fazem uma análise ampliativa de seu alcance.

No primeiro caso (restrição do conceito) a subordinação tendente a revelar o vínculo empregatício será apenas a clássica, que exige a presença da ordem patronal direta quanto ao modo da prestação laborativa. Trata-se de abordagem subjetivista, que se concentra na figura do empregador. Tal conceito, ainda que seja suficiente na grande maioria dos casos concretos, exclui da proteção justrabalhista muitos trabalhadores no hodierno sistema produtivo capitalista.

No segundo caso e em sentido oposto ao da exclusão, a melhor doutrina indica a ampliação do conceito de subordinação para que o Direito do Trabalho possa alcançar um maior número de trabalhadores dependentes de tutela especial. Trata-se de uma análise objetiva da subordinação, sem que o foco seja o empregador e passe a ser a inserção do trabalhador no contexto produtivo do tomador dos seus serviços. Neste sentido as teses de subordinação objetiva, integrativa, reticular e estrutural, bem desenvolvidas pela doutrina e adiante contempladas.

Embora a subordinação seja hoje reconhecida como o elemento fático-jurídico mais significativo na distinção entre relações de trabalho sem vínculo empregatício e emprego, não faz referência a CLT aos seus termos no artigo 3º, que fixa “dependência” como requisito para a caracterização da figura do empregado.

Assim sendo há espaço interpretativo amplo para que se reconheça a dependência prevista na norma básica celetista tanto como subordinação clássica quanto como objetiva, integrativa, reticular ou estrutural. Fato inconteste é, entretanto, que tal debate não tem sido suficientemente estendido ao Direito Coletivo do Trabalho, embora possa haver influência de seus resultados fáticos no âmbito do sindicalismo brasileiro, conforme será visto.

De início a ideia de subordinação como pressuposto mais importante na distinção entre trabalho e emprego se consolidou após amplo debate sobre os contornos jurídicos da dependência fixada na regra do artigo 3º da CLT. Nos primórdios do Direito do Trabalho brasileiro discutiu-se a dependência, e não a subordinação, como ponto central da estruturação protetiva justrabalhista. Para alguns autores a dependência deveria ser entendida como pessoal, subjetiva, e teria natureza econômica ou técnica, dentre outras concepções. O Professor Maurício Godinho Delgado explica qual era o entendimento sobre dependência econômica:

> No primeiro caso (dependência econômica), a concepção fundava-se na hierarquia rígida e simétrica que tanto marca a estrutura socioeconômica de qualquer organização empresarial, colocando no vértice da pirâmide econômica o empregador e seus representantes. A relação empregatícia, em particular, seria uma projeção enfática dessa assimetria econômica que separa empregador e empregado. (DELGADO, 2002, p. 298).

E prossegue o Prof. Maurício Godinho Delgado ao tratar da subordinação em um contexto de dependência técnica:

> A subordinação (assimilada à expressão dependência) já foi, também, considerada como fenômeno de natureza e fundamentação técnica (dependência técnica): o empregador monopolizaria, naturalmente, o conhecimento necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em conseqüência, de um poder específico sobre o trabalhador. A assimetria do conhecimento técnico daria fundamento à assimetria na relação jurídica de emprego. (DELGADO, 2002, p. 298).

Defende o Prof. Márcio Túlio Viana que tampouco a denominada “subordinação jurídica” é suficiente à plena compreensão do fenômeno, que é também social e econômico. Para o Prof. Márcio Túlio Viana (1996) não são aspectos irrelevantes para a ampla compreensão do fenômeno juslaboral aqueles econômicos, técnicos, sociais, etc., desde que se faça em termos “macro” e não

“micro”. O empregador detém os meios de produção e esse simples fato não apenas demonstra a dependência econômica do empregado (que tem que trabalhar para aquele que os possui) como implica *necessariamente* a dependência técnica, na medida em que o empregador tem que organizar e articular aqueles meios, inclusive com os próprios contratos de trabalho, para produzir de forma metódica e racional, já que de outro modo não poderia cumprir seu papel de acumular.

Perceptível que a interpretação da regra jurídica evolui conforme se alteram as relações sociais. Durante muito tempo a subordinação foi identificada no plano dos fatos pela existência de ordens do contratante quanto ao modo da prestação laborativa. Maurício Godinho Delgado explicita tal compreensão com o estudo da origem e da evolução da expressão:

> *Subordinação deriva de* sub *(baixo) e* ordinare *(ordenar), traduzindo a noção* etimológica *de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma idéia básica de ‘submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência’”.* (DELGADO, 2002, p. 296).

O surgimento do termo subordinação, em seus contornos jurídicos, consoante Amauri Mascaro Nascimento, remonta ao direito francês, no início do século passado.[112]

Pode-se depreender, então, que subordinação clássica, nos termos da doutrina de Maurício Godinho Delgado, é a situação jurídica na qual o empregado se submete às ordens diretas de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa. Na subordinação clássica, de contornos subjetivos, o destaque para a identificação fática da figura jurídica se dá em conformidade com a atuação do empregador, que ostensivamente dirige o trabalho através de ordens diretas quanto ao modo da prestação laborativa. No plano fático é possível identificar a subordinação pela fixação de horários, existência de chefias e punição disciplinar, dentre outras circunstâncias reveladoras do comando patronal direto.

---

[112] “Foi exposta pela primeira vez, ao que parece, pelo jurista francês Cuche, em *Du rapport de dépendance élément constitutif du contrat de travail*, publicado em 1913, concluindo com as seguintes palavras: ‘há locação de serviço ou contrato de trabalho todas as vezes que a execução de trabalho, qualquer que seja o modo de sua remuneração coloca aquele que fornece numa relação de dependência econômica ou de subordinação em face de quem o remunera.’” (NASCIMENTO, 1997. p. 388-389).

Conforme exposto posiciona-se parte da doutrina e da jurisprudência pátrias no sentido de que somente tal contorno jurídico enseja a caracterização da relação empregatícia, não cabendo ampliação de conceitos. Neste sentido a seguinte decisão do TRT da 3ª Região, que por revelar uma defesa extremada da subordinação clássica merece transcrição literal:

> RELAÇÃO DE EMPREGO - ELEMENTOS CONSTITUTIVOS - INDISPENSABILIDADE DA PRESENÇA DO CLÁSSICO ELEMENTO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA EM CONTRAPOSIÇÃO AO ETÉREO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Em se tratando da relação jurídica de emprego é imprescindível a conjugação dos supostos fático-jurídicos inscritos no artigo 3º da CLT, a saber: pessoalidade da prestação de serviços; trabalho não eventual; onerosidade da prestação; e, finalmente, o elemento essencial da subordinação jurídica. Portanto, apenas o somatório destes requisitos é que representará o fato constitutivo complexo do vínculo de emprego, que deve ser provado por quem invoca o direito. A adotar-se o difuso e etéreo conceito de "subordinação estrutural" será possível o reconhecimento de vínculo de emprego em qualquer situação fática submetida a esta Justiça, simplesmente porque não há, no mundo real das relações econômicas, qualquer atividade humana que não se entrelace ou se encadeie com o objetivo final de qualquer empreendimento, seja ele produtivo ou não. Chegar-se-ia ao resultado surrealista de declaração de vínculo de emprego entre o metalúrgico que forja o ferro gusa nas pequenas siderúrgicas com a General Motors ou a Toyota que o utilizam na fabricação de seus veículos. Portanto, para fins de aferir a existência de relação de emprego, ainda prevalece a clássica noção de subordinação, na sua tríplice vertente: jurídica, técnica e econômica. Ao largo dessa clássica subordinação, nada mais existe a não ser puro diletantismo ou devaneio acadêmico, máxime na realidade contemporânea onde a tendência irrefreável da história é a consagração do trabalho livre e competitivo. (TRT, 3ª Região, 9ª Turma, processo n. 0114200-73.2009.5.03.0138, Recurso Ordinário, relator Juiz Convocado João Bosco Pinto Lara, publicação em 28/04/2010, disponível em www.trt3.jus.br, consulta em 19/10/2011, grifos não constam do texto original). (BRASIL, 2010).

Não é razoável, com a devida *venia*, tentar retirar tão importante debate do mundo dos fatos, tratando a conformação jurídica da realidade socioeconômica pós-fordista como “devaneio acadêmico”. A análise jurídica deve acompanhar necessariamente o desenvolvimento da sociedade, para que se preserve a finalidade do Direito, mais especificamente do Direito do Trabalho, dada sua realidade protetiva da parte hipossuficiente da relação capital-trabalho. E mais, a evolução da interpretação normativa pode se dar não somente no plano do Direito Individual do Trabalho, como se verifica suficientemente hoje, mas, também, no âmbito do Direito Coletivo.

Importante para a compreensão dos impactos do tema em tela no plano juscoletivo a análise dos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato, aqui apresentados em síntese e com aprofundamento no capítulo próximo.

O "enquadramento sindical" básico vigente hoje no Brasil, previsto no artigo 511, § 2º, da CLT, foi estabelecido na primeira metade do século XX, época em as relações produtivas no sistema capitalista eram fixadas em conformação taylorista[113]-fordista.[114] Há, conforme será exposto, relação direta entre o modelo de produção taylorista-fordista e o sistema de agregação sindical por categoria profissional, o que implica também possibilidade de que seja este repensado em decorrência da superação, em diversas situações fáticas, daquele.

Anteriormente à implementação da atual regra de agregação do trabalhador ao sindicato o Brasil conviveu com liberdade sindical, pelo menos no plano normativo e teórico, como se infere dos termos do Decreto 979 de 1903.[115] A ideia de organização sindical por profissões similares ou conexas surge pouco depois, em 1907, ainda em um contexto de liberdade, nos termos do Decreto 1637 de 1907.[116] O padrão brasileiro inicial foi de organização dos trabalhadores por profissão. A

[113] "o intervencionismo da técnica, pela ação racionalizadora da direção efetiva, através da chefia numerosa, em toda a vida da empresa. Seu mecanismo se baseia no que Taylor chamou de 'Scientific Management', o que vale dizer, na gestão com fundamento científico ou na organização com fundamento racional." (MEDEIROS, 1952. p. 82).

[114] Configura-se o fordismo como um conjunto de técnicas, idéias e sistemas tendentes a racionalizar a produção, na mesma linha dos princípios e idéias tayloristas. Ricardo Antunes destaca que os "elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos [...] pela existência de trabalho parcelar e pela fragmentação de funções [...] pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões." (ANTUNES, 1997. p.17).

[115] Art. 1º É facultado aos profissionais da agricultura e industrias ruraes de qualquer genero organizarem entre si syndicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses.
Art. 2º A organização desses syndicatos é livre de quaesquer restrições ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hipothecas do districto respectivo, com a assignatura e rosponsabilidade dos administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta, da installação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os syndicatos.

[116] Art. 1º E facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros.
Art. 2º Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residencia, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorario.
Art. 5.º Ninguem será obrigado a entrar para um syndicato sob pretexto algum, e os profissionaes que forem syndicatarios poderão retirar-se em todo tempo, perdendo, porém, as cotizações realizadas, os direitos, concessões e vantagens inherentes ao syndicato, em favor deste, sem direito a reclamação alguma e sem prejuizo da cotização do anno corrente.

agregação se dava em razão de serem as atividades idênticas, similares ou conexas. Até a década de 1940 o enquadramento sindical básico se dava pelo que hoje é exceção.

Atualmente a CLT traz o critério básico de “enquadramento sindical”, que fixa a agregação do trabalhador ao seu ente coletivo representativo pela “situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.” Percebe-se que o ponto de agregação é o empregador, ou seja, aquele que se aproveita da prestação laborativa entregue (em um contexto fordista). Aqui é possível traçar uma possível identidade entre subordinação clássica (subjetiva) e categoria profissional, pois são ambas centradas na figura do empregador e funcionam relativamente bem no modelo fordista de produção.

Em período imediatamente posterior à edição da norma celetista, a doutrina assim percebia a opção do “legislador” pelo enquadramento sindical básico por categoria profissional:

> ’O sindicato de ofício ou de categoria é, com efeito, o tipo de sindicato que mais nos convém. É o tipo ideal para a organização profissional de povos como o nosso, sem instituições, nem tradições de solidariedade econômica ou profissional. Pela homogeneidade da sua composição, decorrente da identidade, similitude ou conexidade das profissões ou atividades exercidas pelos seus membros, êle está, aqui – mais do que se se constituísse, porventura, sob outro critério – em condições de cristalizar, mais ràpidamente, entre os seus associados, uma forte consciência de unidade e de grupo e, em conseqüência, um sentimento mais lúcido e militante dos interêsses coletivos da categoria a que pertencem. Organizações socialmente complexas e muito heterogêneas, nos sindicatos de indústria, as diversas profissões ou ofícios aparecem agrupados num bloco único – e neste bloco encontramos gente de todos os níveis e condições sociais: desde o simples operário braçal, ganhando baixos salários e morando em casas do ‘morro’, até o alto empregado de gerência, vencendo pingues ordenados e morando em bairros elegantes. Daí a sua contraindicação para os fins que temos em vista’. (Problemas de Direito Sindical, página X).
> A lição está, por inteiro, no conteúdo do art. 511, acima transcrito.
> Vê-se que a idéia de categoria econômica sugere a idéia de categoria profissional.” (RUSSOMANO, 1957, p. 872-873).

> Os métodos de trabalho, a maquinaria usada, o valor do salário, as medidas de higiene e segurança, tudo isso representa, realmente, uma solidariedade, uma unidade de interêsse que – sem interferir, nem alterar os interêsses e sentimentos de cada um, fora do grupo – tem como resultado a existência de um pensamento coletivo: o da categoria profissional. Fenômeno espontâneo e que aparece, por isso mesmo, independente da ação do Estado e até contra a vontade do Estado. (SUSSEKIND; MARANHÃO, VIANA, 1961).

Ocorre que a conveniência, os métodos de trabalho, a maquinaria da época não mais se verificam hoje, necessariamente. O critério de agregação sindical do trabalhador por categoria profissional se amolda ao conceito clássico de subordinação fixado por Maurício Godinho Delgado, vez que os empregados urbanos, operários destinatários originais da proteção celetista, se concentravam regra geral em grandes fábricas, com trabalho uniforme entregue a um empregador bem identificado e que organizava a prestação laborativa da massa assalariada por meio de ordens diretas quanto ao modo de sua realização.

O Professor Márcio Túlio Viana mostra a identidade (decorrente do sistema produtivo) havida entre operário, patrão, sindicato e direito do início do século XX:

> Interações como essas também aconteciam com as formas com que se apresentava o Direito e os modos de ser da fábrica. Se, por exemplo, o trabalho era parcelado e ao mesmo tempo homogêneo, também era assim o Direito: detalhista, uniforme, abrangente, fosse basicamente através da lei, como no nosso modelo, fosse por via da convenção coletiva.
> Quanto ao sindicato, também nesse aspecto replicava a fábrica. Na medida em que o empresário levantava as suas paredes, os trabalhadores iam construindo as deles. Cada organização correspondendo à outra. Revelando um pouco as interações do mundo, tanto o sindicato como a fábrica, tanto o direito como o Estado se mostravam grandes, ambiciosos, absorventes. (VIANA, 2011, p. 39-40).

Na subordinação clássica, de contornos subjetivos, como se percebeu, o destaque para a identificação fática da figura jurídica se dá conforme a atuação do empregador, que ostensivamente dirige a prestação laborativa por meio de ordens diretas quanto ao modo da sua realização. Também na agregação do trabalhador ao sindicato por categoria profissional o elemento de sua fixação é o empregador, pois uma vez identificada sua atuação econômica haverá, de modo correspondente, o "enquadramento sindical". Em síntese, a subordinação em seu aspecto subjetivo, clássico, permite um sindicalismo por categoria profissional, pois a centralidade, em ambos os casos, se dá na figura do empregador que diretamente registra o contrato de emprego. A subordinação objetiva (estrutural) exigiria, então, em diversas situações fáticas pós-fordistas, a superação da figura jurídica do empregador direto[117], pois nem sempre é ele quem se apropria do trabalho entregue. Em tais situações deve-se identificar quem, afinal, se beneficia diretamente, em essência, do

[117] Quando no presente Capítulo se refere ao empregador direto a figura a ser percebida é a do intermediário de mão-de-obra, a quem compete, exclusivamente, a formalização de uma avença, ou seja, contratar diretamente um empregado para colocá-lo à disposição de um tomador dos seus serviços.

trabalho do empregado, ainda que não seja diretamente seu empregador. Assim, a agregação do trabalhador ao sindicato pode se dar em relação àquele que verdadeiramente se apropria da força produtiva entregue, independentemente de ser ou não empregador, tema que será retomado no Capítulo 15 do presente estudo.

Tal constatação parece coerente com a análise de Márcio Pochmann sobre a organização sindical até os anos 80:

> A permanência de métodos tradicionais de gestão da mão-de-obra pelas empresas manteve mais ou menos homogêneos os interesses do conjunto dos trabalhadores, o que favoreceu uma atuação sindical menos divergente, mesmo com a pluralidade na cúpula sindical e a pulverização das bases sindicais.
> Os sindicatos, nesse sentido, puderam convergir suas ações no plano nacional com as reivindicações mais imediatas dos trabalhadores do chão-de-fábrica, mesmo sem haver alterações no marco legal, apesar da sustentação de um sistema híbrido de organização sindical, definido pela Constituição de 1988. (POCHMANN, 1998).

A homogeneidade da agregação sindical por categoria profissional era facilitada por uma identidade concreta e de simples identificação entre empregado e empregador. As tarefas desempenhadas pelos diversos operários não eram substancialmente diferentes, havendo padronização de tempos e movimentos, com subordinação jurídica clássica facilmente identificável, nos termos da concepção de Maurício Godinho Delgado.

A padronização, a prevalência do sistema de produção fordista, o operariado como destinatário elementar das regras celetistas e a uniformidade de atuação sindical experimentaram arrefecimento no final dos anos 1980.

A década de 1990, denominada por Adalberto Moreira Cardoso como “década neoliberal”, trouxe sensíveis prejuízos para o sindicalismo e para o Direito do Trabalho no Brasil, como exposto no capítulo anterior. Estado e “fábrica” deveriam ser mínimos, preservados, entretanto, seus espaços de poder e influência. As interações que possibilitaram o desenvolvimento da indústria, dos sindicatos e do Direito do Trabalho no Brasil no começo do século XX deixam de se verificar agora. Houve uma mudança de paradigmas produtivos no final do século XX. O Estado, fábrica e direito não mais pretendem se mostrar grandes, ambiciosos e absorventes (VIANA, 2011). Perde-se a homogeneidade do trabalhador e do produto, com reflexos na regulamentação por parte do Estado, que abre possibilidades de flexibilização legal e convencional.

O trabalhador também se transforma. Seu empregador exige o máximo de comprometimento, pois, em última análise, a preservação do posto de trabalho e o pagamento do salário no fim do mês passam a depender, também e principalmente, da atitude de cada "colaborador" (para usar termo atual, embora equivocado do ponto de vista jurídico). O trabalhador deve ser fiel ao seu patrão, agindo com eficiência e pensando em novas possibilidades de melhoria da produção, desde que dentro do novo modelo estabelecido.

Este comprometimento não é um "envolvimento incitado", ou seja, estimulado, mas, sim, um "envolvimento manipulado", como sustenta Ricardo Antunes ao analisar o toyotismo: "o trabalhador ou a trabalhadora da empresa toyotista tem que estar envolvido com o projeto da empresa, por isto a Toyota falava em 'proteja a empresa para proteger a sua vida'(...)" (ANTUNES, 2001, p. 41).

O individualismo cresce no âmbito da classe trabalhadora. Torna-se cada vez mais difícil exigir do trabalhador brasileiro, sem garantia de emprego, uma atuação preocupada com o futuro da categoria. Cada um tende a cuidar das suas tarefas e se afastar gradativamente do palco coletivo. A terceirização merece destaque negativo neste contexto, como visto anteriormente.

Infelizmente o movimento sindical acompanhou da pior maneira possível o processo de fragmentação que se tornou generalizado no sistema capitalista. Ao invés de um contraponto marcado pela aglutinação da classe trabalhadora em torno da preservação de trabalho, emprego e renda, experimentou o Brasil uma preocupante proliferação de pequenos sindicatos, o que será desenvolvido adiante. Parece que o sindicalismo brasileiro, consciente ou inconscientemente, copiou, da pior maneira possível, a receita neolilberal e se tornou pequeno, fragmentado, especializadíssimo, com efeitos perversos para os trabalhadores. Não copiou, entretanto, as estruturas empresariais em rede, que possibilitam a redução do número de empregados diretamente admitidos mas sem perder capacidade produtiva, que é potencializada por tais estruturas de apropriação indireta de trabalho.

Percebe-se, a cada dia, uma multiplicidade de trabalhadores que desenvolvem seu labor cotidiano no interesse direto e imediato de alguém que não é seu empregador. Este dado, por si só, faz com que haja níveis diferenciados de direitos trabalhistas entre pessoas que produzem no interesse direto e imediato de um mesmo destinatário final (tomador de serviços ou contratante). Os sindicatos,

vinculados a uma interpretação conservadora dos conceitos de subordinação e de categoria profissional, acabam por perder representatividade e efetividade em suas lutas.

As transformações sociais destacadas nos capítulos precedentes, com destaque para a reestruturação produtiva, e, aqui, para os conceitos e contextos da subordinação, deverão acarretar também mudança de percepção sobre a representação coletiva sindical.[118]

Márcio Túlio Viana[119] compreende a situação de modo um tanto diferente e percebe que no início do século XX, de um modo geral, a organização do trabalho possibilitava uma menor intensidade de ordens patronais diretas quanto ao modo da prestação laborativa, pois o trabalhador era detentor do saber-fazer e da técnica. Em outras palavras, um número expressivo de trabalhadores tinha ainda uma profissão, um ofício, no sentido próprio do termo. O relojoeiro era o homem que sabia fazer um relógio e não apenas o homem que apertava porcas e parafusos numa fábrica de relógios. Daí a prevalência, nos países industrializados, do sindicalismo de ofício. As ordens patronais eram subjetivas, pois se referiam diretamente ao trabalhador (horário de entrada, saída, intervalos, uso de uniformes, chefias diretas para controlar o tempo útil) e não às técnicas ou modos de trabalho. Para o Professor Márcio Túlio Viana esta seria a subordinação clássica, de matriz subjetivista. O modelo de produção fordista teria trazido e intensificado a diluição da subordinação clássica, ou sua objetivação, pois as ordens passam do trabalhador para o modo da prestação laborativa. A própria máquina, frisa Márcio Túlio Viana, que induz o trabalhador ao trabalho – como se vê, de forma satírica, no famoso filme “Tempos Modernos”, de Chaplin – ajudou a “objetivar” a subordinação. Além disso, a chamada “revolução dos gerentes” introduziu de forma crescente na empresa um segmento que se identificava mais com os empresários do que com os operários, e não recebiam ordens diretas, pelo menos na mesma intensidade ou evidência. Por outro lado, no plano da interpretação do que seria, afinal, a subordinação, compreende Márcio Túlio Viana que a política econômica pressionou em direção a uma leitura mais aberta do conceito. Segundo tal perspectiva passou-se a entender

[118] “... a subordinação, como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia.” (DELGADO, 2011. p. 293).

[119] Em suas aulas e orientações no âmbito do Doutorado em Direito da PUC.Minas.

que para resolver a crise de 1929 e evitar outras futuras seria necessário incrementar o consumo. Para isso criou-se um ambiente político favorável não só para se ampliar os direitos dos empregados (o conteúdo da proteção) como também o universo dos empregados (os sujeitos da proteção). E desse modo, no entendimento de Márcio Túlio Viana, a porta foi-se abrindo, objetivando-se (e ampliando-se) o conceito de subordinação. Assim, não haveria relação direta entre sindicato organizado por categoria e subordinação clássica ou subjetiva (própria da agregação sindical por ofício), pois segundo o Prof. Márcio Túlio Viana seria razoável supor apenas que a organização da fábrica fordista exigia um sindicato por categoria, mas não em decorrência ou relacionada com a subordinação clássica, vez que já superada pelo próprio modelo e decorrente da desqualificação do ofício.[120]

Outra objeção pode ser lançada: se trabalhadores embora indiretamente contratados são estruturalmente (ou por subordinação reticular, integrativa, objetiva) subordinados ao tomador dos seus serviços, então são empregados deste, que é quem se apropria de sua força produtiva, e não de quem lhes contratou diretamente. Seria então desnecessária qualquer releitura do conceito de categoria profissional para garantir direitos sindicais em isonomia com os demais empregados diretamente contratados por quem (direta ou indiretamente) se apropria da prestação laborativa. Ocorre que a comprovação jurídica (e judicial) de cada vínculo direto demandaria uma profusão de processos (regra geral individuais) que poderia não implementar sempre a esperada justiça nos casos concretos. A releitura do conceito de categoria profissional, em consonância com aspectos objetivos da subordinação jurídica, pode levar, imediatamente e sem exclusões injustas, a resultados mais efetivos no plano da igualdade remuneratória, por aplicação das regras autônomas advindas de sindicatos com melhor capacidade negocial coletiva. Ademais, há forçosamente a ampliação da base de representação, que pode, também, concorrer para maior efetividade do ente coletivo obreiro.

Importante analisar, inobstante tais ponderações e objeções, diferentes contornos da subordinação jurídica e sua possível relação com aqueles referentes à categoria profissional.

---

[120] Talvez a distinção conceitual referente à subordinação subjetiva x subordinação objetiva lançada por Márcio Túlio Viana nas aulas e orientações do Doutorado e que deverá em breve vir a lume se restrinja a concepções prévias do que seja subordinação jurídica, que talvez difira daquela acolhida por Maurício Godinho Delgado. Assim, é possível, as concepções de um e outro resultam diferentes por terem por base premissas também diferentes. Tal debate, qualquer que sejam as premissas e concepções, certamente trará amplas contribuições para o Direito do Trabalho.

Inicialmente a subordinação objetiva, que antecede às demais perspectivas que são desenvolvidas atualmente no âmbito do Direito do Trabalho como critério distintivo entre trabalho e emprego. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena já destacava o seguinte em sua obra “Relação de Emprego: estrutura legal e supostos”:

> A subordinação, elementarmente, parte da atividade, e se concentra na atividade. Seu exercício, porém, implica intercâmbio de condutas, porque essa atividade consuma-se por pessoas que se congregam, que se organizam e que compõem um quadro geral de ordem e de segurança no processo da produção de bens e/ou serviços.
> (...)
> Patenteia-se com isso que a integração (ou inserção) na empresa não se dá na pessoa do trabalhador, mas na de sua atividade. Dá-se o acoplamento da atividade do prestador na atividade da empresa.
> (...)
> Não se contrata a subordinação, mas a prestação de serviços, que se desenvolve subordinadamente ou não.
> (...)
> Tem-se, pois, conceitualmente, a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho. (VILHENA, 1999, p., 462-478).

Percebe-se o destaque para a atividade laborativa como essencial para a fixação da subordinação jurídica objetiva, com pouca relevância para as pessoas de empregado e empregador.

Ora, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na “fábrica-mínima” pode não ser o empregado diretamente por ela contratado, pois o modelo não é mais o de estruturação fordista, então é importante repensar a ideia de categoria profissional. A subordinação objetiva pode, em diversas situações fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao sindicato, que não mais considere essencial a figura do empregador, mas, sim, as atividades básicas desenvolvidas por diversos trabalhadores em um mesmo contexto produtivo.

A realidade social que ensejou a construção da regra legal celetista de “enquadramento” não é mais a mesma de hoje. Em certo sentido, o empregador tende a perder centralidade no sistema pós-fordista ou de especialização flexível, pois boa parte das atividades essenciais de diversas empresas foi distribuída para outras tantas, que parcelam as tarefas necessárias à concretização do empreendimento. O trabalho se fragmenta na medida em que as atividades são postas sob a responsabilidade de diversos contratantes de mão-de-obra. O trabalhador não produz mais necessária e diretamente para o seu empregador. Em diversas situações fáticas a atividade laborativa é desenvolvida conforme os ditames

do contratante do empregador direto, embora seja aquele (o contratante, tomador dos serviços) o único a se apropriar, em última análise, da mão-de-obra da pessoa natural.

Sendo assim não é mais possível fixar o ponto de agregação do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) somente pela vinculação a certo tipo de empregador, de acordo com o que ele desenvolve, mas sim, também, pela percepção de quem é o destinatário final da atividade entregue, verificada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação objetiva.

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas pode ser vista de acordo com o que empreende aquele que fixa a atividade cotidiana do trabalhador, e que dela se vale, em última análise, independentemente de quem seja o empregador direto.

É também importante neste diapasão a ideia de subordinação estrutural.

O Professor Maurício Godinho Delgado, com particular acuidade, reformulou recentemente, no sentido da necessária ampliação, seu conceito de subordinação jurídica. Para o citado autor a subordinação pode se revelar no plano dos fatos tanto em sua conformação clássica, que pressupõe ordens diretas quanto ao modo da prestação laborativa, quanto em sua forma estrutural.

> Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmoniza (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2011. p. 294).

Percebe-se o destaque para a vinculação do trabalhador à dinâmica operativa do tomador de serviços como essencial para a fixação da subordinação jurídica estrutural, com pouca relevância para as pessoas de empregado e empregador.

Ora, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na “fábrica-mínima” pode não ser o empregado diretamente por ela contratado, pois o modelo não é mais o de estruturação fordista, então é importante repensar a ideia de categoria profissional, repita-se. A subordinação estrutural pode, em diversas situações fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao

sindicato, que não mais considere essencial a figura do empregador e suas ordens diretas, mas, sim, a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços.

Não é mais possível fixar a agregação do trabalhador ao sindicato somente pela vinculação a certo tipo de empregador, de acordo com o que este desenvolve, mas sim, também, pela percepção de quem é o destinatário final da atividade entregue, verificada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação estrutural.

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas pode ser vista de acordo com quem fixa, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento da prestação laborativa entregue.

Por fim a subordinação reticular e seus reflexos na agregação do trabalhador ao sindicato. Sobre o tema “subordinação reticular”, originalmente proposto por José Eduardo de Resende Chaves Jr., os esclarecimentos de Luiz Otávio Linhares Renault e Dárlen Prietsch Medeiros:

> A expressão subordinação reticular foi originalmente proposta por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes.
> De acordo com ela, esse pressuposto não poderia mais ser visto apenas sob o prisma jurídico. Indispensável a sua ampliação para o aspecto econômico, visando-se, com ela, a ampliação do alcance das normas trabalhistas.
> Chaves Júnior explica que a nova organização produtiva concebeu a empresa-rede, que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação, que, por seu turno, tem necessidade de desenvolver uma nova forma correlata de subordinação: a reticular. Ou seja, o modelo atual apresenta empresas interligadas em rede, que no final dessa cadeia irão beneficiar uma empregadora. A partir daí, tem-se que, havendo subordinação econômica entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, esta seria diretamente responsável pelos empregados daquela, configurando a subordinação estrutural reticular. (RENAULT; MEDEIROS, 2011. p. 183).

Percebe-se o destaque para a irradiação de poder econômico de uma empresa sobre outra e, consequentemente, sobre os empregados desta, e não mais na relação formal jurídica bilateral entre empregado e empregador.

Ora, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na “rede” não é mais empregado diretamente contratado pela empresa tomadora, mas, sim, trabalhador vinculado a empresa prestadora de serviços, então é importante

repensar a ideia de categoria profissional. A subordinação reticular pode, em diversas situações fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao sindicato, que não mais considere essencial a figura do empregador, mas, sim, o aspecto econômico da interligação fática.

Enfim, a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas pode ser vista de acordo com quem se apropria direta e finalmente, no âmbito da rede de empresas, da prestação laborativa entregue.

Tais análises, preliminares no que concerne às conexões entre reestruturação produtiva, subordinação revisitada e categoria profissional, por relevantes, serão retomadas adiante.

6 PRINCIPAIS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL E NO MUNDO.

Visto anteriormente que o sindicalismo se desenvolveu enquanto tal com o advento do capitalismo industrial europeu, destacando-se inicialmente os sindicatos de ofício, que abrangiam trabalhadores especializados, sobretudo ex-artesãos, que destituídos dos resultados de seu trabalho se organizaram inicialmente para melhorar suas condições profissionais. Leôncio Martins Rodrigues explica as razões desta ascendência das camadas de trabalhadores qualificados:

> Já possuíam elas uma consciência profissional e uma tradição organizatória vindas das antigas corporações de ofício (guildas, capelas, etc.) que facilitaram a organização profissional sob as novas condições surgidas com a expansão do capitalismo. Por outro lado, os salários mais elevados e estáveis dos grupos qualificados, ao lhes permitir uma situação financeira mais cômoda, facilitava a cotização para as diferentes modalidades associativas (caixas de assistência mútua, uniões, etc.). Ademais, os grupos de artesãos geralmente possuíam nível de escolarização mais elevado do que os trabalhadores não-qualificados do setor fabril, recrutados recentemente na agricultura e, na sua maioria, analfabetos. (RODRIGUES, 1974, p. 16).

Também no Brasil se verificou a existência de organização de trabalhadores em torno de corporações oficiais, como a de mecânicos e ourives em Salvador, em 1699, conforme relata José Martins Catharino, citado por Amauri Mascaro Nascimento (2009). As ligas operárias, conforme já destacado no primeiro capítulo do presente estudo, também foram relevantes antecedentes históricos do sindicalismo, que tem sua expressão como tal no Brasil apenas no início do século XX (NASCIMENTO, 2009).

Em um segundo momento, com o desenvolvimento da indústria e a evolução das formas de produção em massa os sindicatos de ofício perderam centralidade, visto o desenvolvimento do denominado sindicalismo de indústria, que reúne os trabalhadores não pelas tarefas que desempenham, mas pelo setor de produção em que trabalham. Leôncio Martins Rodrigues destaca neste sentido a existência de sindicatos gerais na Inglaterra, que agrupavam trabalhadores em atividades diversas:

> Ainda do ponto de vista organizatório, cumpria mencionar outro tipo de organização sindical que vigorou em alguns países ocidentais como a Inglaterra: os chamados “sindicatos gerais”, agrupando trabalhadores de

> várias profissões ou ramos industriais, geralmente não-qualificados, que não encontravam lugar nos sindicatos de operários qualificados. Os “sindicatos gerais” surgiram habitualmente com objetivos revolucionários, buscando organizar todos os trabalhadores, independentemente da profissão ou setor econômico, na luta contra o capitalismo. (RODRIGUES, 1974, p. 16-17).

Natural que nos primórdios do sindicalismo a organização por ofício ensejasse reivindicações específicas de cada grupo, e que a mudança de foco para a organização por indústria favorecesse a expansão dos interesses dos trabalhadores como classe, como destaca mais uma vez Leôncio Martins Rodrigues:

> A predominância do sindicalismo industrial sobre o sindicalismo de ofício assinalou igualmente modificação nas táticas e nas formas de luta das associações operárias. Ela correspondeu, de outro ponto de vista, ao que alguns autores têm chamado de passagem de um sindicalismo de minorias militantes para um sindicalismo de massas. (RODRIGUES, 1974, p. 15-16).

Atualmente há diversos padrões de organização sindical no mundo capitalista ocidental, com destaque inicial na presente análise para os critérios de agregação do trabalhador ao sindicato e, ao final, para sua sistematização no direito comparado em contextos de liberdade sindical.

As principais formas de agregação dos trabalhadores ao sindicato são por ofício ou profissão, por categoria, por empresa e por grandes ramos ou segmentos empresariais, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2012). Amauri Mascaro Nascimento sistematiza o sindicalismo quanto ao grupo representado: a categoria, a profissão e a empresa, além de explicitar inicialmente o desenvolvimento histórico do primeiro:

> Que é *categoria:* Como conceito jurídico, desenvolveu-se no direito italiano. O Estado agrupou as atividades econômicas em um quadro oficial para efeito de representação sindical.
> (...)
> O conceito publicizou-se no ordenamento corporativo. *Carnelutti* (1936), com sua habitual clareza, explica: “a totalidade dos trabalhadores e dos empregadores pertencentes ao mesmo ramo de produção se chama categoria”. Continua: “Todo sindicato tem duas dimensões: a categoria e o território”. *Carnelutti* identificou interesse de grupo com interesse público, do qual a categoria profissional era a individualização, definida por lei, como categoria merceológica, uma entidade ontológica preexistente ao sindicato, na conformidade do quadro oficial elaborado pelo Governo, dentro do qual foram relacionadas as atividades econômicas (de empregadores) e profissionais (de trabalhadores). Assim, a relação entre categoria e sindicato era de causa e efeito; aquela, um *prius*, e este, um *a posteriori*, como convinha aos interesses políticos do fascismo, ao encontrar, nessa fórmula, um meio de controle dos sindicatos. A categoria criava o sindicato e era criada pelo Estado. E nesta, automaticamente, estavam interligados todos

> os que nela exercessem a sua atividade. (NASCIMENTO, 2009, p. 228-229).

A CLT fixa a regra geral de agregação do trabalhador ao seu ente representativo conforme o disposto em seu artigo 511, § 2º, que define a categoria profissional. O texto celetista parece pressupor um grau de solidariedade natural desenvolvido entre os trabalhadores inseridos em um mesmo contexto de exploração econômica de seu labor, o que seria suficiente para a formação da categoria, sendo o sindicato o seu representante. Destaque para a expressão "mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas."

O ponto de agregação é, no âmbito infraconstitucional e conforme a doutrina dominante, a vinculação dos trabalhadores a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas.

Maurício Godinho Delgado define:

> O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada. (DELGADO, 2011, p. 1262).

A regra legal, então, nos termos da doutrina hegemônica, é a agregação do trabalhador ao sindicato conforme a atividade econômica preponderante do seu empregador.

Quando um empregador tem mais de uma inserção econômica, de modo a ter aprioristicamente mais de uma atividade passível de fixação da representação sindical, fixou o Direito do Trabalho o critério da preponderância para a definição do sindicato representativo da categoria profissional. "Em outras palavras, ver qual é a atividade mais ampla do empregador. Esta prevalecerá sobre as demais." (NASCIMENTO, 2009, p. 234).

A figura do "enquadramento", que vigorou de modo inconteste até 1988, tem a desvantagem em tese de engessar o sindicalismo ao fixar uma solidariedade legal em detrimento de uma solidariedade natural. A Carta Sindical, expressão do controle estatal sobre a existência legal do sindicato e decorrente do enquadramento fixado

pelo Ministério do Trabalho, fazia do ente representativo o detentor do monopólio da representação. (NASCIMENTO, 2009, p. 233).

Controvérsia doutrinária relevante e já anteriormente exposta diz respeito à fixação ou não, no Texto Constitucional, de um critério de agregação do trabalhador ao sindicato vinculado ao conceito de categoria profissional.

Novamente Sérgio Pinto Martins, Vólia Bomfim Cassar, Wilson Ramos Filho e Amauri Mascaro Nascimento, respectivamente:

> Foi mantido o sistema sindical organizado por categorias. Basta a análise de alguns incisos do art. 8º da Lei Maior para se verificar o que estamos afirmando. O inciso II menciona categoria profissional ou econômica representativa da organização sindical. O inciso III reza que o sindicato defende os interesses da categoria. O inciso IV versa sobre a cobrança da contribuição confederativa, que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha. Logo, o sistema sindical estatuído na CLT por categorias, profissional e econômica, continua em vigor. (MARTINS, 2009, p. 233).

> A Carta de 1988 proibiu a interferência do Estado na criação e funcionamento do sindicato, propiciando uma tímida liberdade sindical, pois ainda manteve a unicidade sindical, a divisão dos sindicatos por categorias, pela contribuição sindical compulsória, pela manutenção do sistema confederativo e do poder normativo da Justiça do Trabalho (modificado ou extinto pela EC n. 45/04). (CASSAR, 2011, p. 1299).

> A estrutura sindical continuou a se estabelecer a partir de sindicatos únicos, organizados por categoria profissional, com monopólio de representação outorgado pelo Estado, impondo severa derrota aos setores sindicais que imaginavam que, na saída da segunda ditadura, conquistariam o que lhes foi negado na redemocratização de 1946. (RAMOS FILHO, 2012, p. 342).

> Os princípios declarados pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º) passam a ser enumerados.
> (...)
> Terceiro, o princípio da representatividade direcionada de modo que a lei indica os grupos ou interesses representados e que são dois, as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas, não sendo previstos sindicatos por empresas ou outros organismos de representação sindical. (NASCIMENTO, 2009, p. 137).

A jurisprudência do TST contempla a agregação do trabalhador ao sindicato tendo por base o conceito de categoria profissional. Maurício Godinho Delgado propõe em seu Curso de Direito do Trabalho, a partir de 2013, uma leitura do conceito de categoria profissional em conformidade com o Texto Constitucional, destacando, para a análise da representação sindical, o princípio da agregação:

> No campo temático do enquadramento sindical, a propósito, desponta como mais consentâneo com a Constituição da República o *princípio da agregação,* ao invés da diretriz civilista tradicional da *especialização.* A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo inadequada, porém, senão incompatível, para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8º, I e II, CF/88) e concretizar a consistência representativa que têm de possuir os sindicatos (art. 8º, III e IV, CF/88). Para esta investigação sobre a legitimidade e a representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, portanto, o manejo efetivo e proporcional do *princípio da agregação*, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.
> Pelo princípio da agregação desponta como mais representativo e consentâneo com a unicidade sindical brandida pela Constituição o sindicato mais amplo, mais largo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados. Embora tais qualidades tendam, historicamente, a coincidir com sindicatos mais antigos, ao invés de entidades sindicais mais recentes e fracionadas, não se pode, do ponto de vista técnico-jurídico, por outro lado, considerar essa coincidência como irremediavelmente necessária e imperiosa. (DELGADO, 2013, p. 1366).

A presente compreensão será importante em sede de conclusão, para definições consentâneas com um novo contexto de representação sindical no Brasil.

Outra forma de agregação do trabalhador ao sindicato em vigor no Brasil é a que se dá pela identificação da profissão do trabalhador, o que por aqui ficou consagrado como categoria diferenciada. Excepcionalmente, então, contempla a legislação brasileira a agregação por sindicato organizado por ofício ou profissão. São sindicatos que agregam trabalhadores em virtude de sua profissão, independentemente da atuação econômica do empregador. São os denominados sindicatos de categoria diferenciada, como aeronautas, jornalistas, médicos, advogados, músicos, etc. Tais trabalhadores serão representados por seus sindicatos específicos independentemente daquilo a que se dedica o seu empregador.

A CLT trata das categorias diferenciadas em seu artigo 511, § 3º e Amauri Mascaro Nascimento leciona:

> No Brasil, denominam-se sindicatos de *categoria diferenciada*. Os exercentes da profissão formam, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Farão parte não do sindicato representativo de todos os trabalhadores do setor econômico da empresa, mas do sindicato da profissão que agrupa todos os que a exercem, independentemente da natureza do setor produtivo em que o façam. Assim, para fins de sindicalização, prepondera a *profissão* e não a *atividade econômica* da empresa. (NASCIMENTO, 2009, p. 237).

Embora o sindicato horizontal tenha a vantagem de uma potencial solidariedade natural entre colegas de profissão, acaba, em diversas situações fáticas, por fracionar a classe trabalhadora em um mesmo contexto de prestação laborativa.

Outra possibilidade, teoricamente inaplicável no Brasil por força da regra constitucional da unicidade e consoante doutrina majoritária[121], é a do "sindicato por empresa" ou "sindicalismo por empresa", que privilegia entendimentos diretos entre empregados de uma mesma empresa e seu empregador, com ou sem a mediação da direção do sindicato (NASCIMENTO, 2009, p. 240). Os países que adotam tal estrutura básica de organização sindical podem substituir o sindicato por comissões, delegados, conselhos de fábrica ou outros órgãos; manter o sindicato como ente privilegiado de representação ou fazer com que atuem aqueles conjuntamente com este. O problema de tal sistema de agregação no cenário brasileiro seria, em tese, o potencial de cooptação do sindicato pelo empregador, dada a proximidade natural entre ambos, mas com a vantagem teórica de haver uma presença cotidiana do ente representativo no local de trabalho (NASCIMENTO, 2009, p. 241).

Por fim há, ainda, a possibilidade de agregação do trabalhador ao sindicato por grandes ramos de atividade econômica, conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2012) com base na experiência internacional e especificamente no modelo alemão. A Alemanha, exemplificativamente, fomenta a existência de poucos porém gigantescos sindicatos, concentrando a representação trabalhista na indústria, no comércio, nos serviços, no setor agropecuário e no setor financeiro. Tende tal sistema a possibilitar maiores ganhos para os trabalhadores, vez que a força destas grandes estruturas representativas é proporcional ao número de representados.

No que concerne aos modelos sindicais comparados, Amauri Mascaro Nascimento (2009) relata inicialmente a ruptura italiana com o corporativismo após a II Guerra Mundial. Trata também o citado autor da distinção consistente na divisão entre "sindicatos não registrados e de fato" e os "com personalidade jurídica", além daqueles divididos por "tipos de contratos coletivos de trabalho, os dotados de eficácia geral e aqueles cujos efeitos foram restritos aos sócios dos sindicatos", além

[121] Na prática hoje já é visível uma aproximação da organização sindical brasileira com o sindicalismo de empresa, pois a ordem jurídica nacional possibilita os Acordos Coletivos de Trabalho, que são a expressão da vontade negocial restrita a uma assembleia composta apenas por empregados de um dado empregador. Não há, no ACT, necessariamente, a preocupação com toda a categoria profissional, visto que são levados à negociação os pontos relevantes apenas para um grupo restrito de empregados.

de outras características como a possibilidade de organização provincial, regional e nacional, bem como intercategoriais.

Há na Itália, também, espaço para comissões internas, a maior parte atrelada às centrais e confederações sindicais. A representação sindical na empresa se mede por referendo[122] entre os trabalhadores.

A liberdade sindical consagrada posteriormente à II Guerra Mundial permitiu na Itália diversas possibilidades negociais coletivas trabalhistas, dentre as quais se destacam "acordos interconfederais, abrangendo toda a economia ou grandes setores desta, contratos nacionais, restritos a determinada categoria, contratos provinciais e contratos intraempresariais" (NASCIMENTO, 2009, p. 87-88), sem imposição legal de limite para a pactuação, o que prevaleceu até 1993, quando instituídos os contratos coletivos nacionais:

> Em 1993, um protocolo passou a prever contratos coletivos nacionais, de duração quadrimestral na parte normativa, e bienal na parte econômica. O critério de hierarquia, adotado para relacionar os contratos coletivos, foi o cronológico, apesar de tentativas de adoção da regra da estipulação mais favorável para o trabalhador, esta mais aplicada nas relações entre contrato coletivo e contrato individual, mas não entre aqueles. (NASCIMENTO, 2009, p. 88).

Ainda sobre a experiência sindical italiana destaca Giancarlo Perone (2004, p. 38) a importância da ruptura do modelo corporativista, que previa "englobamento dos sindicatos únicos de categoria no aparato público e seu enquadramento em categorias profissionais predeterminadas por via heterônoma". Importante aqui a característica do pós-corporativismo sindical italiano consistente em sua consolidação doutrinária e jurisprudencial e não necessariamente de origem legal (PERONE, 2004). Não obstante tal fato, a Constituição italiana consagra desde 1947, em seu artigo 39, o princípio da liberdade de organização sindical, *verbis:*

> Art. 39.
> L'organizzazione sindacale è libera.

[122] "É na atuação em nível de empresas e não em nível de cúpula que a representatividade passou a ser medida. A lei italiana que antes se ocupava da representatividade em nível confederativo passou a dar força às bases. Essa foi a vontade do movimento sindical expressada pelo referendo. A política a favor das confederações foi mudada. Os nostálgicos desse modelo foram derrotados. No novo modelo, a representatividade resulta da capacidade das bases de se impor ao empregador como contraparte contratual. Valorizou-se a eleição pelos trabalhadores na empresa como meio de evidenciar a sua vontade. Não basta, para esse fim, a mera adesão formal ou não a um contrato coletivo estipulado pelas cúpulas, pois é necessária a efetiva participação do sindicato no procedimento de negociação." (NASCIMENTO, 2009. pág. 90).

> Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
> È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
> I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. (ITÁLIA, 2013).

Giancarlo Perone explicita:

> A categoria profissional, por força do art. 39, § 1º, da Constituição, não pode considerar-se entidade preexistente ao sindicato, reconhecível pelos seus intrínsecos caráteres mercadológicos, ou por determinação legal.
>
> Ao contrário, é remetido aos trabalhadores interessados identificar o âmbito para dar vida a uma organização sindical e agir em consequência. Enfim, com relação ao sindicato livre, a categoria profissional não é um *prius*, mas um *posterius.* (PERONE, 2004, p. 42).

Assim, há na Constituição italiana referência à *categoria* (artigo 39, § 3º) em conformidade com os conceitos de autonomia e liberdade, fundados em pluralidade sindical. É livre a definição, por parte dos trabalhadores interessados, do "âmbito no qual cada organização sindical possa operar." (PERONE, 2004, p. 41).

A doutrina destacada e o Texto Constitucional acima referenciado permitem concluir que a interpretação da expressão "categoria" consagrada na Itália posteriormente a 1947 se deu em conformidade com o princípio de liberdade sindical, e não retrospectivamente, ou seja, conforme a legislação do período corporativista, o que se espera possível também no Brasil.

No que concerne à Espanha, Amauri Mascaro Nascimento (2009) relata também o abandono do modelo corporativista após a II Guerra Mundial[123], com destaque para a ratificação das Convenções 87 e 98 da OIT.

A Constituição Espanhola prevê a liberdade sindical em seus artigos 7º e 28:

> Artículo 7
> Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

[123] "A Espanha também o afastou. Entende Montoya Melgar que a implantação da organização corporativa significava a máxima realização alcançada pelas velhas aspirações harmonicistas, desejosas de substituir o dogma marxista da luta de classes pelo princípio da pacífica colaboração entre estas." (NASCIMENTO, 2009. pág. 91).

> Artículo 28
> 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
> 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. (ESPANHA, 2013).

Foi consagrada a pluralidade sindical. A representação coletiva sindical no âmbito das empresas se dá por delegados de pessoal e comitês de empresa, sendo aqueles previstos no artigo 62 do Estatuto dos Trabalhadores (menos de 50 e mais de 10 trabalhadores no estabelecimento ou empresa) e estes previstos no artigo 63 do mesmo Diploma para centros de trabalho com mais de 50 trabalhadores.

Compete aos trabalhadores e patrões a definição do âmbito de aplicação dos convênios coletivos. Pode haver, também, acordos interprofissionais, setoriais, em âmbito estatal ou de comunidades autônomas. (artigo 83 do Estatuto dos Trabalhadores).[124]

A legitimidade para representação e negociação decorre da concepção de "sindicato mais representativo", nos termos expressos no artigo 87 do Estatuto dos Trabalhadores.[125] A representatividade se mede na forma fixada pela Lei Orgânica

---

[124] Artículo 83. Unidades de negociación.
1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.
3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos. (ESPANHA, 2013).

[125] Artículo 87. Legitimación.
1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente

da Liberdade Sindical (LOLS), especificamente consoante o disposto em seus artigos 6º e 7º.[126] O sistema, conforme noticia Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.

---

identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.
En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:
a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:
a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.
b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.
En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.
5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora. Disponível em http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf, acesso em 09/03/2013.

[126] Artículo 6. [Representatividad sindical]
1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.
2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:
a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en La obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 ó más del total de delegados de personal de los miembros de los comités
de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.
b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).
3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:
a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607).

92), é o da irradiação, ou seja, “será mais representativa a organização de primeiro ou segundo grau que se filia a uma organização sindical mais representativa em plano estadual ou é criada por uma entidade sindical representativa.”

Portugal, na mesma linha, buscou afastar o corporativismo do seio do movimento sindical, o que foi positivado no Código do Trabalho de 2003, que contempla comissões de trabalhadores, subcomissões, conselhos de empresas europeus e associações sindicais, além de sindicatos, federações, uniões e confederações (NASCIMENTO, 2009, p. 93).

Sobre o sindicato consagra a Constituição portuguesa:

> Artigo 55º
> (Liberdade sindical)
> 1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses.
> 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente:
> a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis;
> b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito;
> c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais;

---

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.
f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
g) Cualquier otra función representativa que se establezca.
Artículo 7. [Sindicatos representativos en la Comunidad Autónoma]
1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de
ámbito estatal; b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.
2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 ó más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de os correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso. (ESPANHA, 2013).

> d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa;
> e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem.
> 3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical.
> 4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.
> 5. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.
> 6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções. (PORTUGAL, 2013).

A França consagra a liberdade sindical legalmente desde 1884. Seu contorno jurídico é de liberdade individual, podendo o ente representativo obreiro "constituir-se livremente, sem autorização, sem formalismo e adquirindo pleno direito à personalidade moral ou jurídica." (SANTOS, 2011, p. 51). Os sindicatos, uniões e federações podem ser constituídos do modo que melhor aprouver aos trabalhadores, ainda que concorrentemente no mesmo ramo ou empresa, como expressão do pluralismo preconizado pela OIT.

Não obstante haja na França respeito ao disposto pela OIT sobre liberdade sindical, o Código de Trabalho francês, em seu art. L.2131-2, "determina sua base de constituição, delineando o contorno dos sindicatos" ao estabelecer o seguinte, consoante tradução de Cristiana Lapa Wanderley Sarcedo, em sua obra "Representatividade Sindical e Negociação Coletiva: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro":

> Os sindicatos ou associações profissionais de pessoas exercendo a mesma profissão, ofícios similares ou ofícios conexos, que concorrem à implantação de produtos determinados ou que exercem a mesma profissão liberal podem se constituir livremente. (SARCEDO, 2011, p. 98).

A autora explica que o sistema sindical francês privilegia o sindicalismo por profissão, embora haja maior ênfase prática na negociação por setor ou ramo de atividade, ou, ainda, por empresas, em detrimento de negociações por ofícios ou categorias (SARCEDO, 2011, p. 99).

O conceito de “profissão” no sistema sindical francês é interessante, posto que abrangente e mais amplo do que aquele de “categoria”, consagrado no Brasil, conforme compreende Cristiana Lapa Wanderley Sarcedo, com base na obra de Joseph Frossard:

> Assim, para esse autor, a “profissão” se caracteriza por uma atividade habitual, que pode propiciar os meios de subsistência de determinados indivíduos, gerando um ambiente socioeconômico específico.
> Dessa forma, tal conceito de “profissão” pode estar atrelado tanto a uma atividade econômica, por exemplo, à metalurgia, como a um ofício específico, qual seja torneiro mecânico. (SARCEDO, 2011, p. 98).

Em cenários de liberdade ampla e pluralidade sindical, é importante o tema da representatividade, como ocorre no modelo francês atual. Carmil Vieira dos Santos (2011), em sua obra “Direito Sindical Francês e Brasileiro: uma história comparada”, destaca o disposto nos artigos 1º e 2º da Lei n. 208-789, de 20/10/2008, que fixa os critérios para o reconhecimento da representatividade sindical na França, cumulativamente e em síntese: 1) respeito aos valores republicanos; 2) independência; 3) transparência financeira; 4) antiguidade mínima de dois anos; 5) audiência estabelecida segundo os níveis de negociação; 6) influência; 7) efetivos de filiados e as contribuições. Destaque aqui para o requisito de audiência, que pressupõe eleições:

> Com efeito, o texto modifica os critérios de representatividade, os quais analisamos alhures, acrescentando a “audiência” de cada organização sindical medida pela base das eleições profissionais. Essa “audiência” se refere à quantidade de eleitores que o sindicato obtém nas empresas e no nível do ramo profissional.
> Assim, o início da representatividade é fixado em 10% (dez por cento) dos votos nas empresas e 8% (oito por cento) no nível do ramo profissional.
> No nível interprofissional, são reconhecidas como representativas as organizações que obtêm 8% (oito por cento) dos sufrágios em nível nacional, desde que elas também tenham sido reconhecidas nos ramos da indústria, da construção, dos serviços e do comércio.
> As regras de validade dos acordos foram também modificadas. Um acordo será válido quando tiver sido assinado pelas organizações sindicais representando, pelo menos, 30% (trinta por cento) dos sufrágios e nem poderão ser aplicadas se houver oposição de outras organizações que obtiveram ao menos 50% (cinquenta por cento) dos sufrágios. (SANTOS, 2011, p. 78).

O sistema alemão, após a unificação do Estado, adota o modelo desenvolvido na Alemanha capitalista, com organização por setores de atividade econômica, como acima destacado e conforme lições de Maurício Godinho Delgado:

> Este critério de agregação sindical favorece a criação de grandes sindicatos, que tendem a ser significativamente fortes, dotados de grande abrangência territorial, seja regional ou até mesmo nacional, com sensível poder de negociação coletiva, em qualquer âmbito geográfico que se considere, perante qualquer empresa ou entidade representativa empresarial. A Alemanha, por exemplo, que segue, na prática, critério congênere de agregação sindical, tem apenas 16 grandes sindicatos nacionais, que se filiam à Federação Alemã de Sindicatos (DGB), os quais são conhecidos por seu notável poder de representação, atuação e negociação coletivas. (DELGADO, 2013, p. 1367-1368).

Nos Estados Unidos da América o sindicalismo se estrutura por empresa e os contratos coletivos vigoram basicamente em seu âmbito, podendo se dar, também, por estabelecimento ou até mesmo por setor de uma empresa, definição que compete ao sindicato representativo (*appropriate bargaining unit* ou unidade de negociação apropriada) (SARCEDO, 2011). O sindicato representante dos trabalhadores de uma empresa será regra geral aquele eleito para tal pelos interessados (representados), sem a figura jurídica de “categoria” (NASCIMENTO, 2009). Excepcionalmente a definição do sindicato representativo poderá se dar informalmente, pelo método do livre reconhecimento, “baseado na concordância entre sindicato e empregador”, (SARCEDO, 2011, p. 74) desde que não haja questionamentos de eventuais prejudicados (sindicatos rivais, empregados).

A definição do representante sindical nos E.U.A. obriga o empregador a com ele negociar e, como regra geral, impede a negociação individual, pois tal medida é considerada “contrária aos interesses da coletividade” (SARCEDO, 2011, p. 71). Excepcionalmente pode haver negociação individual, mas somente nas situações em que o negociado coletivamente fixe apenas condições mínimas de contratação e deixe para empregado e empregador definirem as demais regras da pacutação laborativa. Por fim, estão excluídos da representação coletiva os servidores públicos, os empregados rurais e domésticos, os autônomos e os empregados denominados “supervisores”, que são os que detêm poder para “contratar, transferir, suspender, demitir, promover, designar funções ou dirigir outros empregados” (SARCEDO, 2011, p. 71).

A Argentina buscou implementar a mais ampla liberdade sindical possível, como explica Amauri Mascaro Nascimento:

> A lei assegura o direito de criar organizações sindicais sem necessidade de prévia autorização do Estado, cabendo às respectivas associações

> determinar o seu âmbito de representação e atuação territorial, devendo o Poder Público abster-se de limitar a autonomia sindical. Os sindicatos de trabalhadores são constituídos por setor de atividade ou setores afins, por ofício, profissão ou categoria, ainda que seus integrantes desempenhem atividades distintas, e por empresas. Há sindicatos, uniões, federações e confederações.
> Os sindicatos podem representar os interesses coletivos quando não houver na mesma atividade ou categoria associação com personalidade sindical. Desse modo, existem associações sem e associações com personalidade jurídica sindical, que é obtida pela entidade, em seu âmbito territorial e pessoal de atuação, quando se caracterizar como a associação mais representativa e se encontrar inscrita perante a autoridade administrativa. (NASCIMENTO, 2009, p. 96).

Desenvolve-se atualmente, por fim, um sindicalismo do tipo comunitário como resposta da classe trabalhadora à globalização econômica. A estratégia seria "aderir e participar da internacionalização da economia, e dela tirar o melhor proveito em favor da classe trabalhadora" (NASCIMENTO, 2009, p. 158).

Amauri Mascaro Nascimento traz as experiências da União Europeia, com referência ao Ato Único Europeu, à Carta Comunitária de Direitos Sociais e o Tratado de Maastricht:

> *Ato Único Europeu*, de 1987, que se propõe a promover o desenvolvimento do diálogo entre as partes sociais em âmbito europeu, de modo convencional (art. 118-B), e a valorização dos contratos coletivos, como fonte de normatização comunitária.
> Diretriz semelhante é a da *Carta Comunitária de Direitos Sociais* (1989). Fixa regras de tutela dos trabalhadores, dentre as quais a liberdade de associação sindical e a contratação coletiva.
> O *Tratado de Maastricht* (1992) não se afasta dessa linha, a mesma do *Livro Verde – Política Social Europeia* (1993), do *Livro Branco* (1994), sobre compatibilização entre competitividade e progresso social, e do *Tratado de Amsterdam* (1997). (NASCIMENTO, 2009, p. 158).

A União Europeia, por motivos diversos, excluiu da normatização comunitária temas como organização sindical e greve, restritos à ordem interna de cada Estado, mas incentiva a negociação coletiva mais ampla (NASCIMENTO, 2009, p. 159). A liberdade sindical é garantida em todos os Estados-membros da União Europeia, vez que ratificaram as Convenções 87 e 98 da OIT (ARAÚJO, 2012, p. 197).

O MERCOSUL, como cediço, se desenvolve mais lentamente em todos os sentidos (econômico, monetário, social).[127] No que diz respeito ao Direito do

[127] "Atualmente, o Mercosul ainda não é uma união aduaneira completa,nem uma zona de livre comércio. É uma pessoa jurídica de direito internacional clássico, ou seja, uma relação de cooperação entre os países e não de coordenação. Pretende abranger a zona de livre comércio, a união aduaneira, o mercado comum e, finalmente, as uniões econômica e monetária." (THOME, 2006. pág. 81).

Trabalho não há, ainda, padronização legislativa ou expectativa efetiva de criação de um conjunto normativo trabalhista supranacional imperativo. Vigora, em todos os países, o princípio da territorialidade. Cássio Mesquita Barros tenta ver, com boa-vontade, sinais do que viria a ser o início de uma mudança:

> Os sistemas jurídicos latino-americanos, também é preciso anotar, estão engajados no princípio da territorialidade. Mas no caso, por exemplo, de empresas binacionais, realizam-se Tratados ou Protocolos adicionais de natureza empresarial, regulando condições de trabalho, independentemente das fronteiras. O Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil, tem determinado a contagem de tempo de serviço prestado no exterior se a rescisão do contrato de trabalho se dá no Brasil, o que não deixa de ser uma norma de aplicação extraterritorial da lei trabalhista brasileira. (BARROS, 2011, p. 130).

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, embora não tenha conteúdo normativo consoante doutrina internacionalista, pois seria apenas resposta política dos países-membros à crítica referente à preocupação meramente econômica do Bloco, traz princípios programáticos referentes às demandas sociais de seus povos (PEDUZZI, 2013). Destaque para o disposto em seus artigos 8º, 9º e 10º:

> artigo 8º
> Liberdade de associação
> 1. Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.
> 2. Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros.
> artigo 9º
> Liberdade sindical
> 1. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego.
> 2. Deverá garantir-se:
> a) a liberdade de filiação, de não-filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo;
> b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais;
> c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convenções coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.
> artigo 10
> negociação coletiva
> Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais. (BRASIL, 2008, p. 16-18).

Há então, no âmbito do MERCOSUL, princípios informadores de adequação dos Estados integrantes ao disposto nas Convenções da OIT sobre o sindicato, cuja análise será empreendida em capítulo específico.

A ordem jurídica sindical internacional pode trazer contribuições significativas para a construção do novo contexto de representação coletiva no Brasil em cenário plural, o que pressupõe liberdade sindical.

7 CONCEPÇÕES DE LIBERDADE SINDICAL E AUTONOMIA NO CONTEXTO DOUTRINÁRIO BRASILEIRO.

A doutrina brasileira, com a dificuldade natural imposta pelas regras constitucionais sobre o tema sindical, tenta hoje compatibilizar liberdade e autonomia sindicais com unicidade sindical e agregação do trabalhador com aplicação do conceito de categoria, este fixado por norma heterônoma infraconstitucional.

Anteriormente à Constituição de 1988 Arnaldo Sussekind, um dos elaboradores da Consolidação das Leis do Trabalho ao lado de Segadas Viana e Dorval Lacerda, destacava, em 1964, na condição de Ministro do Trabalho do governo Castelo Branco, sua concepção de autonomia e liberdade sindicais:

> O sindicato brasileiro, portanto, representa interesses profissionais ou econômicos; nunca interesses político-partidários, filosóficos ou religiosos. E, por via de conseqüência, a autonomia sindical há de ser exercida dentro da moldura legal, que estabelece as fronteiras além das quais a ação sindical se divorcia dos seus fundamentos e finalidades. É que a liberdade sindical, como qualquer liberdade conferida a grupos ou cidadãos não se confunde com soberania ou com anarquia, não se podendo constituir em instrumento para violar o direito de outrem, seja um indivíduo, uma coletividade ou a própria Nação.” (MARTINS, 1989, p. 98-99).

Na visão política de então, “soberano, pois, é o Estado, não podendo a liberdade assegurada pela ordem jurídica aos grupos e indivíduos ser exercida fora dos contornos estipulados pela lei.” (MARTINS, 1989). Também os Tribunais percebiam a liberdade e a autonomia dos sindicatos com severas restrições, como se percebe das seguintes decisões e parecer, destacados por Heloisa Helena Teixeira de Souza Martins:

> Isto significa a autonomia condicionada. É que as atividades sindicais devem se circunscrever à órbita dos interesses da classe, expurgadas as atividades que deturpam os Sindicatos, perturbem seu legítimo funcionamento e comprometam a ordem pública. (Ac., TRF, Mandado de Segurança 2673, relator Ministro Abner Vasconcellos, publicação DJ 15/02/1955).
> (...)
> É, portanto, uma liberdade que pode sofrer restrições, desde que se encare, como tem sido feito, o aspecto de que esses sindicatos exercem funções, mediante delegação dada pelo poder público (Ac., TRF, Mandado de Segurança 201, relator Ministro Macedo Ludolf, publicação DJ 20/05/1950).
> (...)
> ... é garantida a liberdade de associação para fins lícitos, sendo vedado o funcionamento de qualquer associação cuja ação contrarie o regime democrático baseado na pluralidade dos partidos e na garantia dos direitos

> fundamentais do homem ... delegando funções aos sindicatos, compete ao Poder Público fiscalizar as atividades dos mesmos, a fim de evitar que neles predominem princípios atentatórios da ordem social." (Ac., TRF, Mandado de Segurança 201, voto Ministro Rocha Lagoa, publicação DJ 20/05/1950).
> (...)
> *... pois sobre a boa ordem sindical repousa, em última análise, a ordem econômica e social do país.* (Parecer n. 4917, Ministro Oscar saraiva, de 06/03/1951, *in* Diário do Congresso Nacional, Seção I, 07/04/1965). (MARTINS, 1989).

Conceitos de liberdade e autonomia sindicais que contraditoriamente parecem privilegiar o Estado em detrimento do sindicato devem ser hoje rechaçados, o que é inequívoco. Entretanto, como exposto, permanece a dificuldade doutrinária, além de fática, lógica e jurídica, na conciliação entre liberdade sindical e autonomia com unicidade e agregação do trabalhador por categoria profissional, dentre outros resquícios do sistema corporativista aparentemente mantidos na Constituição da República de 1988.

Neste ponto, então, importante destacar os esforços empreendidos pós-1988 para a compreensão da liberdade e da autonomia do sindicato brasileiro.

Inicialmente destaca o Prof. Maurício Godinho Delgado (2011) o conjunto de princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, que tem por escopo assegurar a existência de condições objetivas e subjetivas para o surgimento e afirmação do ente coletivo sindical dos trabalhadores. Nesta linha o primeiro princípio é o da Liberdade Associativa e Sindical, que pressupõe, constitucionalmente, Liberdade de Associação e Liberdade Sindical. No âmbito da liberdade de associação, a Constituição da República consagra regra geral que garante o direito de reunião pacífica e de associação sem caráter paramilitar (CR, 5º. XVII), que obviamente se aplica à reunião sindical. O Prof. Maurício Godinho Delgado (2011) ensina que tal princípio tem dimensão positiva (prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa), ao lado de uma dimensão negativa (prerrogativa de livre desfiliação), também garantidas constitucionalmente, nos termos da regra do seu artigo 5º, inciso XX. No que concerne à liberdade sindical tem esta o mesmo enfoque anterior, mas aplicado especificamente à atuação sindical, nos termos do inciso V do artigo 8º da Constituição da República.

Sobre liberdade e autonomia a doutrina de Maurício Godinho Delgado e as peculiaridades do sistema constitucional brasileiro principalmente no que concerne ao sindicato em sua relação com o Estado:

> Tal liberdade, é claro, envolve outras garantias da ordem jurídica: livre estruturação interna, livre atuação externa, autossustentação, direito à auto-extinção (ou garantia de extinção por causas ou agentes externos somente após regular processo judicial).
> (...)
> O segundo dos princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho que cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro é o da autonomia sindical.
> Tal princípio sustenta a *garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado.* Trata ele, portanto, da *livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.*
> (...)
> Somente a partir da Constituição de 1988 é que teria sentido sustentar-se que o princípio autonomista ganhou corpo real na ordem jurídica do país. De fato, a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto á sua gestão (art. 8º, I). Além disso, alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades, seja em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III), seja na negociação coletiva (art. 8º, VI e 7º, XXVI), seja pela amplitude assegurada ao direito de greve (art. 9º).
> Entretanto, curiosamente, a mesma Constituição manteve traços relevantes do velho sistema corporativista no país. É o que se passa com a unicidade sindical (art. 8º, II), com o sistema de financiamento compulsório e genérico de toda a estrutura, inclusive sua cúpula (art. 8º, IV), com o poder normativo dos tribunais trabalhistas e, finalmente, com os mecanismos de representação corporativa no seio do aparelho de Estado – no caso, através da chamada representação classista na Justiça do Trabalho. São estruturas e instrumentos que se chocam, afinal, de modo patente, segundo as experiências históricas vivenciadas por algumas das mais sedimentadas democracias ocidentais (como Itália e Alemanha, por exemplo), com o princípio da autonomia sindical. Embora um dos mais perversos desses traços tenha sido extirpado onze anos após a vigência da Constituição (a Emenda Constitucional n. 24, de dezembro de 1999, suprimiu a representação classista no corpo do Judiciário Trabalhista), as demais contradições permanecem, colocando em questão, mais uma vez, a plenitude do princípio da autonomia dos sindicatos na ordem jurídica e política do Brasil. (DELGADO, 2013, p. 1347-1350).

Até 2012 o Prof. Maurício Godinho Delgado destacava também como contradição antidemocrática o “enquadramento sindical” (caracterizado em seus textos como agregação do trabalhador ao sindicato por aplicação dos conceitos de categoria profissional e categoria diferenciada), como se infere, ilustrativamente, da seguinte passagem de seu *Curso de Direito do Trabalho*, 11ª edição, 2012:

> A Constituição de 1988 manteve, porém, alguns dos pilares do velho sistema corporativista do país, em conformidade com o já dissertado neste Curso.
> Trata-se dos seguintes mecanismos: a) *contribuição sindical obrigatória*, de origem legal (artigo 8º, IV, *in fine*, CF/88); b) *representação corporativa no seio do Poder Judiciário* (arts. 111 a 117, CF/88); c) *poder normativo do Judiciário Trabalhista* (art. 114, § 2º, CF/88); d) preceitos que obrigam a

> *unicidade e o sistema de enquadramento sindical* (art. 8º, CF/88). (DELGADO, 2011, p. 1383-1384).

Parece alvissareira a exclusão da referência ao enquadramento sindical, somada à inclusão, já citada, do princípio da agregação[128] como modo hermenêutico de solução de disputas entre sindicatos pela representação, o que será importante, aqui, em sede de conclusão.

Amauri Mascaro Nascimento também trata de princípios constitucionais para falar de liberdade e autonomia do sindicato posteriormente a 1988:

> Os princípios declarados pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º) passam a ser enumerados.
> Primeiro, o princípio da auto-organização limitada pela unicidade sindical que permite a livre fundação de sindicatos independentemente de prévia autorização do Estado, não sendo possível, no entanto, a criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, sendo esta, no mínimo, municipal.
> (...)
> Terceiro, o princípio da representatividade direcionada de modo que a lei indica os grupos ou interesses representados e que são dois, as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas, não sendo previstos sindicatos por empresas ou outros organismos de representação sindical.
> Quarto, o princípio da liberdade sindical individual restrita, pelo qual é livre a inscrição de alguém em um sindicato, mas no sindicato único da categoria.
> (...)
> Destaque-se como principal conquista na Constituição de 1988 o princípio da não intervenção e não interferência do Estado na organização sindical, que permitiu a ampliação do número de entidades sindicais, provocou a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho e Emprego e ensejou, em plano infraconstitucional, a criação do Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, reformulações expressivas em relação ao que preexistia. (NASCIMENTO, 2009, p. 137-138).

Carlos Zangrando relaciona a liberdade sindical ao princípio da autonomia privada coletiva:

> Para verdadeiramente negociar, é necessário ter *autonomia*, ou seja, possuir liberdade, de fato e de direito. Os prisioneiros, os escravos e os vassalos não negociam, apenas aceitam o que lhes é imposto.
> A partir do instante em que o Estado e, antes dele, a Sociedade reconheceram *autonomia* aos Sindicatos, reconheceram, também e por decorrência lógica e racional, a *autonomia para que estes negociem a*

[128] "Pelo princípio da agregação desponta como mais representativo e consentâneo com a unicidade sindical brandida pela Constituição o sindicato mais amplo, mais largo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados. Embora tais qualidades tendam, historicamente, a coincidir com sindicatos mais antigos, ao invés de entidades sindicais mais recentes e fracionadas, não se pode, do ponto de vista técnico-jurídico, por outro lado, considerar essa coincidência como irremediavelmente necessária e imperiosa." (DELGADO, 2013. pág. 1366).

> *satisfação dos interesses coletivos correspondentes, em nome das categorias que representam.*
> Essa negociação deve se dar de modo *livre*, ou, melhor dizendo, *o mais livre possível,* uma vez que, mesmo aqui, não se pode esquecer dos interesses maiores da própria Sociedade.
> (...)
> Dessa forma, a negociação coletiva, assim como a greve, constitui o núcleo essencial da liberdade sindical. (ZANGRANDO, 2011, p. 543-544, 547).

João Filipe Moreira Lacerda Sabino conceitua a liberdade sindical, reconhece e critica suas limitações no sistema brasileiro:

> A liberdade sindical é dividida em dois planos: individual e coletiva. A primeira se caracteriza pela possibilidade de o trabalhador se filiar, não se filiar, ou desfiliar-se do sindicato. No Brasil esta regra está esculpida no art. 8º, V, da Constituição Federal. Assim, há a aparência de que o modelo brasileiro respeita a liberdade sindical individual, entretanto, como se verá adiante, ela é reduzida em razão da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória.
> A segunda leva em consideração o grupo, a coletividade de trabalhadores. A liberdade sindical coletiva pode ser dividida em liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções.
> Liberdade de associação é a possibilidade de se criar sindicatos independentemente de autorização do Estado, tal como estabelece nossa Constituição Federal em seu art. 8º, inciso II. Liberdade de administração consiste em que não pode haver qualquer ingerência do Estado na administração do sindicato, como observado pelo art. 8º, I, da Constituição. Liberdade de exercício das funções é aquela que assegura ao sindicato o desenvolvimento de ações para atingir os fins para o qual foi constituído.
> Já a liberdade de organização consiste na ideia da liberdade de fundar, administrar, atuar e filiar-se a sindicato. Nesse sentido que a liberdade sindical é considerada como princípio fundamental pela Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento de 1998. (SABINO, 2012, p. 199-200).

José Cláudio Monteiro de Brito Filho conceitua a liberdade sindical como "direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas..." (BRITO FILHO, 2012, p. 71), mas compreende que no Brasil tal preceito não contempla a necessária liberdade de organização:

> Já o segundo aspecto, a liberdade de organização, relaciona-se com o direito de trabalhadores e empregadores definirem seu modelo de organização sindical, sendo incompatíveis com ela restrições que digam respeito ao número de sindicatos existentes, à forma de constituição dos grupos que podem integrar um determinado sindicato, aos tipos de entidades sindicais que podem ser constituídas; em suma, tudo que disser respeito a qualquer forma de vedação ou limitação ao direito de livre estruturação das entidades sindicais.
> (...)

> Com relação á liberdade sindical coletiva de organização, não foi contemplada pelo texto constitucional brasileiro. Pode-se dizer que é onde menos existe liberdade, pois a estrutura do sistema de representação sindical é completamente rígida, permanecendo como moldada na década de 1930, quando da implantação do modelo corporativista.
> As restrições à liberdade sindical coletiva de organização são, basicamente, quatro, como afirmamos retro: unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical. (BRITO FILHO, 2012, p. 75, 82).

Tamira Maria Fioravante destaca a liberdade sindical no contexto dos direitos fundamentais:

> Ademais, a liberdade sindical não é por si auto-suficiente. Outras liberdades e direitos fundamentais são necessários para o exercício da liberdade sindical, que por sua vez condiciona tais direitos e liberdades, isto é, os enriquece. E assim a liberdade sindical pode ser considerada uma "liberdade-condição", que dá vida ás normas reguladoras das relações de trabalho. Nesse sentido, por ser um direito humano fundamental e em virtude da complementaridade e indivisibilidade dos direitos humanos, a liberdade sindical é um ponto de convergência entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, culturais e sociais.
> Assim, se por um lado o desenvolvimento da liberdade sindical necessita dos direitos de liberdade de expressão, de reunião, dentre outros; por outro lado a liberdade sindical é um dos recursos para a defesa das demais liberdades. A atividade sindical é também a fonte material essencial dos direitos econômicos e sociais e a principal garantia de sua vigência. (FIORAVANTE, 2008, p. 44).

Alberto Emiliano de Oliveira Neto, por si e com base na obra de José Rodrigo Rodrigues, conceitua liberdade sindical também com enfoque de direito fundamental:

> A liberdade sindical, portanto, compreende *faculdades*, tituladas por indivíduos, de criar, aderir, não aderir ou demitir-se de um sindicato; *poder-dever* de representação atribuído aos sindicatos, composto de uma série de poderes-deveres de organização institucional, formação de entidades de grau superior, regulação das atividades internas dos sindicatos, estabelecimento de relações com a categoria e os sindicatos dos empregadores, além de *imunidade* em relação à vontade estatal atribuída aos sindicatos, ou à vontade de qualquer outro ente, ressalvados os limites constitucionais. Para tanto, pode-se conceituar liberdade sindical como "direito fundamental concretizado na faculdade de criação de sindicatos imunes à vontade de qualquer ente e dotados de poderes-deveres que devem ser exercidos em favor dos interesses da categoria. (OLIVEIRA NETO, 2010, p. 54).

Gilberto Stürmer conceitua liberdade sindical de modo amplo e abrangente:

> ... direito de trabalhadores, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e

> saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (Executivo, Legislativo ou Judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas. (STÜRMER, 2007, p. 60-61).

Por fim, José Francisco Siqueira Neto trata da liberdade sindical em contextos democráticos:

> Com isso, a liberdade sindical deixou de ser entendida apenas como um direito reconhecido de associação, para significar também uma limitação ao poder do Estado de desnaturar ou desvirtuar o direito de livre associação das pessoas, como também a livre organização interna e a ação dos sindicatos. Vincula-se, desta maneira, a liberdade sindical com a democracia. A democracia, então, apresenta-se como um pré-requisito e, ao mesmo tempo, como possibilidade para a existência dos sindicatos.
> É por este motivo que a liberdade sindical deixa de ser, ao longo dos tempos, um mero juízo de existência, para se tornar um juízo de valor, que depende para a sua configuração do modo como o sindicato, numa dada ordem jurídica, se relaciona com o Estado, com as demais organizações e com os seus representados. (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 56).

Visto, diante de todo o exposto, que a liberdade sindical é conceituada e percebida pela doutrina brasileira sob diversos aspectos. No presente estudo o foco deve necessariamente ser a liberdade de organização sindical face ao Estado, o que envolve a ideia de autonomia. Assim, para os fins específicos do presente estudo um conceito possível de liberdade sindical seria o seguinte:[129] é direito fundamental do cidadão trabalhador, individual e coletivamente considerado, que garante ao seu ente representativo atuação autônoma face ao Estado e ao empregador, competindo aos representados a definição de seu âmbito de atuação e sua estruturação interna.

A liberdade sindical ampla e efetiva deverá permear a análise consequente sobre os dilemas do sindicalismo no Brasil, com destaque, aqui, para os critérios de agregação do trabalhador ao sindicato em um cenário plural. Assim, duas perguntas se impõem: é compatível o princípio da liberdade sindical, enquanto direito fundamental, com a regra constitucional de unicidade sindical? É compatível a liberdade sindical com um sistema que fixa de modo heterônomo os critérios

[129] Escolha conceitual e metodológica, ainda que restritiva, decorrente da abrangência dos conceitos e contextos de liberdade sindical e do objeto da presente análise.

obrigatórios de agregação do trabalhador ao sindicato? As respostas, em sede de conclusão, permitirão um novo olhar sobre o sindicalismo brasileiro.

8 A LIBERDADE SINDICAL NO ÂMBITO DA OIT.

No que diz respeito à liberdade sindical a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho é um dos mais importantes instrumentos normativos no plano do Direito do Trabalho em todo o mundo. É uma das Convenções fundamentais da OIT e assume caráter imperativo no âmbito de todos os países membros, ainda que não sejam signatários específicos, conforme análise que será desenvolvida adiante.

Conforme cediço e em apertada síntese a OIT é uma das agências da Organização das Nações Unidas (ONU) e se dedica à promoção da dignidade da pessoa humana no contexto das relações capital-trabalho. A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, no final da I Guerra Mundial, prevista que foi no Tratado de Versalhes. Tem composição tripartite, com representação de governos, empregados e empregadores.

A natureza jurídica das Convenções da OIT é, nos termos da doutrina, de tratado, especificamente tratado multilateral normativo (SILVA, 2011, p. 69). Enquanto tal, as Convenções da OIT são acordos internacionais juridicamente obrigatórios e vinculantes, celebrados entre sujeitos de Direito Internacional (PIOVESAN, 2013, p. 133). A doutrina internacionalista faz distinção entre tratados-lei e tratados-contrato, havendo a identificação de um e outro de acordo com a linguagem utilizada em seu conteúdo: normativa ou meramente contratual (indicativa de propósitos que poderão ser adotados). A maioria das Convenções da OIT caracteriza-se como tratado-lei, com conteúdo essencialmente normativo e que obriga a todos no plano interno dos países signatários. Cláudio Santos Silva (2011, p. 71-72) cita a compreensão doutrinária sobre “um código Internacional do Trabalho, composto pelo conjunto de normas consubstanciadas nas convenções e recomendações oriundas da OIT” em que se destaca, por sua relevância erigida a convenção fundamental, aquela que trata da liberdade sindical.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho teve seus contornos jurídicos definidos e aprovados em 17/06/1948, durante a 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em São Francisco (EUA) (SILVA, 2011). Atualmente (2013) é ratificada por 150 dos 182 países-membros da OIT, sendo o Brasil um dos poucos Estados não signatários deste diploma normativo

internacional.[130] O posicionamento histórico, político e jurídico da Convenção 87 da OIT no Brasil era assim visto por Arnaldo Süssekind:

> O Brasil não se insere entre os países que aderiram a esse tratado multilateral. Em obediência à Constituição da OIT, o Presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou o texto da convenção ao Congresso Nacional (Mensagem n. 256, de 13.5.49). Entretanto, até hoje não foi possível sua aprovação, porque a Constituição de 1946 legitimou o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT; a Constituição de 1967 manteve essa norma e explicitou que nessas funções se incluía, desde logo, a de arrecadar contribuições instituídas por lei para custeio de suas atividades; a vigente, de 1988, impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve a contribuição compulsória dos integrantes das respectivas categorias para o custeio do sistema. (SÜSSEKIND, 2007, p. 387).

Portanto Süssekind via a unicidade sindical como óbice à vigência da Convenção 87 da OIT, o que deve ser, em conclusão, revisto no presente estudo. Já anteriormente à criação da OIT e consequentemente por óbvio de sua Convenção 87 o Tratado de Versalhes (1919) fez referência ao direito de associação sindical, conforme noticia Cláudio Santos Silva e cujo texto do artigo 427 garantia o seguinte: "o direito de associação, desde que não contrarie as leis é reconhecido tanto para os assalariados como para os patrões." (SILVA, 2011, p. 138).

Eis o texto da Convenção 87 da OIT, naquilo que é relevante ao presente estudo:

> Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização
> Convenção n. 87
> (...)
> PARTE I LIBERDADE SINDICAL
> Art. 1 – Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.
> Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.
> Art. 3 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.
> 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

[130] "Finalmente aprovada, conta hoje com a ratificação de 150 países, dos 182 que tem assento na OIT. Cerca de metade da força de trabalho dos Estados Membros da OIT, estimada em 3,26 bilhões, consoante seu Relatório divulgado no final de junho de 2009, vive em cinco países que não ratificaram a Convenção 87: Brasil, Estados Unidos, Índia, China e República Islâmica do Irã." (AROUCA, 2013. pág. 104).

> Art. 4 – As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.
> (...)
> Art. 7 – A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.
> Art. 8 – 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.
> 2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.
> (...)
> Art. 10 – Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.
> PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL
> Art. 11 – Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical. (OIT, 2013).

O texto básico da Convenção 87 da OIT é necessariamente singelo, tendo por finalidade precípua a garantia de liberdade sindical no contexto dos países-membros, devendo a regulamentação interna respeitar e concretizar seus termos. Em essência a liberdade sindical, naquilo que interessa diretamente ao presente estudo, está fixada pela OIT na norma contida no artigo 2º da sua Convenção 87. Consagra tal texto o direito de sindicalização para todos os trabalhadores e empregadores (ressalvados os militares, que podem sofrer restrições específicas). Também fixa a citada norma a desnecessidade de autorização prévia estatal para a fundação de sindicato, além do clássico e elementar direito de filiar-se o trabalhador ou não ao ente de representação coletiva. Importante também a possibilidade de os representados criarem "organizações de sua escolha". Percebe-se então da leitura dos termos da Convenção 87 da OIT a liberdade básica de que goza cada trabalhador e empregador de filiar-se ou não ao ente representativo respectivo, que é organizado conforme escolha dos representados. A liberdade sindical, portanto, não é só direito de sindicalizar-se ou não. Alfredo Villavicencio Ríos entende que a liberdade sindical é "a condensação jurídica da autonomia coletiva. Quando esta (como fenômeno social) irrompe o terreno jurídico, o faz a partir da liberdade sindical, sob sua cobertura" (RÍOS, 2011, p. 20). Para o autor peruano a liberdade sindical não é somente o direito de criar sindicatos, mas o direito de atuar de modo consistente através da negociação coletiva e da greve (RÍOS, 2011). O citado autor

define liberdade sindical como “o direito de os trabalhadores constituírem e se afiliarem livremente a organizações sindicais e destas e daqueles de desenvolver atividades sindicais em defesa de seus interesses.” (RÍOS, 2011, p. 25).

Conforme visto a Convenção 87 da OIT não fez distinção entre trabalhadores (empregados ou não) para fins de garantia do direito de criação de sindicatos, que pode ser exercido tanto por quem trabalha por conta própria quanto por aqueles que são subordinados diretamente a um contratante,[131] incluídos os servidores públicos em geral e excluídos, a critério dos países signatários, os militares.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em análises sobre restrições ao alcance dos termos fixados na Convenção 87 afirmou sua aplicação aos trabalhadores que não tenham relações permanentes (temporários, safristas), em períodos de experiência, em cargos de direção ou de confiança (ainda que constituam sindicatos próprios) e aos menores de idade (desde que capazes e não assumam cargos de direção incompatíveis com a limitação de sua responsabilidade civil) (RÍOS, 2011).

No que concerne à estrutura sindical, cerne do presente estudo sobre a Convenção 87 da OIT, a interpretação de seu artigo 2º é sempre na linha da afirmação da liberdade, como destaca novamente Alfredo Villavicencio Ríos:

> Com relação ao âmbito objetivo da liberdade sindical, este se refere ao tipo de organização sindical que pode ser constituído. Quanto a isso, o art. 2º da Convenção 87 da OIT assinala que os trabalhadores têm direito a constituir as organizações que considerem convenientes; isso quer dizer que os titulares do direito são os únicos chamados a determinar que classe de organização querem constituir. As possibilidades de se organizar são infinitas, pois poderiam fazê-lo no âmbito de uma empresa ou de acordo com um âmbito funcional ou territorial determinados: setor/nacional, setor/regional, setor/local, categoria/nacional, grupo de empresas, etc.
> A estrutura sindical mais generalizada gira em torno de dois critérios: a empresa ou o setor nacional, ainda que em caso algum sejam excludentes e haja sempre alguns setores relevantes que prefiram se organizar por categoria ou profissão.
> Ademais disso, deve-se registrar que esta amplitude objetiva conduz a que, no mesmo âmbito empresarial ou setor, possam coexistir duas ou mais organizações de trabalhadores. (RÍOS, 2011, p. 30-31).

[131] “Consideramos que isso não impede que se estabeleçam modulações em cada caso: uma organização sindical de trabalhadores dependentes se organiza precisamente porque tem uma contraparte empresarial com a qual pretende negociar e a quem vai pressionar, equilibrando sua relação de poder; porém, uma organização de trabalhadores autônomos carece de contraparte empresária e, portanto, sua atividade será dirigida basicamente à autoridade pública, seja local, regional ou nacional.” (RÍOS, 2011. pág. 28).

Ainda sobre a Convenção 87 da OIT destaca Cristiane Rozicki que o disposto no artigo 2º da Convenção 87 da OIT, ao afastar a exigência de autorização estatal prévia para a criação de sindicatos, implica na livre possibilidade de que gozam os trabalhadores e empregadores para a constituição de seus órgãos de representação:

> Isto posto, é muito fácil identificar na redação do art. 2º a permissibilidade para a escolha de uma organização plúrima. Esta permissão é percebida porque, pronunciando o direito de constituir sindicatos de sua escolha, tal dispositivo oferece a oportunidade aos grupos, de trabalhadores e de empregadores, de formar uma nova agremiação sindical se desejarem e de escolher o tipo de entidade que for de sua preferência e, por conseguinte, de resolver sobre o seu correspondente âmbito de atuação.
> (...)
> E, assim, é possível inferir que ambas associações sindicais podem persistir e coexistir representando uma mesma profissão ou diversas profissões, uma mesma empresa, uma mesma categoria ou um mesmo tipo de indústria, num mesmo âmbito local, regional ou nacional, de primeiro grau ou de graus superiores e, até mesmo, internacional.
> A Convenção n. 87 da OIT constitui, portanto, o documento que consagra o modelo de organização sindical voluntarístico e espontâneo, respeitando o poder de decisão e a independência dos sindicatos. (ROZICKI, 1998, p. 55-56).

Ricardo José Macedo de Britto Pereira trata da importância e do significado mais amplo da liberdade sindical para a OIT:

> A liberdade sindical constitui para a OIT mais que uma exigência relevante, integrante do catálogo de princípios e direitos que ela tem por missão promover, para a melhoria das relações de trabalho nos Estados-membros. Trata-se de um valor que antecede a criação da entidade e passa a irradiar seus efeitos, formando parte dos objetivos por ela perseguidos. A liberdade sindical desempenha um papel de postulado que proporciona as condições para a existência e funcionamento da Organização, na forma como concebida e como se apresenta à comunidade internacional. Sua composição tripartite, pelos governos, representantes dos trabalhadores e dos empresários dos Estados-membros, lhe confere um caráter democrático e assegura a legitimidade de sua atividade, para que possa cumprir os fins previstos em sua Constituição. (PEREIRA, 2007, p. 76).

José Carlos Arouca destaca o fato de ter a OIT reconhecido, em 1989, a procedência de denúncia contra o Brasil por não ratificar os termos de sua Convenção 87. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT compreendeu, em síntese, “que a vedação do art. 8º da Constituição de criar mais de um sindicato para representar a mesma categoria ‘não é compatível com os princípios da liberdade sindical’ e assim também o financiamento das organizações por imposição” (AROUCA, 2013, p. 107) fixada em regra heterônoma.

Possível aqui retomar o conceito de liberdade sindical[132] esposado no capítulo precedente e compreender sua adequação com os preceitos básicos emanados da Organização Internacional do Trabalho, sobretudo por sua Convenção 87. Liberdade sindical é, em essência, direito fundamental do cidadão trabalhador, individual e coletivamente considerado, que garante ao seu ente representativo atuação autônoma face ao Estado e ao empregador, competindo aos representados a definição de seu âmbito de atuação e sua estruturação interna.

Importante ressaltar, neste contexto de liberdade ampla, os sistemas sindicais que contemplam unidade, unicidade e pluralidade, com destaque, aqui, para a compreensão da OIT sobre o tema.

A pluralidade sindical, como a expressão indica, pressupõe a coexistência de diversos sindicatos representativos de trabalhadores em um mesmo espaço sociocoletivo. Os trabalhadores representados podem concluir livremente, dentro do contexto de pluralidade, pela preservação da unidade sindical, que seria uma opção por se organizar em uma única entidade sindical dentro de um dado contexto sociocoletivo. Antônio Álvares da Silva, tendo como fundamento, dentre outros, a Convenção 87 da OIT, defende a pluralidade sindical:

> A pluralidade sindical constitui, pois, a forma ideal de organização dos sindicatos e é, sem dúvida, a única compatível com a organização democrática dos estados modernos. Um certo grau de concorrência é inerente a qualquer estado democrático. Só que esta concorrência não deve limitar-se aos fatores econômicos. Deve estender-se também aos sociais e políticos para que, das vantagens da concorrência, se beneficiem todas as instituições. (SILVA, 1990, p. 39).

A unicidade sindical, ao contrário, pressupõe a intervenção do Estado para a fixação da figura do sindicato único por base territorial, que se organiza necessariamente em conformidade com regras heterônomas. Alfredo Villavicencio Ríos (2011) entende ser desejável a unidade sindical, possível a pluralidade e proscrita a unicidade, nos termos da Convenção 87 da OIT. Refere-se o citado autor peruano a diversas situações em que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT definiu ser incompatível o sistema de unicidade sindical com os princípios básicos de liberdade preconizados pelo órgão, “em particular porque, ao existir apenas uma organização sindical por decisão do Estado, o nível de ingerência deste é muito

[132] Escolha conceitual e metodológica, ainda que restritiva, decorrente da abrangência dos conceitos e contextos de liberdade sindical e do objeto da presente análise.

intenso e, portanto, indesejável" (RÍOS, 2011, p. 31). Além disto, e talvez mais importante, "porque em um mundo como o sindical, que tem diversas tendências, a limitação a uma organização sindical desnatura o direito." (RÍOS, 2011, p. 31).

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT, por sua *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), 2006,* em síntese e exemplificativamente (em tradução livre), fixa o seguinte: O direito dos trabalhadores de constituir as organizações de sua própria escolha implica na possibilidade efetiva de criar, em um clima de segurança social, organizações independentes de partidos políticos e daquelas já existentes (Verbete 311). A existência de uma organização sindical em um setor determinado não deve constituir obstáculo para a constituição de outra organização, se assim desejarem os trabalhadores (Verbete 312). As disposições constitucionais relativas à proibição de se criar mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau, sobre uma base territorial não inferior à área de um município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical (Verbete 314). Embora possa ser vantajoso para os trabalhadores e empregadores evitar a multiplicação do número de organizações de defesa de seus interesses, toda situação de monopólio imposta por via legal está em contradição com o princípio da liberdade de escolha das organizações de empregadores e de trabalhadores (Verbete 320). A unidade do movimento sindical não deve ser imposta mediante intervenção do Estado pela via legislativa, pois tal intervenção é contrária aos princípios da liberdade sindical (Verbete 321). Os trabalhadores devem decidir se preferem organizar, em primeiro grau, um sindicato de empresa ou outra forma de vinculação de base, como um sindicato de indústria ou de ofício (Verbete 334). (OIT, 2013).

Conforme o que foi anteriormente exposto, a compreensão da doutrina brasileira é no sentido da impossibilidade de aplicação imediata da Convenção 87 da OIT no Brasil, vistas as restrições constitucionalmente impostas a tal modelo, tema que será retomado adiante. Não obstante tal conclusão atualmente posta, é possível e necessária uma nova compreensão sobre o sindicalismo no Brasil em um cenário plural totalmente diverso daquele que ensejou seu nascimento, desenvolvimento e normatização básica na primeira metade do século XX.

9 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E A PROLIFERAÇÃO DE SINDICATOS: PLURALIDADE SINDICAL OBLÍQUA.

Inobstante a compreensão teórica de prevalência da unicidade sindical no Brasil, a prática, sobretudo após 1988, aponta para uma pluralidade sindical de fato (oblíqua) e nociva, pois sem critérios sobre representatividade e fundada em superespecialização e não em agregação.

A proliferação de sindicatos no Brasil, sobretudo após a Constituição da República de 1988, merece atenção dos pesquisadores sobre o tema sindical, tanto em seu aspecto jurídico como sociopolítico. Possível compreender o atual cenário institucional sobre a criação de sindicatos como um deficiente sistema de regulamentação sem peias, ou de desregulamentação prática. Não se trata, aqui, de reafirmar a unicidade como regra constitucional vigente ou necessária, mas de se estabelecer claramente qual é o sistema adotado pelo Brasil no contexto fático cotidiano das relações sociocoletivas.[133]

Segundo a Pesquisa Sindical 2001 do IBGE, o número de sindicatos no Brasil evoluiu até então da seguinte forma, visto o período de fundação, conforme Tabela 52:

[133] Também não se quer defender a inexistência prática de liberdade sindical no Brasil, nem tampouco a ideia superficial de que apenas a sua consagração possa melhorar ou piorar a atuação do ente coletivo representativo obreiro. Tão importante quanto liberdade sindical efetiva é a igualdade de fato entre os atores sociocoletivos, o que demanda, também, estabilidade no emprego e condições políticas e econômicas de afirmação desta liberdade com igualdade.

Tabela 52 – Sindicatos, urbanos e rurais, por período de fundação e tipo de sindicato – Brasil, 1930-2001.

Grandes Regiões e tipos de sindicato	Sindicatos										
	Total	Período de fundação									
		Até 1930	1931 a 1940	1941 a 1950	1951 a 1960	1961 a 1970	1971 a 1980	1981 a 1990	1991 a 2000	2001	Sem declaração
Brasil	15.961	97	547	814	811	2.533	2.260	4.376	4.212	195	116
Urbanos	10.263	91	537	785	697	628	774	3.366	3.155	144	86
Empregadores	2.758	5	145	374	189	165	245	759	802	34	40
Empregados	6.070	49	314	324	417	340	312	2.233	1.949	97	35
Trab. Autônomos	585	4	15	22	35	61	70	132	230	11	5
Agentes autônomos	62	2	4	7	3	7	3	13	23	-	-
Profissionais liberais	483	6	26	42	22	19	108	165	88	1	6
Trab. Avulsos	305	25	33	16	31	36	36	64	63	1	-
Rurais	5.698	6	10	29	114	1.905	1.486	1.010	1.057	51	30
Empregadores	1.787	6	9	28	106	845	279	235	250	11	18
Empregados	3.911	-	1	1	8	1.060	1.207	775	807	40	12

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

(1)*"Corresponde á existência de uma quantidade não informada pelo sindicato."* IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

Percebe-se aumento destacado dos números nos períodos posteriores à significativa normatização heterônoma sobre o sindicato ocorrida nas décadas de 1930 e 1980. No primeiro caso o impacto pode ser imputado à implantação e reprodução do modelo sindical no Brasil no Governo Getúlio Vargas, e no segundo ao período de abertura política democrática que culminou com a promulgação da Constituição de 1988.

Entre 1971 e 1980 houve a fundação de 2.260 sindicatos, número que quase dobrou na década seguinte, quando foram criados 4.376, e se manteve em patamares elevados, 4.212, no período 1991 a 2000.[134]

Considerada a data de reconhecimento sindical, os números são os seguintes, trazidos na Tabela 53:

[134] Não há distinção entre sindicatos de trabalhadores na iniciativa privada e de servidores públicos, que provavelmente tiveram crescimento acelerado posteriormente a 1988.

Tabela 53 – Sindicatos, urbanos e rurais, por período de reconhecimento e tipo de sindicato – Brasil, 1930-2001.

Grandes Regiões e tipos de sindicato	Sindicatos, por período de reconhecimento									
	Total	1931 a 1940	1941 a 1950	1951 a 1960	1961 a 1970	1971 a 1980	1981 a 1990	1991 a 2000	2001	Sem Decl. (1)
Brasil	11.347	41	915	560	2.042	1.803	2.373	2.864	327	422
Urbanos	7.397	41	913	555	517	559	1.709	2.549	279	275
Empregadores	2.161	11	396	150	138	195	385	737	76	73
Empregados	4.266	22	423	338	292	214	1.075	1.575	170	157
Trab. Autônomos	353	2	19	24	46	53	81	94	17	17
Agentes autônomos	51	1	6	2	7	2	8	20	2	3
Profissionais liberais	355	2	42	19	10	69	110	79	8	16
Trab. Avulsos	211	3	27	22	24	26	50	44	6	9
Rurais	3.950	-	2	5	1.525	1.244	664	315	48	147
Empregadores	1.412	-	1	4	803	220	191	143	12	38
Empregados	2.538	-	1	1	722	1.024	473	172	36	109

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

(1)*"Corresponde á existência de uma quantidade não informada pelo sindicato."* IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

O crescimento no número de sindicatos criados não foi correspondente àquele dos reconhecidos no período 1981 a 1990 e 1991 a 2000, conforme se depreende dos dados acima. O reconhecimento de novas entidades não acompanhou, como visto, os números referentes à sua criação, embora se possa destacar, também aqui, os números expressivos do período 1981 a 2001.

Como visto, em 2001 havia um total de 11.347 sindicatos com registro ativo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, em um total de 15.961, com a seguinte distribuição geral, conforme Tabela 54:

Tabela 54 – Sindicatos, urbanos e rurais, por condição de registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, segundo o tipo de sindicato – Brasil, 2001.

Tipo de sindicato	Sindicatos		
	Total	Condição de registro junto ao MTbE	
		Com registro(1)	Sem registro(2)
Brasil	15.961	11.347	4.614
Urbanos	10.263	7.397	2.866
Empregadores	2.758	2.161	597
Empregados	6.070	4.266	1.804
Trab. Autônomos	585	353	232
Agentes Autônomos	62	51	11
Prof. Liberais	483	355	128
Trab. Avulsos	305	211	94
Rurais	5.698	3.950	1.748
Empregadores	1.787	1.412	375
Empregados	3.911	2.538	1.373

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 2001.

(1) *"Inclui apenas os sindicatos que possuem carta de reconhecimento (carta sindical) ou registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.*

(2) *"Inclui os sindicatos que possuem apenas registro em cartório e pedido de registro no Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.*

Recentemente, em 18/04/2013, havia um total de 14.994 sindicatos com registro ativo (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013), o que revela um crescimento de 32,14% em pouco mais de uma década. No que diz respeito aos sindicatos de empregados (incluídas categorias diferenciadas) com registro ativo o aumento no período é ainda mais significativo. Eram 4.266 sindicatos com registro ativo em 2001, número que passou para 7.748 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013) em 18/04/2013, aumento expressivo de 81,62%.

É fato que a massa assalariada formal (trabalhadores com vínculo empregatício e registro em CTPS) cresceu também significativamente no período 2002-2013 (referência março, Regiões Metropolitanas). O crescimento foi de 56,95%, passando de 7.944.000 de trabalhadores empregados com carteira assinada para 12.468.000, conforme tabela abaixo, graças sobretudo à política socioeconômica dos governos Lula e Dilma. Importante observar que no período 2000/2010, segundo Censo Demográfico do IBGE, a taxa de crescimento médio/ano da população brasileira ficou em 1,17%.[135]

[135] "Refere-se à taxa média geométrica de crescimento anual, apresentada em percentual (%). A taxa é calculada para o período 2000/2010 e considera a população de 2010, incluindo a estimada para os domicílios fechados. A população considerada para 2000 foi a recenseada." (IBGE, 2013).

Tabela 55 – População ocupada – empregada – com carteira assinada – RM´s 2002 – 2013. (mil)

Data	População ocupada – empregada – com carteira assinada – RM's (mil)
03/2002	7.944
03/2003	8.202
03/2004	8.181
03/2005	8.672
03/2006	8.965
03/2007	9.334
03/2008	10.039
03/2009	10.328
03/2010	11.069
03/2011	11.814
03/2012	12.125
03/2013	12.468

Fonte: IBGE/PME, disponível em www.ipeadata.gov.br

O índice de sindicalização, entretanto, não se alterou significativamente. O percentual de sindicalizados em relação ao total de empregados reduziu dos 18,5% em 2004 para 18,1% dos trabalhadores em 2009, segundo dados do IBGE divulgados pela OIT (GUIMARÃES, 2012). Em 2011 foi mantida a tendência de redução, com 17,2% (IBGE) dos trabalhadores associados a sindicatos, não obstante tenha havido aumento no número absoluto de trabalhadores sindicalizados nas duas últimas décadas (1999/2011), com destaque para o período até 2006.[136]

O aumento substancial do número de sindicatos no Brasil, sobretudo em se tratando de representantes de empregados, é percebido pela doutrina justrabalhista brasileira, que busca compreender seus efeitos no plano da atuação sindical e do Direito Coletivo do Trabalho enquanto sistema jurídico.

O que há, para o Prof. Georgenor de Sousa Franco Filho (2004, p. 175), é uma pluralidade sindical oblíqua, que decorre da multiplicidade de sindicatos

[136] "Finalmente, em 2007, se iniciam uma desaceleração e queda no crescimento do total de associados, o que repercutiu negativamente na taxa de sindicalização. De fato, entre 2007 e 2011, houve um recuo, em relação a 2006, tanto no número de associados (queda de 547,7 mil pessoas), quanto na taxa de sindicalização – queda de 1,4 ponto percentual. (...) Para concluir, é possível afirmar que o Brasil foi um dos poucos países industrializados em que, ao longo das últimas duas décadas, se observou um crescimento no associativismo sindical. Os sindicatos brasileiros foram, pois, bem-sucedidos no recrutamento de filiados – especialmente entre 2001 e 2006. Entretanto, a partir de então, começaram a aparecer sinais de desaceleração e de reversão da tendência de crescimento." (PICHLER, 2013).

existentes no Brasil, pulverizados e enfraquecidos. “São tantos e de tal monta que, às vezes, há dúvida em saber o que afinal estão a representar.”

O Prof. Maurício Godinho Delgado (2013, p. 1402) reconhece a existência de um processo de *dissolução de categorias* que acarreta a pulverização organizativa dos sindicatos e, consequentemente, “um cenário de negociações coletivas às vezes extremamente danosas aos trabalhadores, em vista da falta de efetiva representatividade dessas entidades enfraquecidas”.

Carlos Henrique Horn trata da atomização sindical decorrente da alteração no marco regulatório do sindicalismo brasileiro após a Constituição da República promulgada em 1988 e relata a posição do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o tema por ocasião do Fórum Nacional do Trabalho em 2003:

> Apesar do elevado grau de dinamismo sindical, o crescimento do número de sindicatos nos últimos anos resultou menos do avanço na organização sindical ou dos serviços prestados pelas entidades de classe e bem mais da fragmentação das já existentes, traduzindo-se numa pulverização que tem enfraquecido tanto a representação de trabalhadores quanto a de empregadores. O contraste entre o crescimento numérico de entidades e o ritmo mais lento da economia, com as já conhecidas pressões sobre o mercado formal de trabalho, indica, portanto, um certo artificialismo da vida sindical brasileira. (HORN, 2009, p. 60).

Cristiano Paixão percebe a imensa criatividade dos atores sociais envolvidos na situação posta e conclui:

> ... por meio de práticas sociais, fundam novas entidades, a partir de desmembramentos, especificações ou mesmo fragmentação no interior das categorias, mas procurando se manter no marco da unicidade. Para tanto, os atores interpretam e deslocam determinadas categorias previstas na Constituição e nas leis. Isso significa afirmar que não mais existe o sistema de organização sindical implantado ao tempo da entrada em vigor da CLT. (PAIXÃO, 2012, p. 53).

O que ocorre hoje é a diluição ou artificial superespecialização da representação sindical, ao contrário do que seria ordinário no contexto de unicidade ou de unidade.[137]

[137] Poderia haver questionamentos sobre a vigência plena da liberdade sindical no Brasil, vista tal proliferação de sindicatos, como se pluralidade houvesse. Possível concluir, de antemão, negativamente: embora haja proliferação de sindicatos não se admite sua coexistência (concorrência) em uma mesma base de representação, bem como não há sua organização em estrutura de livre escolha da classe trabalhadora, vinculada que está às regras de agregação celetistas.

A origem da atual proliferação de sindicatos no Brasil remonta necessariamente ao Texto Constitucional de 1988, que consagrou no mesmo artigo 8º liberdade sindical, unicidade e registro por órgão público, mas vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Em um primeiro momento posterior à promulgação da Constituição da República em 1988 o Ministério do Trabalho não se dava por competente para proceder ao citado registro, pois tal medida seria incompatível com o preceito constitucional de autonomia sindical e caracterizaria interferência e intervenção na organização sindical. Posteriormente criou o Ministério do Trabalho um sistema de Arquivo Sindical, "que só nasceu arquivo para prevenir a reação que o registro poderia trazer", mas que imediatamente revelou "sinais de incapacidade para preservar o princípio constitucional da unicidade sindical". (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013). A postura do citado Ministério foi alterada após reiteradas decisões do STJ e do STF sobre sua competência para proceder ao registro dos entes sindicais, tendo cuidado a Suprema Corte de ressalvar que não se trata de outorga discricionária do reconhecimento sindical, mas, sim, de simples registro, com o fito único de se garantir a imposição da unicidade sindical (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013). Nestes termos a seguinte decisão do STF:

> EMENTA – I – Registro de entidades sindicais: recepção, em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de a lei vir a criar regime diverso.
> 1. Conforme decidido pelo Plenário (MI 144, 28,5.93), "a função de salvaguarda da unicidade sindical induz a sediar, 'si et in quantum', a competência para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis ao seu desempenho.
> 2. Recurso extraordinário não conhecido.
> Supremo Tribunal Federal. RE 134.300-1/DF, relator Ministro Sepúlveda Pertence, publicação, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013. (BRASIL, 1994).

Em um segundo momento, então, o Ministério do Trabalho passou a compreender sua competência constitucional para o registro sindical, oportunidade em que justificou tal prerrogativa com base em decisões do STJ e do STF, a seguir citadas com base na Instrução Normativa MTb n. 3, de 10/08/1994, em suas "considerações":

> Considerando que a decisão mais abrangente dentro da jurisprudência vitoriosa é a do Supremo Tribunal Federal – Tribunal Pleno – no Mandado

> de Injunção 1.448-SP – Relator Ministro Sepúlveda Pertence, cuja ementa, em sua segunda parte, estabelece:
> "II – Liberdade e unicidade sindical e competência para o registro de entidades sindicais (CF, artigo 8º, I e II): recepção, em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de a lei vir a criar regime diverso.
> 1. O que é inerente à nova concepção constitucional positiva de liberdade sindical é, não a existência do registro público – o qual é reclamado, no sistema brasileiro, para o aperfeiçoamento da constituição de toda e qualquer pessoa jurídica de direito privado –, mas, a teor do artigo 8º, I, do texto fundamental, que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato: o decisivo, para que se resguardem as liberdades constitucionais de associação civil ou de associação sindical, é, pois, que se trata efetivamente de simples registro – ato vinculado, subordinado apenas à verificação de pressupostos legais –, e não de autorização ou de reconhecimento discricionários."
> (...)
> Considerando que o Acórdão prolatado pelo Superior Tribunal de Justiça, no Mandado de Segurança n. 29-DF, depois de referir-se à "persistência, no campo da legislação de regência das regras legais anteriores que não discrepam da nova realidade constitucional, antes dão-lhe embasamento e operatividade", proclama a "atribuição residual do Ministério do Trabalho para promover o registro sindical, enquanto lei ordinária não vier dispor de outra forma", com "atuação restrita, no caso, à verificação da observância ou não da ressalva constitucional que veda a existência de organização sindical da mesma categoria profissional em idêntica base territorial"; (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1994).

Na mesma linha as "considerações" lançadas na Instrução Normativa 01, de 17/07/1997 do Ministério do Trabalho:

> Considerando que o egrégio Supremo Tribunal Federal, ao interpretar a norma inscrita no artigo 8º, item I, da Constituição Federal, firmou orientação no sentido de que o registro sindical no Ministério do Trabalho constitui "- ato vinculado, subordinado apenas à verificação de pressupostos legais, e não de autorização ou de reconhecimento discricionários" (MI-144/SP, Tribunal Pleno; ADIMC-1121/RS, Tribunal Pleno);
> Considerando que o registro sindical é ato meramente cadastral, para o fim de tornar pública a existência da entidade e servir como fonte unificada de dados a que os interessados poderão recorrer como elemento documental para dirimir suas controvérsias, por si mesmas ou junto ao Poder Judiciário (RE 35875-2/SP; MS 1045-DF);
> Considerando que a reiterada jurisprudência fixada pelo egrégio Superior Tribunal de Justiça entende que "o princípio da unicidade não significa exigir apenas um sindicato representativo de categoria profissional, com base territorial limitada, mas, de impedir que mais de um sindicato represente o mesmo grupo profissional", sendo "vedado ao Estado intervir sobre a conveniência ou oportunidade de desmembramento ou desfiliação" (RE 74986/SP; RE 40267/SP; RE 38726/RJ; MS-1703/DF). (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1997).

Por fim, sobre o registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego a Súmula 677 do STF: "Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do

Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.” (BRASIL, 2003).

Parece não haver dúvidas quanto à competência e sobre as limitações decisórias do Ministério do Trabalho e Emprego para o registro sindical. Havendo discordância de qualquer ente sindical com relação à concessão ou não do registro pelo Ministério do Trabalho e Emprego a controvérsia é dirimida em primeiro grau de jurisdição pelas Varas do Trabalho (após a edição da Emenda Constitucional n. 45/2004).

Em 10 de agosto de 1994, conforme citado, fixou o Ministério do Trabalho, por sua Instrução Normativa n. 03, regras para registro sindical (transcrição abaixo, grifos não constam do texto original). Perceptível em tal texto a preocupação em preservar a autonomia sindical face ao Estado no que diz respeito à criação de novos sindicatos, à dissociação de categorias e aos desmembramentos, o que também pode ter contribuído para potencializá-los[138]:

> Art. 3º. O pedido de registro de sindicato será instruído com os seguintes documentos, impassíveis de apreciação pelo Ministério do Trabalho:
> I – edital de convocação dos membros da categoria para a assembleia geral de fundação da entidade, publicado em jornal de comprovada circulação na pretendida base territorial, bem como no Diário Oficial do Estado onde se realizará a assembleia;
> II – ata da assembleia geral a que se refere o inciso anterior;
> III – cópia do estatuto aprovado pela assembleia geral, que deverá conter os elementos necessários à representação pretendida e, em especial:
> a) a categoria ou categorias representadas;
> b) a base territorial;
> c) os órgãos da administração, sua composição, duração dos mandatos, regras para a eleição dos seus membros e critérios de substituição;
> d) fontes de receita e normas de controle das despesas, inclusive prestação de contas.
> ¶ 1º. Para efeito do registro, as profissões liberais são equiparadas a categorias profissionais diferenciadas.
> **¶ 2º. Na hipótese de sindicato a ser formado por dissociação de categorias ou desmembramento de categoria, a assembleia geral reunirá somente os associados integrantes do grupo que pretender constituir o novo sindicato.**
> (...)
> Art. 6º. Protocolizado o requerimento, o pedido de registro será imediatamente publicado no Diário Oficial da União, correndo as despesas por conta do interessado, abrindo-se o prazo de quinze dias para impugnação por sindicato cuja representatividade coincida, no todo ou em parte, com a do requerente.
> Parágrafo único. A impugnação poderá ser também apresentada por qualquer entidade sindical, federação do correspondente grupo ou pela confederação do mesmo plano econômico ou profissional.

[138] A indicação de “restrições” pode ter indicado os caminhos para as dissociações e desmembramentos.

> **Art. 7º. O Ministro de Estado do Trabalho mandará ouvir a Confederação do ramo econômico ou profissional competente envolvido que terá o prazo de 25 dias para opinar sobre os seguintes aspectos:**
> **a) observância da unicidade sindical;**
> **b) regularidade e autenticidade da representação.** (MINISTÉRIO DO TRAB ALHO, 1994).

A regra do parágrafo 2º do artigo 3º da Instrução Normativa 03 de 10/08/1994 certamente possibilitou a proliferação prejudicial de sindicatos no Brasil, ao permitir o desmembramento independentemente da vontade da coletividade dos representados. Ora, ouvir em assembleia para desmembramento somente os associados integrantes do grupo que pretende constituir o novo sindicato é o mesmo que dispensar a referida reunião, pois tal regra não contempla debates, embates e soluções harmoniosas que poderiam surgir decorrentes da controvérsia.

De positivo a regra do artigo 7º, que conferia democraticamente (em tese) às Confederações a prerrogativa de zelar pela unicidade sindical e pela regularidade e autenticidade da representação.

A norma acima, transcrita parcialmente, foi revogada pela Instrução Normativa MTb n. 01 de 17/07/1997, que excluiu a regra do citado parágrafo 2º do artigo 3º da Instrução Normativa n. 01 de 10/08/1994 e manteve, em essência, os demais parâmetros anteriores.

A Instrução Normativa n. 01, de 17/07/1997 foi expressamente revogada pela Portaria n. 343, de 04 de maio de 2000, sem pontos relevantes para a presente análise, naquilo que concerne à atuação do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o registro sindical.[139]

A Portaria n. 186, de 10 de abril de 2008 revogou a Portaria 343/2000 e deu ao Ministério do Trabalho e Emprego maior poder decisório no que diz respeito ao registro sindical de novas entidades, o que ensejou a proliferação sindical mais recente. Os textos normativos anteriores eram no sentido da atuação meramente cadastral/registral do Ministério do Trabalho, deixando as controvérsias quanto ao mérito de eventuais litígios envolvendo desmembramento ou dissociação a cargo do Poder Judiciário, o que demandava maior tempo de análise e ônus para todos os

[139] Art. 6º (...) Parágrafo único. O exame de admissibilidade da impugnação restringir-se-á tempestividade do pedido, à representatividade do impugnante, nos termos do caput do art. 5º, á comprovação de seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego e de recolhimento do valor realtivo ao custo da publicação, não cabendo a este Ministério analisar ou intervir sobre a conveniência ou oportunidade do desmembramento, desfiliação, dissociação ou situações assemelhadas. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1994).

interessados. Nos casos de impugnação aceita pelo Ministério do Trabalho (análise de aspectos formais dos documentos exigidos, regra geral) havia até então a vedação do registro pretendido, com a solução da controvérsia pela via judicial.[140] O Ministério do Trabalho não analisava o mérito da pretensão, que ficava a cargo do Poder Judiciário.

O novo texto, dentre outras inovações procedimentais, deu ao Secretário de Relações de Trabalho competência para arquivar pedido de impugnação de sindicato pretensamente prejudicado pela criação de novo ente representativo em situações importantes, como se infere da regra do artigo 10 da Portaria 186 de 2008 (grifos não constam do texto original), o que na prática poderia facilitar a obtenção de novos registros:

> Art. 10. As impugnações serão submetidas ao procedimento previsto na Seção III deste Capítulo, exceto nos seguintes casos, em que serão arquivadas pelo Secretário de Relações do Trabalho, após análise da CGRS:
> I – inobservância ao prazo previsto no art. 9º;
> II – ausência de registro sindical do impugnante, exceto se seu pedido de registro ou de alteração estatutária já houver sido publicado no Diário Oficial da União, mesmo que se encontre sobrestado, conforme parágrafo 5º do art. 13;
> III – apresentação por diretoria de sindicato com mandato vencido;
> IV – inexistência de comprovante de pagamento da taxa de publicação;
> **V – não coincidência de base territorial e categoria entre impugnante e impugnado.**
> VI – impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por mandato;
> **VII – na hipótese de desmembramento, que ocorre quando a base territorial do impugnado é menor que a do impugnante, desde que não englobe o município da sede do sindicato impugnante e não haja coincidência de categoria específica;**
> **VIII – na ocorrência de dissolução de categorias ecléticas, similares ou conexas, para a formação de entidade com representação de categoria mais específica.**
> IX – ausência ou irregularidade de qualquer dos documentos previstos no art. 9º; e
> X – perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retificação do pedido da entidade impugnada. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2008).

[140] Art. 8º. Findo o prazo a que se refere o § 1º do artigo 7º, o Secretário de Relações do Trabalho terá quinze dias para proceder ao exame de admissibilidade e fazer publicar, no Diário Oficial da União, o despacho de conhecimento, ou não, da impugnação.
§ 1º. O exame de admissibilidade da impugnação restringir-se-á à tempestividade do pedido, à representatividade do impugnante, nos termos do caput do artigo 6º, à comprovação de seu registro no Ministério do Trabalho e de recolhimento do valor relativo ao custo da publicação.
§ 2º. No caso de a impugnação ser conhecida, caberá às partes dirimir o conflito pela via consensual ou por intermédio do Poder Judiciário.
Art. 9º. Até que o Secretário de Relações de Trabalho seja notificado do inteiro teor do acordo ou da sentença final que decidir a controvérsia, o pedido de registro será pré-anotado para o fim exclusivo de precedência. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 1997).

Arquivada a impugnação por ato do Secretário de Relações do Trabalho, com análise do mérito da pretensão, o registro era concedido, cabendo ao sindicato prejudicado buscar a preservação de sua base junto ao Poder Judiciário, como se infere da regra do artigo 14, inciso II, da Portaria 186/2008:

> Art. 14. O registro sindical ou de alteração estatutária será concedido com fundamento em análise técnica da SRT, nas seguintes situações:
> (...)
> II – arquivamento das impugnações, nos termos do art. 10; (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2008).

Na prática havia a criação de um fato jurídico consistente na criação e registro de nova entidade sindical, o que poderia trazer ao Poder Judiciário dificuldades metajurídicas para dirimir a controvérsia intersindical.

A Portaria 186/2008 permitia ao Ministério do Trabalho e Emprego juízo de mérito quanto à análise de coincidência de base territorial, de coincidência de categoria específica e do que viria a ser categoria mais específica. Tais possibilidades, próximas à discricionariedade, permitiram a criação de sindicatos cartorários, sem representação efetiva e incapazes de negociar em benefício dos trabalhadores. Cediço que a disputa das Centrais Sindicais pelo controle do Ministério do Trabalho e Emprego durante os Governos Lula e Dilma teve foco na possibilidade da criação de sindicatos em consonância com seus ideais, quaisquer que sejam eles.

A Portaria 186/2008 foi substituída pela Portaria GM/MTE n. 326, de 01/03/2013, no que concerne aos entes representativos de primeiro grau, em aparente tentativa de disciplinar a desordem amplificada em 2008, conforme se depreende de seu texto. Houve a revogação do disposto nos citados incisos V, VII e VIII do artigo 10 da Portaria 186/2008, na forma como ali consagrado.

O novo texto sobre registro sindical, atento à proliferação de “sindicatos-fantasmas”[141], exige a apresentação de contrato de trabalho dos dirigentes que

[141] “O ministro do Trabalho, Brizola Neto, disse nesta terça que pretende criar novas regras para regulamentar o registro sindical. Em sua primeira reunião com lideranças de centrais sindicais, o ministro foi cobrado a respeito do assunto pelos dirigentes, que afirmam haver uma "fábrica de sindicatos" no País. "Queremos acabar com a fábrica de sindicatos fantasmas, sem representatividade", disse o ministro, ressaltando que a falta de regras claras sobre a questão enfraquece a legitimidade de sindicatos "de lutas históricas". Somente no ano passado, o ministério

pretenderem constituir sindicato, além de determinar que as novas entidades fixem "objetivamente a categoria e a base territorial pretendida, não sendo aceitos os termos como afins, conexos e similares, entre outros" (artigo 3º, VI, "c") (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013). Outro ponto que deve ser destacado diz respeito à necessidade de convocação de assembleia sempre que um sindicato promova junto ao Ministério do Trabalho e Emprego a impugnação da nova entidade, o que, em tese, permitirá maior debate e publicidade sobre a criação de ente sindical. Nestes termos as regras dos artigos 19 e 27, III da Portaria GM/MTE n. 326/2013.[142] As decisões de arquivamento sumário da impugnação a cargo do Secretário das Relações de Trabalho perderam parte do caráter discricionário da regra anterior, como se infere:

> Art. 18 As impugnações serão arquivadas pelo Secretário de Relações do Trabalho, após análise pela CGRS, nas seguintes hipóteses:
> I – inobservância do prazo previsto no *caput* do art. 17;
> II – insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados, na forma do art. 17;
> III – não coincidência de base territorial e categoria entre as entidades indicadas como conflitantes;
> IV – perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retirada do conflito;
> V – desistência da impugnação pelo impugnante;
> VI – se o impugnante alegar conflito preexistente ao objeto da alteração estatutária;
> VII – se apresentada por diretoria de sindicato com mandato vencido, exceto quando, no momento da impugnação, a entidade comprovar ter protocolizado a atualização de dados de Diretoria, e esta atualização ter sido validada;
> VIII – quando o impugnante deixar de apresentar comprovante de pagamento da taxa de publicação; ou
> IX – na hipótese de impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por mandato. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2013).

Visto, então, que o Ministério do Trabalho e Emprego teve que lidar diretamente com as contradições constitucionais decorrentes da previsão

---

recebeu pedidos para a criação de mais 1,2 mil sindicatos. De acordo com Brizola Neto, existem hoje quase dez mil sindicatos em todo o País." (BRIZOLA..., 2013).

[142] Art. 19 Nos casos em que a impugnação recair sobre processos de dissociação e desmembramento[142], a SRT notificará a entidade impugnada para realizar nova assembleia, no prazo máximo de noventa dias da notificação, para ratificar ou não o pedido, cumprindo os requisitos previstos nos incisos II, III e VII do art. 3º, no que couber.
Art. 26 O Secretário de Relações do Trabalho arquivará o pedido de registro sindical ou o registro de alteração estatuária, com base em análise fundamentada da CGRS, nos seguintes casos: (...)
III – se a entidade impugnada, nos termos do art. 19, não realizar a assembleia ou se a categoria não ratificar o desmembramento ou dissociação. (BRASIL, 2013).

concomitante de liberdade, autonomia, unicidade e registro sindicais, o que na prática acabou por permitir, durante mais de 20 anos, a pluralidade sindical oblíqua.

Ocorre que recentemente a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal parece ter contrariado a jurisprudência consolidada até então, ao fixar a competência do registro sindical pelos cartórios de registro civil das pessoas jurídicas:

> Ementa:
> (...)
> SINDICATO – EXISTÊNCIA JURÍDICA. O registro versado no inciso I do artigo 8º da Constituição é o civil das pessoas jurídicas, não se podendo cogitar de observância da formalidade presente Poder ou Órgão público, ou seja, o Ministério do Trabalho. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 291.822/RS, relator Ministro Marco Aurélio, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013. (BRASIL, 2013).

Não obstante tal decisão[143], a Súmula 677 do STF ainda hoje define, como visto, a competência do Ministério do Trabalho e Emprego para o registro sindical. De todo modo e como visto, o Ministério do Trabalho e Emprego tem cuidado do registro sindical para controle da unicidade, embora reconheça também o STF a desnecessidade de submeter tal análise à Comissão de Enquadramento Sindical referida no artigo 576 da CLT:

> EMENTA – I – Registro de entidades sindicais: recepção, em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de a lei vir a criar regime diverso.
> 1. Conforme decidido pelo Plenário (MI 144, 28,5.93), "a função de salvaguarda da unicidade sindical induz a sediar, 'si et in quantum', a competência para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis ao seu desempenho.
> 2. Recurso extraordinário não conhecido.
> II – Comissão de Enquadramento Sindical: interesse da impetrante na continuidade de seu funcionamento: inexistência:
> 1. Desde que as atividades de registro sejam retomadas pelo Ministério do Trabalho, pouco importa à impetrante que, internamente, o órgão encarregado de aferir a observância do requisito da unicidade sindical seja, ou não, a Comissão de Enquadramento Sindical. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 134.300-1/DF, relator Ministro Sepúlveda Pertence, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013). (BRASIL, 2013).

Outro instrumento oblíquo de proliferação sindical tem sido a regulamentação das mais diversas profissões pelo Estado brasileiro, muitas vezes sem maiores critérios que não sejam meramente políticos e eleitorais. Havia, segundo dados do

[143] Embora não se confunda personalidade jurídica, advinda do registro civil, com personalidade sindical, decorrente do registro no Ministério do Trabalho e Emprego, a decisão fixada na ementa e reproduzida na íntegra do acórdão parece contrariar a jurisprudência dominante no STF.

Ministério do Trabalho e Emprego atualizados até abril de 2012[144], 67 profissões regulamentadas[145], conforme Quadro 04, considerada aqui a norma heterônoma estatal que primeiro regulamentou a profissão:

[144] Depois de abril de 2012, exemplificativamente, foram publicadas as leis 12.619/2012, que trata da profissão de motorista profissional e 12.790/2013 que dispôs sobre a regulamentação do exercício da profissão de comerciário, que não constam do rol do Ministério do Trabalho e Emprego (CBO).

[145] Empiricamente é possível perceber número ainda maior do que o trazido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Quadro 4 – Profissões Regulamentadas, legislação.

PROFISSÃO	Legislação	PROFISSÃO	Legislação
Administrador	Lei 4.769/1965	Jornalista	Decreto-Lei 972/1969
Advogado	Lei 8.906/1994	Leiloeiro	Decreto 21.981/1932
Aeronauta	Lei 7.183/1984	Leiloeiro Rural	Lei 4.021/1961
Arquivista e Técnico em Arquivo	Lei 6.546/1978	Massagista	Lei 3.968/1961
Artistas e Técnico em Espetáculos	Lei 6.533/1978	Médico	Lei 3.268/1957
Assistente Social	Lei 8.662/1993	Medicina Veterinária	Lei 5.517/1968
Atleta de Futebol	Lei 6.354/1976	Mototaxista e Motoboy	Lei 12.009/2009
Atuário	Decreto-Lei 806/1976	Museólogo	Lei 7.287/1984
Bibliotecário	Lei 4.084/1962	Músico	Lei 3.857/1960
Biomédico	Lei 7.017/1982	Nutricionista	Lei 6.583/1978
Biólogo	Lei 7.017/1982	Oceanógrafo	Lei 11.760/2008
Bombeiro Civil	Lei 11.901/2009	Odontologia	Lei 4.324/1964
Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador	Lei 12.592/2012	Orientador Educacional	Lei 5.564/1968
Contabilista	Decreto-Lei 9.295/1946	Pescador Profissional	Decreto-Lei 221/1967
Corretor de Imóveis	Lei 6.530/1978	Peão de Rodeio	Lei 10.220/2001
Corretor de Seguros	Lei 4.594/1964	Psicologia	Lei 4.119/1962
Despachante Aduaneiro	Portaria MTb 209/1980	Publicitário e Agenciador de Propaganda	Lei 4.680/1965
Economista	Lei 1.411/1951	Químico	Lei 2.800/1956
Economista Doméstico	Lei 7.387/1984	Radialista	Lei 6.615/1978
Educação Física	Lei 9.696/1998	Relações Públicas	Lei 5.377/1967
Empregado Doméstico	Lei 5.859/1972	Repentista	Lei 12.198/2010
Enfermagem	Lei 7.498/1986	Representantes Comerciais Autônomos	Lei 4.886/1965
Engenheiro, Arquiteto, Agrônomo	Lei 5.194/1966	Secretário	Lei 7.377/1985
Engenharia de Segurança	Lei 7.410/1985	Sociólogo	Lei 6.888/1980
Enólogo	Lei 11.476/2007	Sommelier	Lei 12.467/2011
Estatístico	Lei 4.739/1965	Taxista	Lei 12.468/2011
Farmacêutico	Lei 3.820/1960	Técnico em Administração	Lei 4.769/1965
Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional	Decreto-Lei 938/1969	Técnico em Radiologia	Lei 7.394/1985
Fonoaudiólogo	Lei 6.965/1981	Técnico em Prótese Dentária	Lei 6.710/1979
Garimpeiro	Lei 11.685/2008	Técnico Industrial	Lei 5.524/1968
Geógrafo	Lei 6.664/1979	Tradutor e Intérprete de LIBRAS	Lei 12.319/2010
Geólogo	Lei 4.076/1962	Turismólogo	Lei 12.591/2012
Guardador e Lavador de Veículos	Lei 6.242/1975	Zootecnista	Le 5.550/1968
Instrutor de Trânsito	Lei 12.302/2010		

Fonte: Elaborado pelo autor a partir de "Profissões Regulamentadas – Leis, Decretos-Leis, Decretos e outros atos específicos, compilação dos textos, atualização e notas". Adriano Campanhole, Hilton Lobo Campanhole – 7. ed. Atlas 99. Atualização/Fonte: Setor de Documentação/MTE – Bsb, Abril/2012. Disponível em www.mte.gov.br. Consulta em 28/05/2013.

A regulamentação profissional pela norma heterônoma permite a criação de novos sindicatos de categorias profissionais diferenciadas, que têm em tal especificidade seu principal elemento definidor da agregação sindical, conforme entende DELGADO (2013, p. 1364) quando trata dos sindicatos por Ofício ou Profissão, que se organizam a partir, "por exemplo, da existência de lei específica regulando o funcionamento da profissão, não prevalecendo, mais, simplesmente, o antigo critério administrativo." Há ainda em tramitação no Congresso Nacional vários Projetos de Lei que pretendem regulamentar profissões, o que abre espaço para uma multiplicidade de novos sindicatos, sem que haja, necessariamente, melhora na representação coletiva.

Tal realidade desafia os analistas do sindicato no Brasil a compreender o alcance prático da regra constitucional de unicidade. José Carlos Arouca, ao tratar da unicidade sindical no Brasil faz necessária crítica:

> A farra ou farsa em que se tornou a criação de sindicatos deve-se, fora de qualquer dúvida, ao estímulo dado pela contribuição sindical e ao apoio decisivo do Ministério do Trabalho dirigido pela aliança CUT/FS ou PT-PDT. No Censo do IBGE de 2001 eram 15.961 sindicatos, 11.354 de trabalhadores; em 2007 pulou para 23.726 entidades, além de 5.529 pedidos de registro em tramitação. Mas, tirando servidores públicos e trabalhadores rurais, os números não revelam a realidade político-social, nada de sindicatos verdadeiramente novos, mas apenas fragmentação com a divisão artificial de trabalhadores já organizados, fora, é claro, absurdos ou pilhérias como o sindicato dos artistas sertanejos ou dos proprietários de cavalos puro sangue de corridas. Aliás, seria um paradoxo a unidade através de sindicato único implicar em multiplicidade, inerente ao pluralismo. (AROUCA, 2013, p. 109).

Na prática a fragmentação hoje verificada pode ter sido tolerada por haver uma pressão pro-pluralidade ainda que não revelada expressamente pelos atores sociais envolvidos. Especificamente no que se refere aos sindicatos provavelmente tal proliferação tem razão na arrecadação possibilitada pela "contribuição sindical obrigatória". Tal pluralidade sindical oblíqua pode ter sido até mesmo influenciada, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e do Poder Judiciário Trabalhista, pela Convenção 87 da OIT em seus valores básicos, mas sem que se estabelecessem critérios claros de fixação da representação decorrente de seus princípios. Adiante será estudada a possibilidade de novas leituras sobre o sindicato no Brasil, com destaque para a polêmica sobre a unicidade sindical no contexto da liberdade preconizada pela OIT e pela Constituição da República de 1988.

10 ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO NO QUE CONCERNE À DISPUTA DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL.

Visto que a disputa por representação sindical se resolve em diversas situações fáticas com a atuação do Poder Judiciário, que decide principalmente sobre dissociação e desmembramento. Há desde 1988 aparente consenso no sentido de que a especialidade deve dirimir a controvérsia entre os sindicatos envolvidos no litígio. Algumas decisões são consubstancidas nas regras dos artigos 570 e 571 da CLT, ainda que extinta a Comissão do Enquadramento Sindical no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Também desponta aparente consenso no sentido de que não cabe ao Poder Judiciário interferir na vontade dos interessados na organização sindical, especificamente no que diz respeito à cisão e ao desmembramento.

Inicialmente a jurisprudência do TRT da 3ª Região:

> EMENTA: SINDICATO. DESMEMBRAMENTO. ATIVIDADE ESPECÍFICA. POSSIBILIDADE. A existência de um determinado sindicato não constitui óbice intransponível à formação de outros de menor abrangência ou mais específicos em relação às atividades desenvolvidas, caso seja a vontade da categoria, não havendo, portanto, a figura do direito adquirido em relação à base territorial ou à representatividade. O desmembramento da categoria em sindicatos visando a uma melhor representação de seus interesses é comum no meio sindical, fruto da autonomia e liberdade garantidas constitucionalmente como também da realidade que se forma pela manifestação dos grupos profissionais e econômicos. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01523-2011-013-03-00-4 RO; Data de Publicação: 29/08/2012; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Jales Valadão Cardoso; Divulgação: 28/08/2012. DEJT.Página 50. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2012).

> EMENTA: REPRESENTAÇÃO SINDICAL - DESMEMBRAMENTO. Comprovado nos autos a regularidade do edital convocatório e da assembléia que o constituiu, o desmembramento de um Sindicato intermunicipal, que representa a categoria em diversos Municípios, em um novo Sindicato, que venha a representar os trabalhadores de somente um Município, como no caso em tela, não é vedado pela lei. Ao revés, tal prática deve ser até incentivada, mormente, em casos como o da presente controvérsia, onde é óbvio que um ente sindical que vai representar a categoria somente a base de um Município, terá muito mais eficácia na sua atuação, do que outro, que tem de dividir suas atenções em 145 cidades. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01476-2011-129-03-00-2 RO; Data de Publicação: 10/12/2012; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri; Revisor: Jorge Berg de Mendonca; Divulgação:07/12/2012. DEJT. Página 256. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2012).

EMENTA: LIBERDADE SINDICAL. UNICIDADE. DESMEMBRAMENTO. POSSIBILIDADE. A liberdade para a criação de sindicatos esbarra no limite imposto pelo princípio da unicidade sindical, consoante o art. 8º, II, da CR/88, que dispõe que "é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial". Todavia, não se pode olvidar de que a regra supra possui exceção, tendo a CLT criado disposição específica sobre a possibilidade de desmembramento, na mesma base territorial, de um sindicato mais amplo em outro que represente mais especificamente a categoria profissional ou econômica (art. 571). Assim como se admite o desmembramento em razão da especificidade da categoria, também é possível o desmembramento sindical geográfico, atuando o novo sindicato em parte do território que antes estava coberto por outro, desde que a base territorial do sindicato originário abranja mais de um município e que seja preservada a unidade mínima territorial na base deste sindicato desmembrado. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01008-2011-018-03-00-6 RO; Data de Publicação: 16/03/2012; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocado Jose Marlon de Freitas; Revisor: Convocado Antonio G. de Vasconcelos; Divulgação: 15/03/2012. DEJT. Página 206. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2012).

EMENTA: SINDICATO. DESMEMBRAMENTO. ATIVIDADE ESPECÍFICA. POSSIBILIDADE. A existência de um determinado sindicato não constitui óbice intransponível à formação de outros de menor abrangência ou mais específicos em relação às atividades desenvolvidas, caso seja a vontade da categoria, não se admitindo o direito adquirido em relação à base territorial ou à representatividade. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01272-2010-018-03-00-9 RO; Data de Publicação: 28/09/2011; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Jales Valadao Cardoso; Divulgação: 27/09/2011. DEJT.Página 125. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2011).

EMENTA: CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA - DESMEMBRAMENTO - CRIAÇÃO DE SINDICATO ESPECÍFICO - RESPEITO À UNICIDADE SINDICAL - A diferenciação entre as atividades de vigilância patrimonial e de transporte de valores, feita pela própria Lei n. 7.102/83, permite o desmembramento dessa atividade geral de segurança privada em tais categorias específicas, com a criação de sindicato próprio para a dos trabalhadores naquele tipo de transporte, sem afronta ao princípio da unicidade sindical. Essa especialização da representatividade sindical, além de favorecer, em tese, a sua eficiência, encontra amparo no art. 571 da CLT. Este dispositivo legal, c/c o parágrafo único do art. 570 daquele mesmo diploma, autoriza a dissociação, também, de sindicatos que tenham sido formados por profissões reunidas, por similaridade, devido ao número reduzido de seus membros ou à natureza das profissões juntadas, que, em determinado momento, não lhes permitia a sindicalização pelo critério da especificidade de categoria. O essencial é que na sindicalização dessa categoria dissociada seja respeitada a unicidade sindical na mesma base territorial, o registro no órgão competente e a compulsoriedade da contribuição sindical anual, não cabendo ao Poder Público interferir na vontade dos trabalhadores eventualmente manifestada no sentido desse desmembramento. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01402-2009-009-03-00-9 RO; Data de Publicação: 04/04/2011; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Marcelo Furtado Vidal; Revisor: Emerson Jose Alves Lage; Divulgação: 01/04/2011.DEJT. Página 249. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2011).

EMENTA: ENQUADRAMENTO SINDICAL - DESMEMBRAMENTO - PRINCÍPIOS DA LIBERDADE SINDICAL, DA ESPECIALIDADE E DA RAZOABILIDADE. Pelo princípio da liberdade sindical, é lícito à categoria

que já detém a representatividade por uma dada organização sindical desmembrar-se para criar uma outra organização sindical mais específica, que possa melhor atender os anseios próprios dessa categoria secundária, e que não estariam sendo bem coordenados pelo sindicato já existente. O princípio da liberdade sindical, ao contrário de impedir o desmembramento da categoria, constitui fator de estímulo para a criação de sindicatos especializados, de acordo com as conveniências dos próprios trabalhadores coletivamente organizados. Novamente o Estado não pode impor condições para estabelecer critérios para permitir ou impedir o desmembramento sindical. Mas pode fazer controle para evitar a burla às restrições ao princípio da liberdade sindical estabelecidas na Constituição Federal. O princípio da especialidade também se aplica à criação das organizações sindicais e esse princípio vem respaldado pelo princípio da liberdade sindical, de modo que somente a classe trabalhadora tem o poder de determinar a criação de sindicatos especializados das categorias a que pertencem, desde que o ato de desmembramento do sindicato já existente e que representa a categoria como um todo não constitua burla às restrições ao princípio da liberdade sindical. O princípio da especialidade deve sofrer restrições impostas pelo princípio da razoabilidade de modo a que o desmembramento não sirva para burlar as restrições constitucionais ao princípio da liberdade sindical ou apenas para favorecer a classe empresarial, que pode assim negociar com um grupo menor de trabalhadores que, diante do número reduzido, perdem seu poder de barganha de melhores condições trabalhistas, ocasionando com isso redução significativa da condição social desses mesmos trabalhadores. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01016-2010-032-03-00-8 RO; Data de Publicação: 28/03/2011; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Maurilio Brasil; Revisor: Convocada Gisele de Cassia VD Macedo; Divulgação:25/03/2011. DEJT. Página 113. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2011).

EMENTA: DESMEMBRAMENTO SINDICAL. Consoante artigo 570 da CLT, o enquadramento sindical, no sistema brasileiro, ocorre pelo critério da especificidade, sendo admitida, também, conforme parágrafo único do citado dispositivo, a criação de entidades sindicais formadas por atividades similares ou conexas, cuja dissociação de um segmento da categoria para formação de sindicato específico é autorizada pelo artigo 571 da CLT. Por outro lado, o inciso II do artigo 8º da Carta Magna de 1988, consagra o princípio da unicidade, que veda a formação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial e para representação de igual categoria profissional. Sucede que, quando a criação do sindicato se der por desdobramento de um sindicato que abrange trabalhadores de diversas categorias, prevalece o critério da especificidade. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01615-2009-110-03-00-9 RO; Data de Publicação: 06/09/2010; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar; Revisor: Rogerio Valle Ferreira; Divulgação:03/09/2010. DEJT. Página 93. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2010).

EMENTA: UNICIDADE SINDICAL - LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO - DESMEMBRAMENTO - POSSIBILIDADE. Nos termos do art. 8º, inciso II, da CR/88, "é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município". Garante também a CR/88, a liberdade de associação para empregadores e empregados, em seu art. 8º, inciso V, segundo o qual "ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato". Verifica-se que o modelo de unicidade sindical por categoria e base territorial mínima (art. 8º, inciso II, da CR/88) convive com a possibilidade de criação

> de entidades por desmembramento ou dissociação, a teor do art. 571 da CLT. Em resumo, a unicidade sindical deve ser interpretada em consonância com o escopo da atual Carta Magna, inspirado na liberdade de associação profissional e sindical. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00818-2009-030-03-00-4 RO; Data de Publicação: 08/02/2010; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires; Revisor: Denise Alves Horta; Divulgação: 05/02/2010.DEJT. Página 230. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2010).
>
> EMENTA: CISÃO DE SINDICATOS. POSSIBILIDADE. Ao mesmo tempo em que o artigo 8o. da Constituição Federal garante a liberdade de associação profissional ou sindical, ficando vedado pelo inciso V a imposição de filiação, o inciso II do referido dispositivo legal consagrou a unicidade sindical, não permitindo a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. Desse modo, a entidade sindical de âmbito municipal sobrepõe-se, quanto à representatividade dos empregados daquela localidade, ao sindicato que abrange todo o Estado, até mesmo por força do fenômeno da dissociação dos sindicatos. (TRT da 3.ª Região; Processo: RO -17311/03; Data de Publicação: 20/01/2004; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Luiz Ronan Neves Koury; Revisor: Paulo Roberto de Castro; Divulgação: DJMG . Página 20. Disponível em www.trt3.jus.br, acesso em 05/06/2013). (BRASIL, 2004).

A especificidade ou especialização de categorias, nos termos das decisões citadas, tende à fragmentação da representação coletiva e à consequente fragilização do sindicato frente ao seu contraponto empregador, o que acaba por mitigar a igualdade entre os pactuantes coletivos, que é essencial ao Direito Coletivo do Trabalho. Não obstante tal compreensão, em síntese o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho:

> SINDICATO. CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO. BASE TERRITORIAL. LIMITE MÍNIMO. UNICIDADE SINDICAL.
> 1. É sabido que o princípio da liberdade sindical assegurado pela Constituição da República na cabeça do seu artigo 8º é mitigado pelo princípio da unicidade sindical consagrado no inciso II do mesmo dispositivo. Esse princípio, por sua vez, não afasta a possibilidade de que ocorra o Desmembramento de determinado sindicato, que passa a abranger base territorial reduzida em virtude da criação de novo ente sindical, limitando-se o comando constitucional a vedar que a abrangência dos novos sindicatos seja inferior à área de um município. Precedentes do Supremo Tribunal Federal, bem como do Tribunal Superior do Trabalho.
> 2. À vista de tais considerações e do registro feito pela Corte de origem, no sentido de que foram preenchidos os requisitos exigidos para o desmembramento - premissa fática intangível, a teor da Súmula n.º 126 deste Tribunal Superior -, não se caracteriza a alegada violação do artigo 8º, II, da Constituição da República. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento.
> (TST, Processo: AIRR - 540-47.2006.5.13.0003 Data de Julgamento: 17/04/2013, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2013). (BRASIL, 2013).
>
> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – DESMEMBRAMENTO - REGISTRO DE ENTIDADE SINDICAL. Não há

falar em violação do art. 8º, II, da Constituição Federal, uma vez que o Tribunal Regional deixou expresso que a dissociação dos trabalhadores abrangidos pela base territorial representada pelo Sindicato-Autor, criando um novo sindicato, não violou o princípio constitucional da unicidade sindical, porque, no caso dos autos, se trata de desmembramento, e não criação de base sindical de mesmo grau na mesma base territorial. Agravo de instrumento a que se nega provimento.
(TST, Processo: AIRR - 152-67.2010.5.03.0041 Data de Julgamento: 20/03/2013, Relatora Desembargadora Convocada: Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. LIBERDADE SINDICAL. FEDERAÇÃO. CISÃO. DESMEMBRAMENTO DE SINDICATO. CRIAÇÃO DE NOVA FEDERAÇÃO COM BASE TERRITORIAL MENOS ABRANGENTE. POSSIBILIDADE. NÃO VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. Deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade. Agravo de instrumento desprovido.
(TST, Processo: AIRR - 94800-85.2008.5.04.0007 Data de Julgamento: 24/04/2013, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2013. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE COBRANÇA CUMULADA COM AÇÃO DE CUMPRIMENTO. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS E ASSISTENCIAIS. ENQUADRAMENTO SINDICAL. A Corte *a quo,* entendendo que o desmembramento de um sindicato em outro mais específico não acarreta ofensa ao princípio da unicidade sindical, e com base no contexto probatório dos autos, concluiu que o SINDIFAST seria o legítimo representante dos empregados da empresa reclamada, por representar categoria mais específica em relação àquela representada pelo Sindicato reclamante. Violações legais e constitucionais não constatadas. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido.
(TST, Processo: AIRR - 34300-28.2008.5.02.0001 Data de Julgamento: 24/04/2013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2013. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE MINÉRIOS E DERIVADOS DE PETRÓLEO NÃO DETÉM A REPRESENTATIVIDADE DA CATEGORIA DOS FRENTISTAS. O Supremo Tribunal Federal, em acórdão proferido no Recurso Extraordinário 202.097-04 - São Paulo, ajuizado pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, concluiu que a ela cabe a representatividade da categoria específica dos trabalhadores em postos de gasolina (frentistas), reconhecendo a legalidade do desmembramento da Federação que anteriormente representava a categoria, Federação Nacional dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo. Nesse contexto, o Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo do Distrito Federal detém a legitimidade para representar a categoria dos frentistas nessa base territorial, porque filiado àquela Federação. Precedentes. Agravo de instrumento não provido.

(TST, Processo: AIRR - 1177-05.2008.5.10.0005 Data de Julgamento: 03/04/2013, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2013. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE OPOSIÇÃO. REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. DESMEMBRAMENTO. CATEGORIA MAIS ESPECÍFICA. A Corte *a quo*, entendendo que o desmembramento de um sindicato em outro mais específico não acarreta ofensa ao princípio da unicidade sindical e considerando as disposições constantes dos estatutos sociais trazidos aos autos, concluiu que o sindicato reclamante (SINDEX) seria o legítimo representante dos empregados rurais da empresa Plantar S.A., por representar categoria mais específica em relação àquela representada pelo sindicato ora opoente. Violações legais e constitucionais e contrariedades a verbetes jurisprudenciais desta Corte não constatadas. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido.
(TST, Processo: AIRR - 1499-32.2010.5.03.0140 Data de Julgamento: 13/03/2013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/03/2013. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2013).

RECURSO DE REVISTA - ENTIDADE SINDICAL GENÉRICA – DESMEMBRAMENTO - CRIAÇÃO DE ENTIDADE SINDICAL ESPECÍFICA - POSSIBILIDADE - PRINCÍPIO DA UNICIDADE - VIOLAÇÃO - AUSÊNCIA. É garantia individual assegurada constitucionalmente o direito à liberdade de pensamento, à reunião pacífica, à liberdade associativa e à criação de associações de qualquer natureza, em conformidade com o disposto no art. 5º, IV, XVI, XVII, XVIII e XX, da Constituição da República. Além disso, o próprio art. 8º, *caput*, da Carta Magna assegura a livre associação profissional e sindical. Partindo desse ponto, o princípio da unicidade sindical, estabelecido no art. 8º, II, da Carta Magna, não é absoluto e não resguarda, incondicionalmente, a intangibilidade do sindicato mais antigo, sendo permitida a criação de novos sindicados por desmembramento da base territorial ou da categoria mais específica, nos termos dos arts. 570 e 571 da CLT. Dessa forma, é absolutamente legítima a criação de novo ente sindical representativo da categoria profissional mais específica em sua base territorial. Recurso de revista conhecido e provido.
(TST, Processo: RR - 204800-95.2009.5.08.0205 Data de Julgamento: 31/10/2012, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2012. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2012).

DISSÍDIO COLETIVO. LEGITIMIDADE ATIVA. SINDICATO. DISSOCIAÇÃO.
1. Sindicato profissional que representa diversos segmentos de trabalhadores na indústria de alimentação. Superveniência de novo sindicato, representativo de um segmento dos trabalhadores do antigo sindicato (trabalhadores nas indústrias de beneficiamento de castanha de caju e amêndoas vegetais).
2. Se sobrevém novo sindicato, que logra obter registro sindical, sem impugnação, no Ministério do Trabalho, para representar categoria profissional mais específica (art. 8º, inciso II, da CF/88) e, além disso, ultimamente vem celebrando convenções coletivas de trabalho com a categoria econômica, não há por que não lhe reconhecer, com exclusividade, a representatividade da categoria dissociada.
3. Recurso ordinário a que se nega provimento.
(TST, Processo: RODC - 179340-16.2002.5.07.0000 Data de Julgamento: 10/03/2005, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Seção Especializada em

> Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 01/04/2005. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2005).

As decisões do TST parecem contemplar uma liberdade sindical “maior” do que aquela inicialmente preconizada na Constituição da República, pois enfraquecidas as amarras da unicidade, porém “menor” do que aquela prevista na Convenção 87 da OIT, pois ao invés de propiciar unidade de representação, igualdade entre os sujeitos coletivos e melhor capacidade negocial, acarreta a fragmentação da classe trabalhadora em prejuízo de seus interesses.

O Supremo Tribunal Federal, em decisão recente de sua 1ª Turma, já citada em outro ponto do presente estudo e com outro foco, reconhece a mitigação do princípio da unicidade sindical (embora não admita pluralidade) por força da liberdade de associação (Constituição da República, artigo 5º, XVII) e da liberdade sindical (Constituição da República, artigo 8º), o que justificaria uma maior possibilidade de fracionamento da base de representação sindical, desde que respeitado o limite mínimo do município:

> Quanto à matéria de fundo propriamente dita, atentem para a liberdade de associação prevista no inciso XVII do artigo 5º da Constituição Federal. Sendo esta um grande todo, nota-se a mitigação do princípio da unicidade sindical. O artigo 8º da Lei Maior revela livre associação profissional ou sindical e encerra a desnecessidade da autorização do Estado para a criação de sindicato, remetendo ao registro no órgão competente, vedada a interferência e a intervenção do Poder Público. A alusão a registro no órgão competente direciona àquele das pessoas jurídicas e, no acórdão proferido, ficou consignada a ocorrência. No inciso II do citado artigo 8º, apenas há obstáculo ao surgimento do mesmo sindicato em área geográfica representada por município. Então, desde que o novo sindicato seja criado em município diverso, é possível placitá-lo. (Supremo Tribunal Federal. RE 291.822/RS, relator Ministro Marco Aurélio, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013). (BRASIL, 2013).

Em sentido contrário à tese majoritária recente decisão do TST:

> RECURSO DE REVISTA. DESMEMBRAMENTO DE SINDICATO. ENTIDADE PRÉ-EXISTENTE. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. INDEFERIMENTO DE REGISTRO.
> 1. O art. 8º, II, da Constituição Federal, ao manter o enquadramento sindical por categoria, profissional ou econômica, impôs condicionante à criação de sindicatos.
> 2. Consoante precedente do Supremo Tribunal Federal, a criação de sindicato por meio de desmembramento da entidade sindical preexistente terá de observar os requisitos impostos pela norma trabalhista (Arts. 570 e 571, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho).
> 3. Assim, embora os trabalhadores interessados sejam livres para determinar a base territorial do sindicato, não poderão definir o

> enquadramento ou escolher a categoria a que pertencem, sobretudo tratando-se de servidores do Poder Judiciário.
> 4. Os oficiais de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte possuem identidade com os outros servidores públicos que se vinculam ao Poder Judiciário e possuem regime próprio em razão de suas atividades previstas em lei específica.
> 5. Nesse contexto, o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, ao indeferir o registro postulado pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça do Rio Grande do Norte, observou o princípio da unicidade sindical (art. 8º, II, da Carta Magna), que impede a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial e impõe a sindicalização por categoria. Incólumes os arts. 8º, I, da Constituição Federal, 570 e 571, da CLT.
> Recurso de revista conhecido e não provido.
> (TST, Processo: RR - 118700-51.2007.5.10.0012 Data de Julgamento: 17/10/2012, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2012. Disponível em www.tst.jus.br, acesso em 29/05/2013). (BRASIL, 2012).

Ora, o que se pretende da representação sindical em um contexto de liberdade é o fortalecimento da classe trabalhadora, que em igualdade de condições negociais com o patrão possa melhorar os contratos de emprego e a vida dos trabalhadores. Assim, a identidade entre os trabalhadores tende a ser potencializada quanto maior e mais representativa for a categoria, e não o contrário.

A jurisprudência majoritária do STF parece privilegiar a especificidade ou especialização de categorias, ainda que fundamente seus julgados com base em liberdade sindical com unicidade:

> EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DESMEMBRAMENTO DESINDICATO. ENTIDADE PRÉ-EXISTENTE. MONOPÓLIO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM DETERMINADA BASE TERRITORIAL. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. POSSIBILIDADE DECISÃO. NORMAS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1. Acolhendo o princípio da não intervenção e não interferência estatal na organização sindical (CF, artigo 8º,I), o legislador constituinte outorgou aos trabalhadores e empregadores interessados a capacidade para definir a base territorial da entidade que não poderá ser inferior à área de um Município, afastando a competência do Ministério do Trabalho para delimitá-la na forma prevista no artigo 517, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Unicidade sindical. A norma constitucional estabelece que é livre a associação profissional ou sindical, vedando à lei a exigência de autorização estatal para a instituição de sindicato, ressalvado o seu registro no órgão competente (Ministério do Trabalho) a quem cumpre zelar pela observância do princípio da unicidade sindical em atuação conjunta com os terceiros interessados (sindicatos), de conformidade com as disposições contidas nas Instruções Normativas nºs 5/90 e 9/90, que lhes facultam, no prazo nelas fixado, a impugnação do registro de fundação da entidade, competindo à Administração Pública anular o ato se julgada procedente a alegação. 3. Artigo 571 c/c o artigo 570, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho. Possibilidade de cisão do sindicato principal com o objetivo de constituir entidade sindical específica, desde que observados os requisitos impostos pela norma trabalhista. 3.1. Em face das disposições contidas nos incisos I e II do artigo 8º da Constituição Federal não mais prevalecem as restrições previstas na

CLT. 4. Criação de sindicato por meio de desmembramento da entidade sindical preexistente. Verificação da regular decisão tomada pelos trabalhadores e comprovação de que a base territorial da nova entidade não é inferior à área de um Município. Reexame de provas. Incidência da Súmula 279/STF. Agravo regimental não provido.
(STF, 2ª Turma, RE 207910, AgR/SP, julgamento em 17/04/1998, relator Min. Maurício Corrêa, publicação 26/06/1998, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 06/06/2013). (BRASIL, 1998).

RECURSO EXTRAORDINÁRIO - CONHECIMENTO E DESPROVIMENTO - INVIABILIDADE. Tratando-se de interposição de recurso extraordinário a partir de alegada ofensa à Carta Política da República, descabe cogitar do conhecimento e desprovimento. Verificada a transgressão, a hipótese sugere a ultrapassagem da preliminar e o provimento. Uma vez afastada, caminha-se, simplesmente, para a declaração de não-conhecimento. SINDICATO X ASSOCIAÇÃO - UNICIDADE. Não se há de confundir a liberdade de associação, prevista de forma geral no inciso XVII do rol das garantias constitucionais, com a criação, em si, de sindicato. O critério da especificidade direciona à observação do disposto no inciso II do artigo 8º da Constituição Federal, no que agasalhada a unicidade sindical de forma mitigada, ou seja, considerada a área de atuação, nunca inferior à de um município. Superposição inconstitucional, considerados os sindicatos dos empregados em empresas de prestação de serviços, colocação e administração, de mão-de-obra, trabalho temporário, leitura de medidores e de entrega de avisos do Estado de São Paulo (primitivo) e o dos trabalhadores temporários e em serviços terceirizados do Estado de São Paulo.
(STF, 2ª Turma, Processo RE 207858/SP, julgamento em 27/10/1998, relator Ministro Marco Aurélio, publicação em 14/05/1999, disponível em www.stf.jus.br, acesso em 06/06/2013). (BRASIL, 1998).

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SINDICATO. DESMEMBRAMENTO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. É firme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido de que não implica ofensa ao princípio da unidade sindical a 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. 2. Agravo regimental desprovido.
(STF, 2ª Turma, RE 573533 AgR/SP, julgamento em 14/02/2012, relator Ministro Ayres Britto, publicação em 19/03/2012, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 06/06/2013). (BRASIL, 2012).

ORGANIZAÇÃO SINDICAL – LIBERDADE – BASE TERRITORIAL. Uma vez respeitada a unicidade quanto a certa base territorial, descabe impor exigências incompatíveis com a liberdade de associação. Óptica prevalecente, a uma só voz, considerado o voto do relator, lastreado no parecer da Procuradoria Geral da República. Redação do acórdão por vogal ante a aposentadoria do relator, Ministro Carlos Velloso.
(STF, Tribunal Pleno, RMS 21053/SP, julgamento em 24/11/2010, Relator Min. Carlos Velloso, publicação em 24/03/2011, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 06/06/2013). (BRASIL, 2010).

EMENTA: I. Sindicato: unicidade e desmembramento. 1. O princípio da unicidade sindical (CF, art. 8º, II, da Constituição) não garante por si só ao sindicato a intangibilidade de sua base territorial: ao contrário, a jurisprudência do STF está consolidada no sentido da legitimidade constitucional do desmembramento territorial de um sindicato para constituir outro, por deliberação dos partícipes da fundação deste, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior à de um município (v.g.,

> MS 21.080, Rezek, DJ 1º.10.93; RE 191.231, Pertence, DJ 06.08.99; RE 153.534; Velloso, DJ 11.06.99; AgRgRE 207.910, Maurício, DJ 4.12.98; RE 207.780, Galvão, DJ 17.10.97; RE 180222, Galvão, DJ 29.08.00). 2. No caso, o Tribunal a quo assentou que não houve superposição sindical total, mas apenas um desmembramento que originou novas organizações sindicais regionais cuja área de atuação é menor do que a do agravante, o que não ofende a garantia constitucional da unicidade. II. Recurso extraordinário: descabimento: ausência de prequestionamento do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal: incidência das Súmulas 282 e 356.
> (STF, 1ª Turma, RE 154250 AgR/SP, julgamento em 15/05/2007, relator Ministro Sepúlveda Pertence, publicação em 08/06/2007, disponível em www.stf.jus.br, acesso em 06/06/2013). (BRASIL, 2007).

A preocupação do STF parece ser preservar concomitantemente os princípios de liberdade sindical e unicidade na base territorial mínima de um município, o que acaba por possibilitar fragmentações da representação em um cenário de liberdade sem preocupação com igualdade negocial e com a preservação da força da maioria.

Ora, se não cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego ou ao Poder Judiciário interferir na vontade da classe trabalhadora[146] sobre sua organização coletiva, sobretudo no que concerne às cisões e desmembramentos, e se o critério da especialidade parece ser majoritário, então não há limites à criatividade humana para a formação de novos sindicatos no Brasil e consagrada está, portanto, a pluralidade sindical oblíqua.[147]

Em sentido oposto ao da corrente majoritária, recente decisão da 3ª Turma do TST, da lavra do Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, paradigmática por afirmar o princípio da agregação em sentido contrário ao da especificidade para se fixar a representação e, principalmente, por se referir ao sindicato mais representativo:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO-AUTOR SINTHORESP. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DECLARATÓRIA E DE COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASSISTENCIAL. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. INFERÊNCIA DO SINDICATO MAIS REPRESENTATIVO E LEGÍTIMO, AFIRMATIVO DA UNICIDADE CONTITUCIONALMENTE DETERMINADA. PRINCÍPIO DA AGREGAÇÃO SINDICAL COMO DIRETRIZ REGENTE DESSA ANÁLISE. SINDICATO OBREIRO MAIS AMPLO, ABRANGENTE, FORTE E REPRESENTATIVO,

[146] Há ainda controvérsia sobre a extensão da Assembleia de fundação de novo sindicato: se deve se restringir aos imediatamente impactados pelo novo ente ou se toda a categoria deve se reunir para decidir, parecendo ser majoritário o primeiro entendimento, ainda que equivocado, *data maxima venia*.

[147] Poderia haver questionamentos sobre a vigência plena da liberdade sindical no Brasil, vista tal proliferação de sindicatos, como se pluralidade houvesse. Possível concluir, de antemão, negativamente: embora haja proliferação de sindicatos não se admite sua coexistência (concorrência) em uma mesma base de representação, bem como não há sua organização em estrutura de livre escolha da classe trabalhadora, vinculada que está às regras de agregação celetistas.

> USUALMENTE MAIS ANTIGO, EM DETRIMENTO DO SINDICATO MAIS RESTRITO E DELIMITADO, USUALMENTE MAIS RECENTE. AGREGAÇÃO SINDICAL PRESTIGIADA PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Decidindo o TRT o conflito intersindical com suporte no princípio civilista da especificidade, em contraponto ao princípio da agregação, deve ser reformada a decisão regional. Isso porque deve ser identificado como mais legítimo e representativo o sindicato com categoria profissional o sindicato obreiro mais amplo, com maior número de segmentos laborativos representados, além de mais antigo, que na hipótese é o SINTHORESP, de 1941, em contraponto ao SINDIFAST, de 2000, invocado pelo Regional. Esse entendimento ajusta a interpretação ao melhor e mais consistente sentido objetivado pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8º, I, II e III, CF). A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo porém incompatível para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pela Constituição (art. 8º, I e II CF/88) e concretizar a consistência representativa que tem de possuir os sindicatos (art. 8º, III e VI CF/88). Para esta investigação sobre a legitimidade e representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, portanto, o manejo efetivo e proporcional do princípio da agregação, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.
> (TST. RR - 260400-74.2009.5.02.0074. Data de Julgamento: 29/05/2013, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013, disponível em www.tst.jus.br, consulta em 07/06/2013). (BRASIL, 2013).

A decisão citada é emblemática ao afirmar a liberdade sindical condicionada à ampliação da representação sindical, e não à sua fragmentação, além de consagrar no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro o princípio da agregação, em oposição ao da especificidade, e a ideia de sindicato mais representativo, temas que serão importantes para a conclusão do presente estudo.

Por fim, cabe analisar em síntese a preservação pelo Poder Judiciário do critério de categoria profissional como regra geral para agregação do trabalhador ao sindicato, basicamente nos mesmos moldes anteriores à Constituição de 1988, ainda que seja realidade fática a pluralidade sindical oblíqua. Em tais termos a jurisprudência recente do TRT da 3ª Região:

> EMENTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL - IMPERATIVIDADE No atual sistema sindical brasileiro, o enquadramento sindical é de ordem legal, não estando à disposição e ao alvedrio das partes definir a categoria à qual pertencem, empregado e empregador, porquanto o ordenamento positivo pátrio não concede voluntarismo a respeito. Nisto não há disponibilidade, como se realça, porque, induvidosamente, é de ordem pública a questão da representação. A atividade da empresa/empregadora retrata sua inserção numa dada categoria econômica e substantifica sua vinculação à Entidade Sindical que a representa; no prisma obreiro, o empregado integra a categoria profissional correspondente à atividade da empregadora, constituindo única exceção o membro de categoria profissional diferenciada, que sempre se vincula ao específico Ente Sindical. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01253-2012-041-03-00-1 RO; Data de Publicação:

06/05/2013; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Convocado Marcio Jose Zebende; Divulgação: 03/05/2013. DEJT. Página 82). (BRASIL, 2013).

EMENTA: REPRESENTAÇÃO SINDICAL. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO. A legitimidade para o exercício da representação sindical é dada pelo § 2º do art. 511 da CLT que define o conceito de categoria profissional, em sua expressão social elementar, a partir da "similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional". Desse modo, o critério de vinculação a uma dada categoria depende da natureza da atividade empresarial, que permite o vínculo social inerente à associação sindical. O só fato de a obra de construção civil requerer a montagem de instalações industriais de metal, não transforma os empregados da obra em metalúrgicos de modo a assegurar a representação do sindicato autor. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01214-2011-060-03-00-1 RO; Data de Publicação: 22/01/2013; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Convocada Ana Maria Amorim Reboucas; Revisor: Convocado Carlos Roberto Barbosa; Divulgação: 21/01/2013. DEJT. Página 476). (BRASIL, 2013).

EMENTA: Representação sindical - similitude de condições de vida originadas na profissão ou trabalho em comum - requisito necessário para a formação de novo sindicato. O § 2º do art. 511 da CLT prevê o conceito de categoria profissional, em sua expressão social elementar, a partir da "similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional". A disparidade de interesses e categorias de trabalhadores que o sindicato-réu pretende representar não atende àquele requisito, inviabilizando a sua criação.
(TRT da 3.ª Região; Processo: 00048-2011-059-03-00-6 RO; Data de Publicação: 01/06/2012; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Monica Sette Lopes; Revisor: Convocado Paulo Mauricio R. Pires; Divulgação: 31/05/2012.DEJT. Página 28). (BRASIL, 2012).

EMENTA - DIREITO COLETIVO DO TRABALHO - ENQUADRAMENTO SINDICAL - REGRA GERAL - CATEGORIA DIFERENCIADA. No Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos não possuem autonomia para fixar seus quadros de representação, que são estabelecidos a priori, segundo o critério que opõe uma categoria profissional a uma econômica. É a atividade preponderante da Empresa que a harmoniza em certa categoria econômica, sendo que o enquadramento do empregado se dará por sua vinculação à empresa em que presta serviços. Essa a regra geral que só cede espaço quando se cuida de categoria profissional diferenciada, cujo conceito aproxima empregados que exercem idêntica profissão, mesmo em empresas distintas. Na hipótese examinada, o polo passivo da demanda não é representado, tampouco obrigado por qualquer norma coletiva de que não participou direta ou indiretamente, por seu representante sindical, eis que o vínculo social básico encampa a categoria econômica com solidariedade de interesses igualmente econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (primeira parte do art. 511 da CLT). Situação que não emoldura o empregador como Instituição particular de ensino, consoante suas regras estatutárias. Também não era o Reclamante um genuíno professor, categoria diferenciada, que exerce a docência com habilitação na sua área de competência e registro no Ministério da Educação, conquanto ministrava ensinamentos no

> campo profissional com ênfase no treinamento, objetivando a qualificação e aperfeiçoamento da mão-de-obra, situação distinta. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00939-2011-073-03-00-9 RO; Data de Publicação: 19/03/2012; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Convocado Danilo Siqueira de C. Faria; Divulgação: 16/03/2012.DEJT. Página 70). (BRASIL, 2012).
>
> EMENTA - ENQUADRAMENTO SINDICAL - IMPERATIVIDADE - ENTIDADE FILANTRÓPICA O ordenamento positivo pátrio não concede voluntarismo ou opção em questão de categoria sindical e representação sindical. A vinculação sindical é decorrência de enquadramento, que é automático, por ser questão de ordem pública: a atividade da empresa/empregadora retrata sua inserção numa dada categoria econômica e substantifica sua vinculação à Entidade Sindical que a representa; no prisma obreiro, o empregado integra a categoria profissional correspondente à atividade da empregadora, constituindo única exceção o membro de categoria profissional diferenciada, que sempre se vincula ao específico ente sindical. Em se tratando, de empregadora voltada para a filantropia, a beneficência e a promoção humana, à margem da finalidade lucrativa, a representatividade decorre natural e coletivamente daí, inserindo-a no 5º Grupo da Confederação do Comércio (Turismo e Hospitalidade), do Quadro Geral a que se refere o artigo 577, da CLT, e definindo o enquadramento dos seus empregados pelo sindicato representativo dos trabalhadores em instituições filantrópicas, beneficentes e religiosas. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01847-2011-058-03-00-3 RO; Data de Publicação: 12/03/2012; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Emilia Facchini; Revisor: Convocado Danilo Siqueira de C.Faria; Divulgação: 09/03/2012.DEJT. Página 61). (BRASIL, 2012).

Percebe-se a preocupação do Poder Judiciário, compreensível, em preservar as estruturas sindicais consagradas no Brasil desde a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), não obstante sejam perceptíveis as transformações sociais, econômicas, políticas e principalmente normativas (regras e princípios constitucionais) posteriores. A unicidade sindical serviu aos interesses do Estado brasileiro enquanto pretendeu controlar a classe trabalhadora no sistema corporativista, bem como favoreceu trabalhadores e empregadores em um momento posterior de tentativa de unidade de classes. Hoje, como visto, dada a especificidade ou especialização e presente a pluralidade sindical oblíqua, a unicidade perde razão de ser a cada dia, pois não consegue unir a classe trabalhadora, que se fragmenta com respaldo do Ministério do Trabalho e Emprego, e impede a implementação de uma liberdade sindical mais efetiva, que consagre igualdade negocial, autonomia sindical e representação decente.

Diante do exposto é necessária uma releitura dos conceitos de agregação do trabalhador ao sindicato, vista a pluralidade sindical oblíqua e a liberdade sindical que se espera possível no Brasil, o que se fará adiante.

11 LIBERDADE SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL DE APLICAÇÃO IMEDIATA: ARTIGO 5º, PARÁGRAFO 1º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E A NORMATIVIDADE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.

A liberdade sindical é princípio fundamental da OIT (Convenção 87), direito constitucional social fundamental dos trabalhadores brasileiros (artigo 8º), está inserida dentre os direitos humanos pela ONU e pela OEA e tem, por força da norma contida no artigo 5º, parágrafo 1º, da Constituição da República, aplicação imediata independentemente de regras constitucionais ou infraconstitucionais sobre a matéria. Eis a norma:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> § 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. (BRASIL, 2013).

Importante analisar, agora, que o princípio constitucional da liberdade sindical, tal como fixado no artigo 8º da Constituição da República, tem aplicação imediata e vigora independentemente de regra constitucional ou infraconstitucional sobre o tema, pois dotado de normatividade suficiente a garantir sua eficácia[148] horizontal e vertical, vez que direito fundamental.[149]

Assim, vista a liberdade sindical para fins do presente estudo como direito fundamental do cidadão trabalhador, individual e coletivamente considerado, que garante ao seu ente representativo atuação autônoma face ao Estado e ao empregador, competindo aos representados a definição de seu âmbito de atuação e sua estruturação interna, serão possíveis novas conclusões sobre sua aplicação no direito brasileiro.

A Constituição da República de 1988 trouxe consideráveis avanços normativos, inclusive principiológicos, que influenciaram diretamente o direito pátrio

---

[148] "Toda norma destina-se à produção de algum efeito jurídico. Como consequência, a eficácia jurídica – isto é, a pretensão de atuar sobre a realidade – é atributo das normas de Direito. A consumação desses efeitos, a coincidência entre o dever-ser normativo e o ser da realidade, é identificada como efetividade da norma" (BARROSO, 2012. p. 342).

[149] Tal ideia, adiante desenvolvida, pode (e deve) ser também estendida à estabilidade no emprego preconizada no artigo 7º, inciso I, da Constituição da República, vista a mesma topografia constitucional, o que por certo também contribuirá para a efetivação de direitos sociais trabalhistas, ao lado da implementação da liberdade sindical. Entretanto, por não ser objeto específico da presente análise, a tese de plena vigência da estabilidade no emprego no Brasil não será aqui desenvolvida.

nos últimos anos. Princípios relativos à dignidade da pessoa humana, ao valor social e primado do trabalho, à submissão da propriedade à sua função social, dentre outros, devem influenciar, também, a interpretação e a aplicação da regra heterônoma de Direito Coletivo do Trabalho e, mais do que isso, devem concorrer para a concretização do ideal de justiça que é essencial no plano das relações sociocoletivas de trabalho.

Ronald Dworkin, em sua obra "Levando os Direitos a Sério", conceitua o que entende por princípios e traça a distinção entre estes e as regras:

> Denomino "princípio" um padrão que deve ser observado, não porque vá promover ou assegurar uma situação econômica, política ou social considerada desejável, mas porque é uma exigência de justiça ou equidade ou de alguma outra dimensão da moralidade.
> (...)
> A diferença entre princípios jurídicos e regras jurídicas é de natureza lógica. Os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares acerca da obrigação jurídica em circunstâncias específicas, mas distinguem-se quanto à natureza da orientação que oferecem. As regras são aplicáveis à maneira do tudo-ou-nada. Dados os fatos que uma regra estipula, então ou a regra é válida, e neste caso a resposta que ela fornece deve ser aceita, ou não é válida, e neste caso em nada contribui para a decisão.
> (...)
> Mas não é assim que funcionam os princípios (...). Mesmo aqueles que mais se assemelham a regras não apresentam consequências jurídicas que se seguem automaticamente quando as condições são dadas. (DWORKIN, 2002, p. 36, 39-40).

Regras e princípios são normas jurídicas, pois "ambos dizem o que deve ser" (ALEXY, 2008, p. 87). A diferenciação pode ser posta, segundo exemplifica Alexy, em termos de generalidade. Princípios "são normas com grau de generalidade relativamente alto, enquanto o grau de generalidade das regras é relativamente baixo" (ALEXY, 2008, p. 87). Prefere entretanto o citado autor a diferenciação qualitativa, e disserta sobre os princípios como mandamentos de otimização:

> O ponto decisivo na distinção entre regras e princípios é que *princípios* são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, *mandamentos de otimização*, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes.
> Já as *regras* são normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra vale, então, deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos. Regras contêm, portanto, *determinações* no âmbito daquilo que é fática e juridicamente possível. Isso significa que a distinção entre regras e princípios é uma distinção qualitativa, e não uma distinção de

> grau. Toda norma ou é uma regra ou é um princípio. (ALEXY, 2008, p. 90-91).

É possível extrair de tais lições que a expressão constitucional “é livre a associação profissional ou sindical”, fixada no *caput* do artigo 8º, consagra um princípio, pois a liberdade sindical é exigência de justiça ou equidade ou de alguma outra dimensão da moralidade, nas palavras de Dworkin (2002). Em sentido diverso compreende-se o preceito “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município” estabelecido no inciso II do mesmo artigo 8º constitucional. Neste caso trata-se de regra, pois fixa uma conduta e estabelece as consequências jurídicas que são extraídas de seu cumprimento ou descumprimento: a possibilidade ou não do registro sindical. Na mesma linha sustenta José Eymard Loguercio ser a unicidade restrição ao princípio da liberdade sindical:

> A unicidade sindical é restrição a um princípio dominante: o da liberdade sindical. Essa proposição está totalmente de acordo com a consciência adquirida no confronto das normas internacionais e na teoria dos direitos fundamentais.
> (...)
> Se o princípio é o da liberdade sindical, a restrição da unicidade deve ser contida de modo a afetar o mínimo a liberdade de escolha, tanto individual, como coletiva. (LOGUÉRCIO, 2000. p. 233-234).

Luís Roberto Barroso leciona sobre regras e princípios no atual estágio de desenvolvimento do Direito:

> No Direto contemporâneo, a Constituição passou a ser compreendida como um sistema aberto de princípios e regras, permeável a valores jurídicos suprapositivos, no qual as ideias de justiça e de realização dos direitos fundamentais desempenham um papel central. Rememore-se que o modelo jurídico tradicional fora concebido apenas para a interpretação e aplicação das regras. Modernamente, no entanto, prevalece a concepção de que o sistema jurídico ideal se consubstancia em uma distribuição equilibrada de regras e princípios, nos quais as regras desempenham o papel referente à *segurança jurídica* – previsibilidade e objetividade das condutas – e os princípios, com sua flexibilidade, dão margem à realização da *justiça* do caso concreto. (BARROSO, 2012, p. 340).

Ora, no que diz respeito ao presente estudo específico, a unicidade sindical pretendeu, reafirmada como foi em 1988, trazer segurança jurídica ao

"enquadramento sindical" por categoria, o que, comprovadamente, se perdeu ao longo das últimas décadas, vistas a pluralidade sindical oblíqua e as diversas alterações no plano fático das relações sociocoletivas de trabalho.

Explica também Luís Roberto Barroso (2012, p. 228) quais são os critérios distintivos entre princípios e regras e identifica os três principais: o conteúdo, a estrutura normativa e o modo de aplicação. No que concerne ao conteúdo, "o vocábulo 'princípio' identifica as normas que expressam *decisões políticas fundamentais* (...) *valores* a serem observados em razão de sua dimensão ética". Sobre a estrutura normativa identifica que os princípios "normalmente apontam para critérios ideais a serem buscados, sem que o relato da norma descreva de maneira objetiva a conduta a ser seguida" (BARROSO, 2012, p. 229). Destaca, ainda, neste contexto, que há indeterminação de sentido e diferentes meios de realização dos princípios, o que permite que os "diferentes argumentos e pontos de vista existentes na sociedade, acerca dos valores básicos subjacentes à Constituição, ingressem na ordem jurídica e sejam processados segundo a lógica do Direito" (BARROSO, 2012, p. 229), o que não se dá com as regras, que são predominantemente descritivas, e não finalísticas. Por fim, com relação ao modo de aplicação, a diferença se dá nos âmbitos da subsunção, para as regras, e da ponderação, para os princípios. "Ao contrário das regras, portanto, princípios não são aplicados na modalidade tudo ou nada, mas de acordo com a *dimensão de peso* que assumem na situação específica." (BARROSO, 2012, p. 231).

Os princípios foram então erigidos ao *status* de norma jurídica[150], não sendo mais meras fontes subsidiárias de direito para a supressão de lacunas do ordenamento, com destaque, neste cenário, para os princípios constitucionais. Importante reafirmar a distinção, traçada por Luís Roberto Barroso, entre regras e princípios, no que concerne ao conteúdo:

> No tocante ao *conteúdo*, o vocábulo "princípio" identifica as normas que expressam *decisões políticas fundamentais* – República, Estado democrático de direito, Federação –, *valores* a serem observados em razão de sua dimensão ética – dignidade humana, segurança jurídica, razoabilidade – ou *fins públicos* a serem realizados –, desenvolvimento

[150] "Normas jurídicas são prescrições, mandamentos, determinações que, idealmente, destinam-se a introduzir a ordem e a justiça na vida social. Dentre suas características encontram-se a imperatividade e a garantia. A imperatividade traduz-se no caráter obrigatório da norma e no consequente dever jurídico, imposto a seus destinatários, de se submeterem a ela. A garantia importa na existência de mecanismos institucionais e jurídicos aptos a assegurar o cumprimento da norma ou a impor conseqüências em razão do seu descumprimento." (BARROSO, 2012. p. 212).

> nacional, erradicação da pobreza, busca do pleno emprego. Como consequência de tais conteúdos, os princípios podem referir-se tanto a direitos individuais como a interesses coletivos. De outras vezes, no entanto, o termo é utilizado, um tanto atecnicamente, para realçar a importância de determinadas prescrições que não são em rigor princípios, como ocorre nas referências a princípio do concurso público e da licitação (ambos decorrências específicas de princípios como os da moralidade, da impessoalidade, da isonomia) ou da irredutibilidade de vencimentos. As regras jurídicas, ao revés, são comandos objetivos, prescrições que expressam diretamente um preceito, uma proibição ou uma permissão. Elas não remetem a valores ou fins públicos porque são a concretização destes, de acordo com a vontade do constituinte ou do legislador, que não transferiram ao intérprete – como no caso dos princípios – a avaliação das condutas aptas a realizá-los. (BARROSO, 2012, p. 228-229).

A normatividade dos princípios se insere nas teorias pós-positivistas de compreensão do Direito que, como o epíteto indica, compreendem uma superação do positivismo jurídico[151], que por sua vez essencialmente contempla a regra legal como centro do ordenamento e como sinônimo de Direito. A ideia básica é reconhecer a insuficiência do positivismo para a solução de diversos conflitos intersubjetivos, e que "o direito clama por sentimento, por pulsação, por novamente dar os braços aos mais íntimos anseios da sociedade. Ele almeja oferecer novas respostas aos cidadãos, de acordo com uma perspectiva moral e ética." (GÓIS, 2010, p. 47). O pós-positivismo se propõe a revisitar elementos importantes do jusnaturalismo e, ao mesmo tempo, compatibilizá-los com pilares do positivismo, em uma confluência entre paradigmas aparentemente opostos, nos dizeres de Luis Roberto Barroso (2007).

> O pós-positivismo busca ir além da legalidade estrita, mas não despreza o direito posto; procura empreender uma leitura moral do Direito, mas sem recorrer a categorias metafísicas. A interpretação e aplicação do ordenamento jurídico hão de ser inspiradas por uma teoria de justiça, mas não podem comportar voluntarismos ou personalismos, sobretudo os judiciais. (BARROSO, 2007, p. 208).

A normatividade dos princípios está inserida também no contexto técnico-jurídico do neoconstitucionalismo, que preceitua, essencialmente, a centralidade do texto constitucional, que deve ser entendido como norma jurídica superior, dotada de

[151] Ronald Dworkin critica o positivismo jurídico por reconhecer que "quando os juristas raciocinam ou debatem a respeito de direitos e obrigações jurídicos, particularmente naqueles casos difíceis nos quais nossos problemas com esses conceitos parecem mais agudos, eles recorrem a padrões que não funcionam como regras, mas operam diferentemente, como princípios, políticas e outros tipos de padrões" e constata que "o positivismo é um modelo de e para um sistema de regras e que sua noção central de um único teste fundamental para o direito nos força a ignorar os papéis importantes desempenhados pelos padrões que não são regras." (DWORKIN, 2002. p. 36).

imperatividade e eficácia direta, e não somente como documento político propositivo ou programático. Luís Roberto Barroso explica:

> O termo indica, em linhas gerais, o constitucionalismo democrático do pós-guerra, desenvolvido em uma cultura filosófica pós-positivista, marcado pela força normativa da Constituição, pela expansão da jurisdição constitucional e por uma nova hermenêutica. Dentro dessas balizas gerais, existem múltiplas vertentes neoconstitucionalistas. Há quem questione a efetiva *novidade* dessas ideias, assim como seus postulados teóricos e ideológicos. Mas a verdade é que, independentemente dos rótulos, não é possível ignorar a revolução profunda e silenciosa ocorrida no direito contemporâneo, que já não se assenta apenas em um modelo de regras e de subsunção, nem na tentativa de ocultar o papel criativo de juízes e tribunais. Tão intenso foi o ímpeto das transformações que tem sido necessário reavivar as virtudes da moderação e da mediania, em busca de equilíbrio entre valores tradicionais e novas concepções. (BARROSO, 2012, p. 288-289).

Ana Paula de Barcellos concebe o neoconstitucionalismo do ponto de vista metodológico-funcional e em perspectiva material:

> Do ponto de vista metodológico-formal, o constitucionalismo atual opera sobre três premissas fundamentais, das quais depende em boa parte a compreensão dos sistemas jurídicos ocidentais contemporâneos. São elas: (i) a normatividade da Constituição, isto é, o reconhecimento de que as disposições constitucionais são normas jurídicas, dotadas, como as demais, de imperatividade; (ii) a superioridade da Constituição sobre o restante da ordem jurídica (cuida-se aqui de Constituições rígidas, portanto); e (iii) a centralidade da Carta nos sistemas jurídicos, por força do fato de que os demais ramos do Direito devem ser compreendidos e interpretados a partir do que dispõe a Constituição.
> (...)
> Do ponto de vista material, ao menos dois elementos caracterizam o neoconstitucionalismo e merecem nota: (i) a incorporação explícita de valores e opções políticas nos textos constitucionais, sobretudo no que diz respeito à promoção da dignidade humana e dos direitos fundamentais e; (ii) a expansão de conflitos específicos e gerais entre as opções normativas e filosóficas existentes dentro do próprio sistema constitucional. (BARCELLOS, 2006, p. 32, 33, 34).

É fenômeno importante no âmbito do neoconstitucionalismo e fundamental para a compreensão da normatividade dos princípios a conclusão pela força normativa da Constituição. Embora pareça óbvia a ideia básica, é ainda difícil, em certos casos e com destaque para o Direito do Trabalho, a concretização do Texto Constitucional na vida cotidiana do cidadão. A tradição brasileira é a de constituições como espaços para promessas e comandos apenas para o legislador infraconstitucional, sem que tenham, em diversas de suas normas, aplicabilidade

direta, ideia que deve ser afastada também e principalmente no plano do direito sindical.

Ora, se a Constituição da República veicula normas jurídicas (regras e princípios) e se tais são dotadas de imperatividade, como todas as normas jurídicas, então sua "inobservância há de deflagrar os mecanismos próprios de coação, de cumprimento forçado" (BARROSO, 2012, p. 284), o que se pretende também no plano da liberdade sindical. A normatividade dos princípios constitucionais posiciona-se como elemento central para a interpretação e aplicação das regras jurídicas heterônomas, o que é possível, também e principalmente, no âmbito juscoletivo.

Importante ainda a compreensão dos direitos fundamentais neste cenário, pois além da normatividade dos princípios constitucionais, da superioridade hierárquica da Constituição e de sua centralidade no sistema jurídico, é também traço relevante do neoconstitucionalismo "a incorporação de valores e opções políticas, dentre as quais se destacam, em primeiro plano, aquelas relacionadas com os direitos fundamentais." (BARCELLOS, 2006, p. 39).

Em uma primeira análise, com o risco de ser superficial, pode-se compreender que fundamentais são os direitos consagrados no Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", da Constituição da República, dentre os quais se destacam, no presente estudo, aqueles constantes no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais", o que inclui o disposto em seu artigo 8º.

José Joaquim Gomes Canotilho (2003, p. 377) explica que o local da positivação jurídica dos direitos fundamentais é a Constituição, e que "a positivação dos direitos fundamentais significa a incorporação na ordem jurídica positiva dos direitos considerados 'naturais' e 'inalienáveis' do indivíduo". Explica o constitucionalista português:

> A positivação constitucional não significa que os direitos fundamentais deixem de ser *elementos constitutivos da legitimidade constitucional,* e, por conseguinte, elementos legitimativo-fundamentantes da própria ordem jurídico-constitucional positiva, nem que a simples positivação jurídico-constitucional os torne, só por si, "realidades jurídicas efectivas" (ex. catálogo de direitos fundamentais em constituições meramente semânticas). Por outras palavras: a positivação jurídico-constitucional não "dissolve" nem "consome" quer o momento de *"jusnaturalização"* quer as *raízes fundamentantes* dos direitos fundamentais (dignidade humana, fraternidade, igualdade, liberdade). (CANOTILHO, 2002, p. 378).

Importante destacar, na obra de Canotilho (2002, p. 379), a fundamentalidade formal e material dos direitos fundamentais. A fundamentalidade formal diz respeito à consagração das normas no "grau superior da ordem jurídica", à submissão a "procedimentos agravados de revisão" e à sua caracterização como vinculativa dos poderes públicos. A fundamentalidade material "insinua que o conteúdo dos direitos fundamentais é decisivamente constitutivo das estruturas básicas do Estado e da sociedade" (CANOTILHO, 2002, p. 379). Tentando transportar tais ideias[152] às norma (liberdade sindical) e regra (unicidade) do artigo 8º da Constituição da República é possível inferir que aquela traz em si valor constitutivo da estrutura básica do Estado brasileiro e de sua sociedade plural e democrática, enquanto esta não tem, materialmente, fundamentalidade.

Ingo Wolfgang Sarlet define direitos fundamentais ao estabelecer as distinções entre estes, os direitos humanos e os direitos naturais (direitos do homem), como se infere:

> A consideração de que o termo "direitos humanos" pode ser equiparado ao de "direitos naturais" não nos parece correta, uma vez que a própria positivação em normas de direito internacional, de acordo com a lúcida lição de Bobbio, já revelou, de forma incontestável, a dimensão histórica e relativa dos direitos humanos, que assim se desprenderam – ao menos em parte (mesmo para os defensores de um jusnaturalismo) – da ideia de um direito natural. Todavia, não devemos esquecer que, na sua vertente histórica, os direitos humanos (internacionais) e fundamentais (constitucionais) radicam no reconhecimento, pelo direito positivo, de uma série de direitos naturais do homem, que, neste sentido, assumem uma dimensão pré-estatal e, para alguns, até mesmo supra-estatal. Cuida-se, sem dúvida, igualmente de direitos humanos – considerados como tais aqueles outorgados a todos os homens pela sua mera condição humana –, mas, neste caso, de direitos não-positivados.
> Assim, com base no exposto, cumpre traçar uma distinção, ainda que de cunho predominantemente didático, entre as expressões "direitos do homem" (no sentido de direitos naturais não, ou ainda não positivados), "direitos humanos" (positivados na esfera do direito internacional) e "direitos fundamentais" (direitos reconhecidos ou outorgados e protegidos pelo direito constitucional interno de cada Estado). (SARLET, 2007, p. 36).

Em tal perspectiva os direitos fundamentais são também "sempre direitos humanos, no sentido de que seu titular sempre será o ser humano, ainda que representado por entes coletivos (grupo, povos, nações, Estado)" (SARLET, 2007, p. 35).

---

[152] Vista parcialmente a teorização de Canotilho, que escreve sobre a Constituição Portuguesa, embora possivelmente não fosse essa, se analisado o caso pelo constitucionalista, a sua conclusão...

Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins definem, de modo restritivo à sua eficácia vertical, os direitos fundamentais:

> Direitos fundamentais são direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual.
> Esta definição permite uma primeira orientação na matéria ao indicar alguns elementos básicos, a saber: (a) os sujeitos da relação criada pelos direitos fundamentais (pessoas *vs.* Estado); (b) a finalidade desses direitos (limitação ao poder estatal para preservar a liberdade individual); (c) sua posição no sistema jurídico, definida pela supremacia constitucional ou *fundamentalidade formal.* (DIMOULIS; MARTINS, 2011, p. 49).

Kátia Magalhães Arruda (1998, p. 61) compreende os direitos fundamentais como sendo aqueles que "potencializam, libertam, desenvolvem e dignificam o homem", e destaca que possuem eficácia plena, devendo o juiz dar "solução ao caso concreto em qualquer situação de violação desses direitos, entendendo não que a Constituição deva sempre conter um *mínimo*, mas sim o *máximo* de eficácia".

Sobre a essência e a necessidade da consagração de Direitos Fundamentais nas Cartas Constitucionais hodiernas destaca Ingo Wolfgang Sarlet:

> Os direitos fundamentais, como resultado da personalização e positivação constitucional de determinados valores básicos (daí seu conteúdo axiológico), integram, ao lado dos princípios estruturais e organizacionais (a assim denominada parte orgânica ou organizatória da Constituição), a substância propriamente dita, o núcleo substancial, formado pelas decisões fundamentais, da ordem normativa, revelando que mesmo num Estado constitucional democrático se tornam necessárias (necessidade que se fez sentir da forma mais contundente no período que sucedeu à Segunda Grande Guerra) certas vinculações de cunho material para fazer frente aos espectros da ditadura e do totalitarismo. (SARLET, 2007, p. 72).

Ingo Wolfgang Sarlet disserta ainda sobre as dimensões positiva (prestações estatais) e negativa (direitos de defesa) dos direitos fundamentais, e exemplifica em relação aos direitos sociais e, especificamente, à liberdade sindical:

> A despeito de os direitos de liberdade (assim como os direitos de defesa de um modo geral) terem também uma dimensão positiva, visto que seu exercício e sua proteção pressupõem uma série de prestações estatais, também é de se reconhecer uma dimensão negativa (defensiva) dos direitos sociais, o que pode ser bem ilustrado nos casos, entre outros, dos direitos à moradia e à saúde, pelo menos naquilo em que está em causa a proteção destes bens fundamentais contra intervenções ilegítimas por parte do Estado e mesmo de terceiros. Também na âmbito do extenso elenco de direitos dos trabalhadores expressamente positivados na Constituição

> (artigos 7º e seguintes) encontra-se uma série de direitos de cunho defensivo típico, como é o caso do direito de greve, da liberdade de associação sindical e das proibições de discriminação nas relações de trabalho. Considerando tais peculiaridades da ordem constitucional positiva brasileira, os direitos sociais não podem ser compreendidos como sendo (pelo menos não exclusivamente) típicos direitos a prestações sociais estatais, visto que a concepção mais ampla de direitos sociais agasalhada pelo Constituinte de 1988 também abrange a proteção (negativa) da liberdade e de bens jurídicos de pessoas em posição social e/ou econômica de desvantagem. (SARLET, 2010, p. 18-19).

Aqui é importante ressaltar a liberdade sindical como direito fundamental e que obriga ao Estado (e aos particulares) abstenções com relação à sua organização interna, o que se espera possível e efetivo em um contexto de ampliação e concretização de seus conteúdos constitucionais (pela via da interpretação).

Gabriel Lopes Coutinho Filho (2010, p. 57) ressalta a necessária preservação do núcleo essencial de cada direito fundamental, “que é a parcela do conteúdo de um direito sem o qual ele perde sua mínima eficácia, deixando de ser reconhecido como tal” e explica:

> São conteúdos ou posições mínimas indisponíveis às intervenções estatais, e parte da doutrina entende que podem ser oponíveis pelos particulares. Esses conteúdos mínimos ficam imunes à ação do Estado e permanecem à disposição dos detentores dos direitos. Normas restritivas autorizadas pela própria lei não podem pressionar os núcleos essenciais mínimos. (COUTINHO FILHO, 2010, p. 58).

Ora, o núcleo essencial do direito fundamental de liberdade sindical é a impossibilidade de interferência do Estado na organização do ente coletivo representativo dos trabalhadores, sendo que a regra da unicidade acaba por pressioná-lo e por retirar parte de sua eficácia. Assim, a liberdade sindical é direito fundamental elementar e princípio básico da Constituição brasileira, enquanto a regra da unicidade não se caracteriza como tal.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, com outros termos, parecem defender igual ideia:

> Desse modo, entre os princípios e regras coletivos que integram o núcleo inexpugnável da Constituição estão, pelo menos, quatro: os que asseguram a *liberdade sindical e a autonomia das entidades sindicais* (art. 8º, I e V); os que asseguram aos sindicatos a *função de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria* (art. 8º, III); os que determinam *ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de*

> *trabalho* (art. 8º, VI); e os que estabelecem *garantias eficientes ao exercício da administração e das funções sindicais* (art. 8º, VIII).
> Em coerência com o exposto, não compõem esse núcleo fundamental regras sobre o *tipo de modelo sindical* (a unicidade sindical, fixada no inciso II do art. 8º, por exemplo), além de *critérios de financiamento do sistema sindical* (ilustrativamente, a chamada *contribuição confederativa*, referida no inciso IV do art. 8º, preceito que se reporta, também, de modo implícito, à *contribuição sindical obrigatória,* fixada na CLT). (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 50).

Diante do exposto é necessária uma releitura das regras celetistas e constitucionais sobre o sindicato, para que se afirmem os direitos fundamentais do cidadão, com destaque para a liberdade sindical com efetiva autonomia do ente coletivo obreiro face ao Estado e aos particulares.

Renato Rua de Almeida (2010) disserta sobre as gerações de direitos fundamentais, na linha das dimensões dos direitos humanos. Destaca serem os de primeira geração ou dimensão aqueles vinculados à cidadania, os de segunda geração aqueles que dizem respeito aos direitos econômicos, sociais e trabalhistas, e os de terceira dimensão aqueles relacionados à solidariedade e à fraternidade.

Enfim, “criar e manter os pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana, eis aquilo que os direitos fundamentais almejam”, diz Paulo Bonavides (2004, p. 560), com base em Konrad Hesse.

Na linha do exposto é importante compreender a aptidão da norma constitucional, sobretudo dos princípios constitucionais que consagram direitos fundamentais, para a produção de efeitos jurídicos.

A eficácia dos princípios constitucionais, na doutrina de Luís Roberto Barroso, pode ser direta, interpretativa ou negativa.

A eficácia dos princípios é direta quando o “princípio incide sobre a realidade à semelhança de uma regra, pelo enquadramento do fato relevante na proposição jurídica nele contida.” (BARROSO, 2012, p. 342). Assim, o presente estudo pretende demonstrar, adiante em sede de conclusão, que a liberdade sindical atua sobre os fatos sociocoletivos como norma jurídica apta a gerar repercussões e cujo descumprimento pode acarretar sanções judiciais.

A eficácia interpretativa dos princípios constitucionais diz respeito à revelação do sentido de uma norma, que deve ser feita “tendo em conta os valores e fins abrigados nos princípios constitucionais” (BARROSO, 2012, p. 343). É imperativo então que a interpretação da CLT, no que concerne aos sindicatos, se faça

necessariamente em vista do princípio constitucional da liberdade sindical, cujo valor deve iluminar a compreensão sobre o atual fenômeno sociocoletivo no Brasil.

Por fim a eficácia negativa, que implica “a paralisação de qualquer norma ou ato jurídico que esteja em contrariedade com o princípio constitucional” (BARROSO, 2012, p. 344) em análise no caso concreto. Diante de tal compreensão as regras celetistas sobre o sindicato em desconformidade com o princípio da liberdade sindical devem ser esterilizadas, pois inconstitucionais (não foram recepcionadas em 1988).

Ingo Wolfgang Sarlet trata da eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais.

Por eficácia vertical dos direitos fundamentais pode-se compreender a vinculação dos órgãos estatais aos deveres de proteção contidos nos direitos fundamentais (SARLET, 2006). É a possibilidade de o particular ser protegido pelo direito contra eventuais excessos do Estado. Vincula-se, regra geral, à preservação dos direitos fundamentais de primeira e segunda gerações. A liberdade sindical, em seus múltiplos contextos, também deve ser tutelada contra abusos estatais, vista sua qualidade de direito fundamental. O particular (sindicato, trabalhador, e outros) frustrado com o óbice à fruição de direito fundamental deve buscar em juízo a plena satisfação de seu direito, vista a eficácia vertical, direta, da norma principiológica fundamental do artigo 8º da Constituição da República. Na mesma linha as regras heterônomas estatais infraconstitucionais (com destaque para a CLT) sobre o sindicato que não estão em conformidade com o direito fundamental de liberdade sindical não foram recepcionadas em 1988, pois o Estado é o primeiro obrigado à sua observância.

Esclarece Ingo Wolfgang Sarlet (2007, p. 389) que todos os órgãos estatais (Legislativo, Executivo, Judiciário) devem respeitar o âmbito de proteção dos direitos fundamentais, de observância obrigatória e por isso devem renunciar “a ingerências, a não ser que presente justificativa que as autorize”. Importante salientar, neste contexto, a compreensão do autor sobre a eficácia vertical dos Direitos Fundamentais no que concerne à vinculação de juízes e tribunais:

> Ainda no âmbito destas funções positiva e negativa da eficácia vinculante dos direitos fundamentais, é de destacar-se o dever de os tribunais interpretarem e aplicarem as leis em conformidade com os direitos fundamentais, assim como o dever de colmatação de eventuais lacunas à luz das normas de direitos fundamentais, o que alcança, inclusive, a

> Jurisdição cível, esfera na qual – ainda que numa dimensão diferenciada – também se impõe uma análise da influência exercida pelos direitos fundamentais sobre as normas de direito privado. (SARLET, 2007, p. 397-398).

Sendo assim, parece claro que a Justiça do Trabalho se obriga à observância dos direitos fundamentais do cidadão, dentre eles a liberdade sindical, e que deve decidir as situações postas à sua apreciação em conformidade com seus valores, o que certamente impõe uma nova reflexão sobre as relações sociocoletivas no Brasil, conforme ideia que será desenvolvida ao final do presente estudo.

Além da eficácia vertical contempla a melhor doutrina a eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais, que pode ser entendida da seguinte forma:

> Se é, à evidência, verdade que são os órgãos estatais que se encontram diretamente vinculados pelos deveres de proteção expressa e implicitamente contidos nos direitos fundamentais, também é correto afirmar que entre os particulares existe um dever de respeito e consideração (portanto de não violação) em relação à dignidade e direitos fundamentais de outras pessoas. Assim, a eficácia vertical será sempre complementada por uma espécie de eficácia horizontal, que mais apropriadamente tem sido designada de eficácia dos direitos fundamentais no âmbito das relações privadas... (SARLET, 2006, p. 580-581).

José Joaquim Gomes Canotilho disserta sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais no sistema jurídico português:

> A teleologia intrínseca da Constituição portuguesa aponta para uma eficácia horizontal dos direitos econômicos, sociais e culturais. Isto parece indiscutível em relação ao *núcleo essencial* de direitos sociais ligados à proteção da *dignidade humana.* O comércio jurídico privado está, portanto, vinculado pelos direitos fundamentais sociais sobretudo no que respeita ao núcleo desses direitos intimamente ligados à dignidade da pessoa humana (ex.: contratos lesivos à saúde da pessoa, contrato lesivo dos direitos dos consumidores). (CANOTILHO, 2002, p. 481).

É possível inferir que as relações sociocoletivas e os direitos dos trabalhadores, individual e coletivamente considerados, são necessariamente vinculados aos direitos fundamentais insculpidos na Constituição da República, com destaque, aqui, para a liberdade sindical preconizada em seu artigo 8o.

Ingo Wolfgang Sarlet (2010, p. 90) compreende que o princípio da dignidade humana “atua como principal elemento fundante e informador dos direitos e garantias fundamentais”, o que é condizente com o valor liberdade sindical, mas talvez não seja com sua limitação consistente na regra da unicidade. E reconhece,

por importante, que é possível que “nem todos os direitos fundamentais tenham fundamento direto na dignidade da pessoa humana” (SARLET, 2010, p. 90). E explica:

> Com efeito, sendo correta a premissa de que os direitos fundamentais constituem – ainda que com intensidade variável – explicitações da dignidade da pessoa, por via de consequência e, ao menos em princípio (já que exceções são admissíveis, consoante já frisado), em cada direito fundamental se faz presente um conteúdo ou, pelo menos, alguma projeção da dignidade da pessoa. (SARLET, 2010, p. 96).

Por fim reconhece, dentre outros, a fundamentalidade do direito à liberdade sindical:

> Com efeito, também os assim denominados direitos sociais, econômicos e culturais, seja na condição de direitos de defesa (negativos), seja na sua dimensão prestacional (atuando como direitos positivos), constituem exigência e concretização da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento jurídico-constitucional da liberdade de greve e de associação e organização sindical, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso, bem como as proibições de discriminação nas relações trabalhistas (e aqui fixamo-nos nos exemplos mais conhecidos) foi o resultado das reivindicações das classes trabalhadoras, em virtude do alto grau de opressão e degradação que caracterizava, de modo geral, as relações entre capital e trabalho, não raras vezes, resultando em condições de vida e trabalho manifestamente indignas, situação que, de resto, ainda hoje não foi superada em expressiva parte dos Estados que integram a comunidade internacional. (SARLET, 2010, p. 103-104).

Enfim, parece ser clara a regra constitucional do parágrafo 1º do artigo 5º da Constituição da República, transcrita no início do presente capítulo, no sentido da eficácia horizontal e vertical dos direitos fundamentais. Ingo Wolfgang Sarlet leciona:

> A Constituição Federal brasileira de 1988 expressamente dispôs (artigo 5º, parágrafo 1º) que as normas definidoras de direitos a garantias fundamentais têm aplicação imediata. Isto tem sido considerado, pela doutrina majoritária, como uma inequívoca decisão em favor de uma eficácia direta das normas de direitos fundamentais, no sentido de que todos os órgãos estatais estão obrigados a assegurar a maior efetividade e proteção possível aos direitos fundamentais. Tal obrigação, por sua vez, abrange a garantia da eficácia e efetividade dos direitos fundamentais em todos os setores da ordem jurídica e da vida social de um modo geral. Neste contexto, relembra-se a conhecida lição de Jean Rivero, ao sustentar já há algumas décadas que mediante o reconhecimento de uma eficácia dos direitos fundamentais também na esfera das relações entre particulares estar-se-á evitando a instauração de uma espécie de dupla ética social. Embora a formulação adotada pela Constituição Brasileira não seja idêntica ao texto da Constituição portuguesa de 1976, que, no seu artigo 18, além de afirmar a aplicabilidade direta das normas de direitos fundamentais, expressamente inclui as entidades privadas no rol dos destinatários dos

> direitos, liberdades e garantias, a doutrina dominante no Brasil, assim como o próprio Supremo Tribunal Federal, tem reconhecido que a obrigação de aplicação imediata das normas de direitos fundamentais (compreendida como uma independência de prévia regulamentação legal e, portanto, como afirmação da plenitude eficácia dessas normas) também abrange uma eficácia e aplicabilidade direta na esfera das relações entre particulares. (SARLET, 2010, p. 25).

Assim, tanto o Estado quanto os particulares (sindicatos, empregados, empregadores) estão vinculados à liberdade sindical em seus termos essenciais, com destaque para a impossibilidade de intervenção injustificada e indevida na organização e estruturação básicas do ente coletivo representativo dos trabalhadores. Ingo Wolfgang Sarlet defende a aplicabilidade do disposto no parágrafo único do artigo 5º da Constituição da República também aos direitos sociais dos artigos 6º a 11, e não somente às garantias individuais consagradas naquela norma fundamental:

> ... o Constituinte não pretendeu, com certeza, excluir do âmbito do art. 5º, parágrafo 1º, de nossa Carta, os direitos políticos, de nacionalidade e os direitos sociais, cuja fundamentalidade – pelo menos no sentido formal – parece inquestionável. (...) A toda evidência, a nossa Constituição não estabeleceu distinção desta natureza entre os direitos de liberdade e os direitos sociais, encontrando-se todas as categorias de direitos fundamentais sujeitas, em princípio, ao mesmo regime jurídico. (SARLET, 2007, p. 275).

A doutrina justrabalhista notadamente se ocupa da compreensão sobre os direitos fundamentais do cidadão trabalhador e sua aplicação aos contratos de emprego, valendo aqui destacar, brevemente, alguns estudos sobre o tema.

Dalva Amélia de Oliveira trata da possibilidade de aplicação imediata dos direitos fundamentais trabalhistas às relações privadas:

> Essas garantias, elevadas ao patamar constitucional, irradiam-se na ordem jurídica privada, de modo que se tratam de direitos de defesa não só contra o Estado, como também se transmutam em direitos de defesa de particulares contra particulares, o que quer dizer que nas relações de trabalho são direitos fundamentais que vinculam os partícipes desta relação. (OLIVEIRA, 2004, p. 108).

Conclui Júlio Ricardo de Paula Amaral sobre a aplicação dos direitos fundamentais às relações de emprego:

> Percebe-se, portanto, que somente por meio da aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas será possível a efetiva

> proteção aos direitos e liberdades públicas dos trabalhadores, em face do dinamismo destas vinculações. Essa conclusão pode ser atribuída à intangibilidade do conteúdo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores, e, ainda, diante da flagrante desigualdade que ocorre entre os envolvidos – empregados e empregadores – nas relações de trabalho. Pode-se mencionar, por fim, que o empregador, em decorrência desta relação jurídica, é detentor de direitos e faculdades que, exercidos de forma inadequada, mostram-se como potenciais fatores de afrontas e violações à liberdade, privacidade e dignidade dos trabalhadores. (AMARAL, 2007, p. 88).

Por fim Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado tratam da importância do Direito do Trabalho na concretização dos Direitos Fundamentais em um Estado Democrático de Direito, em síntese:

> São impensáveis a estrutura e a operação prática de um efetivo Estado Democrático de Direito sem a presença de um Direito do Trabalho relevante na ordem jurídica e na experiência concreta dos respectivos Estado e sociedade civil. É que grande parte das noções normativas de democratização da sociedade civil (e, em certa medida, também do Estado), garantia da dignidade da pessoa humana na vida social, garantia da prevalência dos direitos fundamentais da pessoa humana no plano da sociedade, subordinação da propriedade à sua função social, garantia da valorização do trabalho na atividade econômica e do primado do trabalho e especialmente do emprego na ordem social, desmercantilização de bens e valores cardeais na vida socioeconômica e justiça social, em suma, grande parte das noções essenciais da matriz do Estado Democrático de Direito estão asseguradas, na essência, por um amplo, eficiente e incisivo Direito do Trabalho disseminado na economia e sociedade correspondentes.
> Essa notável compreensão constitucional, tão bem expressa no Texto Magno de 1988, é que levou à inserção do Direito do Trabalho para dentro dos dois títulos mais importantes da Constituição (o de n. I – "Dos Princípios Fundamentais" e o de n. II – "Dos Direitos e Garantias Fundamentais"), fazendo esse ramo jurídico e seu objeto, o trabalho, também abrir, como luminar geral normativo, os notáveis Título II ("Da Ordem Econômica e Financeira") e Título VIII ("Da Ordem Social). (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 47-48).

Diante do exposto é imperativo que se faça a concretização dos Direitos Fundamentais também no âmbito do Direito Sindical. O entendimento de que o Direito Coletivo do Trabalho tem *status* constitucional de direito fundamental e de que seus princípios básicos são normas jurídicas aptas a regular as relações sociocoletivas de trabalho pode ensejar uma nova perspectiva ao cidadão trabalhador, até mesmo no sentido de ampliação de seu atual patamar civilizatório mínimo pela atuação de seu sindicato. Tais possibilidades hermenêuticas poderão ensejar uma mudança interpretativa da norma contida no artigo 8º inciso II da Constituição da República, bem como de sua específica regulamentação celetista do artigo 511, parágrafo 2º.

12 LIBERDADE SINDICAL E DIREITOS HUMANOS NA ORDEM INTERNACIONAL: REFLEXOS NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO.

Conforme visto anteriormente, a Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 por ocasião do fim da I Guerra Mundial, prevista que foi no Tratado de Versalhes. É hoje uma das agências da Organização das Nações Unidas e se dedica à promoção da dignidade da pessoa humana no contexto das relações capital-trabalho em todo o mundo. Em 1998 a OIT acrescentou ao seu instrumental normativo a figura jurídica internacional da *Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, ao lado das já consagradas Convenção e Recomendação (SILVA, 2011). A Declaração em questão é ato da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, firmada durante sua Octogésima Sexta Reunião, realizada em Genebra, cujo encerramento se deu em 18 de junho de 1998. Identificou a OIT oito convenções que expressam em seus textos princípios fundamentais para a garantia dos direitos humanos nas relações de trabalho, independentemente de qualquer outra circunstância jurídica ou política, inclusive com relação ao ordenamento interno dos países membros da organização. Segundo a OIT as normas fixadas nas “convenções fundamentais” são condição prévia para o desenvolvimento dos demais direitos, devendo ser, pois, implementadas (OIT, 2003).

Os oito textos normativos reconhecidos como fundamentais, embora publicados anteriormente a 1998, tiveram então seu status elevado em relação às demais convenções e recomendações da OIT. São quatro as áreas principais eleitas pela OIT para estabelecer o que denominou piso mínimo necessário no mundo do trabalho, sendo a primeira delas, significativamente, aquela que diz respeito à liberdade de associação sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Em tal área foram consideradas fundamentais as normas expressas nas Convenções 87, de 1948, já anteriormente vista no presente estudo, e 98, de 1949.[153] As demais áreas são referentes à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); a abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182) e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

[153] Convenção relativa à aplicação dos princípios do Dirieto de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

Fixa a OIT em seu documento intitulado *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional Del Trabajo*, publicado pela Oficina Internacional del Trabajo em 2002, que “a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho se aplica a todos os Estados que pertencem à OIT, hajam ou não ratificado as convenções fundamentais” (OIT, 2003, p. 08). Lembra que “no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia” (OIT, 2013, p. 02). Nesta linha, declara que todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho, “ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade...” seus conteúdos (OIT, 2013, p. 02). Em verdade os valores expressos nos textos das convenções fundamentais devem ser implementados pelos Estados-membros da OIT, ainda que não ratificadas.

Ser membro da OIT exige do Estado o cumprimento de sua Constituição, conforme lembram Antonio Remiro Brotóns e outros:

> Ser miembro de uma OI significa ser titular de um conjunto de derechos y obligaciones que habilitan para participar em las actividades de La Organizacion según sus reglas, em primer lugar las del tratado constitutivo. Se sugiere así una simbiosis miembro-Organización que planea sobre múltiples aspectos de su funcionamento, desde la composición de sus órganos y el proceso de adopción de decisiones a la financiación de sus actividades. (BRÓTONS *et. al.*, 2007, p. 245).

Francisco Rezek analisa a natureza jurídica das decisões das organizações internacionais e fixa a controvérsia sobre sua exigibilidade imediata no plano interno dos Estados-membros:

> Tampouco as decisões das organizações internacionais figuram no rol das formas de expressão dos direitos das gentes, tal como concebido pelo art. 38 do Estatuto da Corte de Haia. Poder-se-ia debitar esta omissão à circunstância de que o rol foi originalmente lavrado em 1920, quando apenas começava a era das organizações internacionais, e copiado – sem maior ânimo de aperfeiçoamento ou atualização – em 1945. Sucede, de todo modo, que os autores frequentemente não mencionam essas decisões no estudo das fontes do direito internacional, ou fazem-no para apontar como duvidosa sua autonomia: afinal, a autoridade de uma decisão tomada no âmbito de qualquer organização resulta, em última análise, do tratado institucional. (REZEK, 2011, p. 167).

Ao tratar especificamente das declarações, ao lado de outras decisões, diz Rezek sobre sua eficácia:

> Resoluções, recomendações, declarações, diretrizes: tais os títulos que usualmente qualificam as decisões das organizações internacionais contemporâneas, variando seu exato significado e seus efeitos conforme a entidade de que se cuide. Muitas dessas normas obrigam a totalidade dos membros da organização, ainda que adotadas por órgão sem representação do conjunto, ou por votação não unânime em plenário. É certo, porém, que tal fenômeno somente ocorre no domínio das decisões procedimentais, e outras de escasso relevo. No que concerne às decisões importantes, estas só obrigam quando tomadas por voz unânime, e, se majoritárias, obrigam apenas os integrantes da corrente vitoriosa, tanto sendo verdadeiro até mesmo no âmbito das organizações europeias, as que mais longe terão levado seu nível de aprimoramento institucional. (REZEK, 2011, p. 168-169).

Por fim, trata Francisco Rezek (2011, p. 170) do consentimento próprio dos que participam de organização internacional. Defende o citado autor não se tratar de um "consentimento *ad hoc,* voltado para a assunção do compromisso tópico, mas daquele outro, maior e prévio, externado à hora de se ditarem em comum, pela voz dos Estados fundadores, as regras do jogo organizacional".

Hee Moon Jo trata dos atos unilaterais das organizações internacionais:

> O *ato unilateral* das OIs refere-se à manifestação coletiva dos países membros da OI sobre os assuntos internacionais. A maioria desses atos unilaterais tem a forma de *resolução.* Essa resolução, variável a denominação, conteúdo e característica, não tem, em geral, força vinculativa, exercendo o efeito de recomendação e de diretriz. Já que as práticas das OIs são a manifestação coletiva dos Estados, os atos unilaterais servem para a formação dos costumes internacionais e como base para a celebração de tratados. (JO, 2004, p. 147).

Na mesma linha parece ser a doutrina de Jorge Bacelar Gouveia:

> As *declarações ou actas finais,* produzidas no fim dos encontros e conferências internacionais, e quando não se destinem a ser tratados internacionais *próprio sensu,* têm um valor meramente político-histórico, espelhando as posições assumidas pelos diferentes sujeitos representados, mas sem que por isso se possam colocar sob a alçada do Direito Internacional. (GOUVEIA, 2008, p. 158).

Em outro sentido Luciane Cardoso Barzotto (2003, P. 98-99) defende que os direitos humanos dos trabalhadores, expressos na Declaração da OIT, "são normas superiores às demais fontes do direito laboral, tanto internacional como internas", que se integram "ao patrimônio jurídico universal dos trabalhadores". Sustenta ainda a autora que a Declaração gera "obrigações *'erga omnes'* para todos os Estados membros, com relação a um núcleo fundamental do Direito Internacional do

Trabalho" (BARZOTTO, 2003, p. 99). Por fim entende que a Organização Internacional do Trabalho transformou as convenções fundamentais "em convenções de direitos humanos que pertencem à ordem pública internacional (*jus cogens*) e estão além dos atos de reconhecimento, ratificação ou recepção das esferas jurídicas nacionais" (BARZOTTO, 2003, p. 98).

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (2010, p. 467) lembra que a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho consagrou princípios fundamentais que devem ser respeitados pelos Estados-membros, com a aplicação das "normas a eles referentes, de boa-fé, independentemente de ratificação", e assim disserta sobre sua natureza e importância:

> A adoção de uma declaração ou de uma norma internacional do trabalho em uma Conferência Internacional do Trabalho é resultado do diálogo tripartite entre representantes de governos, empresários e trabalhadores e, além de constituir verdadeiro compromisso moral e jurídico para os Estados-Membros da OIT, estabelece instrumento cuja eficácia é atestada pelos interessados na relação de trabalho. A norma internacional do trabalho tem, pois, por sua natureza, vocação a ter eficácia, tem condições de resolver problemas locais. (SCHMIDT, 2010, p. 471-472).

Lembra Ericson Crivelli (2010, p. 165) que a ideia original para a elaboração da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho decorreu da necessidade de fomentar a ratificação das principais Convenções da organização, tendo havido sugestão do Diretor-Geral, em 1994, de criação de procedimentos de controle "similares ao já existente para o princípio da liberdade sindical" para que houvesse maior "coercitividade da OIT na aplicação das normas internacionais fundamentais". Nesta linha narra o autor as tratativas de Estados, empregados e empregadores na OIT para a elaboração e aprovação de sua Declaração de 1998. Conclui que "diante das resistências apresentadas pelo grupo dos empregadores e por diversos governos, decidiu-se que a Declaração teria uma natureza promocional dos direitos e princípios fundamentais" (CRIVELLI, 2010, p. 163), portanto sem força cogente especial ou extraordinária. Assim, na ausência de instrumentos coercitivos diretos tem a OIT, *in casu* e consoante Ericson Crivelli

(2010), somente a pressão moral sobre os Estados-membros para que ratifiquem as convenções fundamentais, valendo-se de relatórios anuais para tanto.[154]

Não obstante a importância e centralidade da Convenção 87 no seio da OIT, decorrente de sua Constituição e especificamente de sua Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, há o problema prático que diz respeito à sua implementação nos casos, como o brasileiro, de não ser ratificada. A pergunta básica que se impõe é: pode haver a aplicação da Convenção 87 da OIT no Brasil, em seus termos essenciais[155], por força do conteúdo da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho?

De início é imperativo reconhecer que o texto da Declaração parece negar sua obrigatoriedade direta e impositiva, ao fixar instrumentos não vinculativos de sua realização interna, que parecem possuir caráter meramente promocional. Expressa a Declaração que o compromisso do Estado-membro é de "esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas" (OIT, 2013).

Luciane Cardoso Barzotto (2003, p. 100) adverte que a "Declaração de direitos fundamentais no trabalho gera expectativa de que os princípios enunciados serão cumpridos de boa-fé pela comunidade internacional laboral". Compreende também a citada autora que a OIT não tem instrumentos que possam obrigar os Estados-membros à ratificação de suas Convenções, ainda que fundamentais. Na mesma linha Ana Virgínia Moreira Gomes e Patrícia Tuma Martins Bertolin (2005)

---

[154] "O envio desses relatórios pelos Estados-membros passou a ser uma obrigação anual em relação às convenções fundamentais não ratificadas e, desde a adoção da regulamentação do sistema de seguimento da Declaração, os relatórios não são mais remetidos à Comissão de Peritos em Convenções e Recomendações, mas a esta Comissão de Peritos Conselheiros, criada especificamente para este fim.
Com base nesses relatórios anuais das convenções não ratificadas, os peritos conselheiros, por sua vez, elaboram uma introdução em que adicionam comentários sobre a aplicação e a respeito dos esforços realizados pelos Estados-membros em cada um dos quatro grupos de direitos e princípios fundamentais. À introdução se seguem alguns anexos com informações técnicas. Os peritos conselheiros podem ainda sugerir alterações nos formulários dos relatórios das convenções não ratificadas. A introdução é, ao final, remetida à apreciação do Conselho de Administração para sua aprovação." (CRIVELLI, 2010. p. 167)

[155] OIT. Convenção 87. Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.
Art. 3 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.
2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. (OIT, 2013).

destacam que a OIT não possui nenhum meio impositivo para o cumprimento de suas normas, vista a soberania dos Estados-membros para ratificar ou não uma de suas Convenções.

Noutro prisma Alfredo Villavicencio Ríos (2011) entende que, pelo fato de ser fundamental, a Convenção 87 da OIT dispensa ratificação pelos Estados membros da organização para que lhes seja exigível, uma vez que aderiram à sua Constituição ao integrar o organismo internacional.

Flávia Piovesan destaca a necessidade que teve a ONU de juridicizar até mesmo sua Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão com a criação de Pactos (tratados) Internacionais que atualmente lhe conferem concretude, embora discorde a autora de tal enfoque, como se infere:

> Todavia, sob um enfoque estritamente legalista (não compartilhado por este trabalho), a Declaração Universal, em si mesma, não apresenta força jurídica obrigatória e vinculante. Nessa visão, assumindo a forma de declaração (e não de tratado), vem a atestar o reconhecimento universal de direitos humanos fundamentais, consagrando um código comum a ser seguido por todos os Estados.
> À luz desse raciocínio e considerando a ausência de força jurídica vinculante da Declaração, após a sua adoção, em 1948, instaurou-se larga discussão sobre qual seria a maneira mais eficaz de assegurar o reconhecimento e a observância universal dos direitos nela previstos. Prevaleceu, então, o entendimento de que a Declaração deveria ser 'juridicizada' sob a forma de tratado internacional, que fosse juridicamente obrigatório e vinculante no âmbito do Direito Internacional. (PIOVESAN, 2012, p. 225-226).

Luciane Cardoso Barzotto explicita as funções normativa, interpretativa e integradora das normas internacionais, o que pode auxiliar na compreensão sobre a importância da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Convenção 87 da OIT, ainda que não ratificada pelo Brasil:

> A função normativa está presente quando as convenções tenham sido ratificadas e estejam vigentes, seguindo uma aplicação necessária para o país signatário.
> A função interpretativa exterioriza-se quando a norma internacional serve para balizar o processo hermenêutico da norma interna, quando se parte da primazia da ordem internacional sobre a ordem interna. (...)
> Em terceiro lugar, a função de integração existe no caso de lacunas do ordenamento nacional. As convenções estabelecem princípios mais ou menos universais, cuja significação ultrapassa a obrigação internacional nascida da ratificação. Aqui, refere-se ao significado mais amplo de integração, e não apenas a integração das normas internacionais decorrentes do instrumento de ratificação. O intérprete pode recorrer à regulamentação internacional de determinadas matérias, ainda que não tenham sido ratificadas convenções relativas no plano nacional. O papel

> integrativo das normas da OIT indica catálogo de princípios gerais de direito do trabalho nos quais estão implicadas noções como as de justiça social, equidade e boa-fé. Tais conceitos instrumentalizam o legislador, o executivo e o judiciário dos Estados-Membros a estabelecer diretrizes de ação no campo dos direitos sociais. (BARZOTTO, 2007, p. 99-100).

A doutrina majoritária é, então, no âmbito do Direito Internacional, pela necessidade de ratificação da Convenção 87 da OIT (como ocorre com qualquer outro Tratado) para que tenha vigência no plano interno brasileiro, não sendo bastante para tanto a Declaração citada.[156] De qualquer modo, independentemente da ratificação da Convenção 87 da OIT, seus valores fundamentais devem ser, sim, implementados pelo Brasil. Não obstante a percepção majoritária atualmente posta é possível e necessária uma nova compreensão sobre o sindicalismo no Brasil, o que será desenvolvido adiante.

A Convenção 87 da OIT não é somente uma norma trabalhista internacional que pretende atuar no direito interno dos países signatários. É algo mais, pois consagra Direitos Humanos da classe trabalhadora, o que também deve influenciar a presente análise.

Luciane Cardoso Barzotto explica e conceitua Direitos Humanos:

> Os direitos humanos estão colocados num ponto médio entre os valores jurídicos e os direitos fundamentais. São exigências éticas com vocação para o reconhecimento jurídico. Quando o seu reconhecimento ocorre mediante uma determinação de conteúdos, em uma ordem jurídica, estes direitos humanos se convertem em direitos fundamentais. Assim, os direitos humanos diferem dos direitos fundamentais, que, numa expressão simplificada, são direitos humanos positivados. (BARZOTTO, 2007, p. 18).

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2009, p. 47) entende que os direitos humanos são inerentes à pessoa e “transcendem os direitos fundamentais, em decorrência de o seu conteúdo ser dotado de uma ordem de princípios universais, válidos em todos os lugares e em todos os tempos”, independentemente de positivação no ordenamento jurídico.

Os estudiosos dos Direitos Humanos tratam historicamente as dimensões ou gerações de direitos humanos em três, quatro ou cinco, dependendo da compreensão de cada autor.

---

[156] Além da necessidade de ratificação da Convenção 87 da OIT compreende a doutrina majoritária pela incompatibilidade entre seus termos elementares e o disposto no inciso II do artigo 8º da Constituição da República.

Os Direitos Humanos de primeira geração ou dimensão dizem sobre as liberdades civis e os direitos políticos, consagram essencialmente limitações ao poder do Estado e tiveram como referencial a Revolução Francesa e sua Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Cuidam da proteção dos direitos individuais, "compreendidos como aqueles inerentes ao homem, que devem ser respeitados por todos os Estados, como o direito à liberdade, à vida, à propriedade, à manifestação, à expressão, ao voto, entre outros" (ALVARENGA, 2009, p. 49). Tal dimensão pressupõe abstenções do Estado para a garantia dos direitos.

Os Direitos Humanos de segunda geração dizem sobre direitos sociais, culturais e econômicos, tendo como referenciais a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919. "Esses direitos incidiram sobre a relação de trabalho assalariado para proteger a classe operária contra a espoliação patronal e a desigualdade social desencadeada pelos abusos do capitalismo desenfreado" (ALVARENGA, 2009, p. 50). Tal dimensão pressupõe prestações do Estado para a garantia dos direitos.

Os Direitos Humanos de terceira dimensão ou geração envolvem direitos difusos e coletivos, com destaque para a noção de solidariedade e decorrem da constatação dos abusos cometidos na II Guerra Mundial. São "inspirados nos valores da solidariedade e da fraternidade que têm como tônica o direito ao desenvolvimento..." (ALVARENGA, 2009, p. 51).

Os Direitos Humanos de quarta geração, para os que contemplam tal dimensão, tratam de democracia, pluralismo e direito à informação. Os que defendem a existência de uma quinta dimensão dos Direitos Humanos compreendem em seu cerne o direito à paz.

Não obstante as dimensões ou gerações[157] de Direitos Humanos Flávia Piovesan (2012, p. 69) explica que são "unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e liberdade se conjugam e se completam". Destaca a interdependência das dimensões dos Direitos Humanos para a sua efetivação:

[157] "Assim, partindo-se do critério metodológico, que classifica os direitos humanos em gerações, adota-se o entendimento de que uma geração de direitos não substitui a outra, mas com ela interage. Isto é, afasta-se a ideia de sucessão 'geracional' de direitos, na medida em que se acolhe a ideia da expansão, cumulação e fortalecimento dos direitos humanos consagrados, todos essencialmente complementares e em constante dinâmica de interação." (PIOVESAN, 2013. p. 50).

> Vale dizer, sem a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos civis e políticos se reduzem a meras categorias formais, enquanto, sem a realização dos direitos civis e políticos, ou seja, sem a efetividade da liberdade entendida em seu mais amplo sentido, os direitos econômicos e sociais carecem de verdadeira significação. Não há mais como cogitar da liberdade divorciada da justiça social, como também infrutífero pensar na justiça social divorciada da liberdade. Em suma, todos os direitos humanos constituem um complexo integral, único e indivisível, em que os diferentes direitos estão necessariamente inter-relacionados e interdependentes entre si. (PIOVESAN, 2013, p. 51).

Esclarece a autora que, contrariamente ao que o corre com os tratados internacionais tradicionais, aqueles referentes aos Direitos Humanos "não objetivam estabelecer o equilíbrio de interesses entre os Estados, mas sim garantir o exercício de direitos e liberdades fundamentais aos indivíduos." (PIOVESAN, 2012, p. 69). Tal compreensão pode permitir uma nova concepção sobre os Direitos Humanos, para além da soberania estatal:

> Neste cenário, fortalece-se a ideia de que a proteção dos direitos humanos não se deve reduzir ao domínio reservado ao Estado, isto é, não se deve restringir à competência nacional exclusiva ou à jurisdição doméstica exclusiva, porque revela tema de legítimo interesse internacional. Por sua vez, esta concepção inovadora aponta para duas importantes consequências:
> 1ª) a revisão da noção tradicional da soberania absoluta do Estado, que passa a sofrer um processo de relativização, na medida em que são admitidas intervenções no plano nacional, em prol da proteção dos direitos humanos; isto é, permitem-se formas de monitoramento e responsabilização internacional, quando os direitos humanos forem violados;
> 2ª) a cristalização da ideia de que o indivíduo deve ter direitos protegidos na esfera internacional, na condição de sujeito de Direito.
> Prenuncia-se, deste modo, o fim da era em que a forma pela qual o Estado tratava seus nacionais era concebida como um problema de jurisdição doméstica, decorrência de sua soberania. (PIOVESAN, 2013, p. 47).

A consagração dos direitos sociais trabalhistas como direitos humanos é tema atual na doutrina brasileira, conforme estudos de Luciane Cardoso Barzotto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Luciana Caplan, dentre outros.

Luciane Cardoso Barzotto conceitua os direitos humanos do trabalhador a partir do conceito de dignidade humana, como se infere:

> Os direitos humanos do trabalhador, portanto, se fundam no conceito de dignidade humana. Trata-se de valor-referência do pensamento jurídico-político moderno que informa os valores sociais do trabalho nos seus aspectos jurídicos, políticos e econômicos.
> Conceituam-se direitos humanos como o reconhecimento de direitos à pessoa enquanto pessoa, derivados da dignidade própria da condição humana. Direitos humanos dos trabalhadores, por consequência, são os

> fundados na dignidade da pessoa humana nas suas dimensões jurídica, política e econômica. (BARZOTTO, 2007, p. 21).

Na mesma linha Rúblia Zanotelli de Alvarenga:

> Logo, a manifestação da dignidade se faz presente na incolumidade do direito à vida, à saúde, à integridade física e à garantia da afirmação social do indivíduo na sociedade. Considerar o homem como sujeito de promoção dos direitos fundamentais, entre eles, o da dignidade da pessoa humana, é considerar o valor absoluto sobre o qual permeia o homem como ser racional e moral, dotado de emotividade e sensibilidade. (ALVARENGA, 2009, p. 63).

Por fim conclui Luciana Caplan:

> Os direitos do trabalho e dos trabalhadores e trabalhadoras, portanto – e não apenas o direito ao trabalho, conforme previsto nas declarações e tratados internacionais – são direitos humanos, eis que sua natureza é determinada pela luta pela dignidade da pessoa humana e não pelo instrumento que veicula a norma. Merecem, pois, ser tratados como tal, inclusive com toda a disciplina dos princípios pactuados politicamente, entre os quais os da irrenunciabilidade e da imprescritibilidade. (CAPLAN, 2007, p. 260).

A OIT, consoante Luciane Cardoso Barzotto (2003, p. 80), tratou os Direitos Humanos dos trabalhadores inicialmente como direitos subjetivos[158], sobretudo no período compreendido entre 1919 e 1944, pois "parte da ideia de que os direitos do homem se tornam inexequíveis quando não são reconhecidos como direitos garantidos juridicamente, num determinado ordenamento jurídico estatal". Explicita a autora que, em geral, o Direito Internacional dos Direitos Humanos "sublinha que a proteção da pessoa humana decorre de suas necessidades e de sua posição de vulnerabilidade" (BARZOTTO, 2003, p. 80-81), o que foi percebido pela OIT em sua Conferência sobre Emprego, Distribuição de Renda e Progresso Social, de 1976:

> Daí foi incrementada a noção de que as políticas de desenvolvimento econômico e social devem ser redirecionadas para o atendimento das necessidades básicas das populações, nas quais o emprego e o trabalho ocupam lugar central como fonte de sobrevivência digna do homem. A OIT foi a primeira organização internacional a formular os direitos humanos dos trabalhadores na vertente das necessidades, reforçando o aspecto econômico da dignidade laboral. Embora a política de pleno emprego já conste da Declaração de Filadélfia, que emendou a Constituição da OIT, em 1944, e revele uma percepção de direitos humanos como necessidades, a

[158] Os direitos humanos podem ser compreendidos como *direitos subjetivos,* como *necessidades* ou como *princípios.*

> crise do trabalho, nos anos 70, faz com que se retome à questão da empregabilidade como necessidade básica. (BARZOTTO, 2003, p. 81).

Entende Luciane Cardoso Barzotto que a OIT transformou os valores expressos em suas oito convenções consagradas na Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho em convenções de Direitos Humanos:

> Portanto, a OIT transforma estas convenções laborais em convenções de direitos humanos que pertencem à ordem pública internacional (*jus cogens*) e estão além dos atos de reconhecimento, ratificação ou recepção das esferas jurídicas nacionais. Por isso, os direitos humanos traduzem aspectos dinâmicos da justiça social, que atualizam a Constituição da OIT, integrando-se ao patrimônio jurídico universal dos trabalhadores.
> As normas fundamentais de proteção ao trabalho passam a ser reforçadas como ponto de partida, como o "telos" e o suporte ético para a elaboração, interpretação e aplicação das regulamentações juslaborais positivadas pelos Estados membros da OIT. (BARZOTTO, 2003, p. 98-99).

É importante compreender as interrelações das dimensões dos direitos humanos na perspectiva do Direito Internacional do Trabalho:

> A evolução de concepção da liberdade, da igualdade e da solidariedade afeta diretamente os direitos humanos dos trabalhadores. Isto porque tais direitos, recentemente consagrados na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, contemplam todas as gerações de direitos humanos e representam conquistas históricas que devem ser mantidas. Nem todos os direitos humanos dos trabalhadores se identificam somente com a primeira, segunda ou terceira gerações. Embora sendo uma classificação útil, no prisma histórico, os direitos não se enquadram, em apenas uma ou outra geração. Por exemplo, o trabalho escravo atenta contra a liberdade, a igualdade e a solidariedade, afrontando todas as gerações de direito, apesar de que, num primeiro impulso, pensa-se em relacionar trabalho escravo com os direitos de liberdade, da primeira geração. (BARZOTTO, 2007, p. 37-38).

A mesma ideia pode ser estendida à liberdade sindical, que em um primeiro momento remete à noção de direitos humanos de primeira dimensão, ao consagrar o valor "liberdade". Mas também pretende a liberdade sindical preconizada pela OIT a realização de direitos sociais (individuais) do trabalhador por seu ente coletivo de representação, foco da segunda dimensão dos direitos humanos. Ainda em tal dimensão a liberdade sindical vincula-se também à ideia de igualdade, pois "verifica-se, sim, um direito de segunda geração redefinido em termos de versões de tolerância, concebida a partir de uma sociedade multicultural" (BARZOTTO, 2007, p. 104). Nesta linha, a igualdade negocial que é pressuposto do Direito Coletivo do Trabalho somente se consagra com liberdade sindical que possa melhorar as

condições de pactuação da força produtiva na ordem socioeconômica. Por fim, parece se inserir também a liberdade sindical na terceira dimensão dos direitos humanos, pois o valor “solidariedade” é a marca essencial do sindicato enquanto ente de representação coletiva dos interesses dos trabalhadores.

A aplicação imediata de direitos humanos na ordem jurídica interna independentemente de tratado específico é algo também controvertido. Inicialmente, a partir dos conceitos e contextos propostos não seria possível negar-lhes aplicação imediata no Brasil, o que se estende ao direito de liberdade sindical (com pluralidade), inobstante não ser ratificada a Convenção 87 da OIT. Se a liberdade sindical pode ser compreendida no contexto dos direitos humanos dos trabalhadores, então seria de se concluir pela sua aplicação ampla independentemente de ratificação da Convenção 87 da OIT e inobstante o disposto no inciso II do artigo 8º da Constituição da Repúblcia. Luciane Cardoso Barzotto, entretanto, parece perceber que a aplicação direta da Convenção 87 da OIT não é assim tão simples. Nem mesmo os fatos de ser fundamental e de expressar direitos humanos[159] consagrariam a liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT como imediatamente aplicável às relações trabalhistas no Brasil:

> Com a Declaração de Princípios Fundamentais, de 1998, o Brasil passa a ter, no mínimo, uma posição desagradável, que sinaliza o inevitável debate sobre o teor do art. 8º da Constituição, em confronto com a Convenção n. 87 da OIT. A superação da incongruência entre estas normas de direito interno e internacional, continua, ao mesmo tempo, um limite para a aplicação dos direitos humanos no trabalho, fixados pela OIT, no Brasil, e, um desafio para o futuro. (BARZOTTO, 2007, p. 152).

Com a devida vênia é possível compreender a liberdade sindical como parte de um contexto mais amplo, dos direitos humanos do cidadão trabalhador, caracterizados como “unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e liberdade se conjugam e se completam” (PIOVESAN, 2012, p. 69), repita-se. Assim, possível aplicar às relações intersubjetivas, individuais e coletivas, a liberdade sindical como direito inalienável e inafastável dos trabalhadores em todo o mundo, ainda que não ratificada a Convenção 87 da OIT no caso brasileiro. Ora, somente se consagram (plenamente) direitos humanos na

[159] Entende a autora que são direitos humanos dos trabalhadores aqueles que constam da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

seara trabalhista[160] se seu ente coletivo representante for verdadeiramente livre para se organizar, o que se espera possível também no Brasil. A efetivação dos direitos sociais (direitos humanos de segunda dimensão) depende substancialmente da liberdade sindical, pois justiça social e liberdade se conjugam e irmanam de modo indivisível.

Independentemente da polêmica sobre a aplicabilidade ou não da Convenção 87 da OIT, em seus termos mais elementares, é de se reconhecer, ao seu lado, outros instrumentos normativos internacionais que consagram seus conteúdos em essência e que foram ratificados pelo Brasil, o que por certo supriria eventual lacuna neste sentido. São eles, basicamente, o *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos* (ONU), o *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* (ONU) e a *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* (OEA).

Inicialmente e naquilo que diz respeito especificamente à liberdade sindical o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, da ONU. O Pacto foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1996 e teve aprovado seu texto pelo Congresso Nacional com o Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991 e entrou em vigor, para o Brasil, em 24 de abril de 1992. Os fundamentos estão consagrados em seu Preâmbulo[161], sendo a liberdade sindical prevista no artigo 22 do Pacto:

---

[160] Importante compreender também, ainda que não seja o foco do presente estudo, que somente a liberdade sindical, nos termos fixados pela Convenção 87 da OIT, não é suficiente à plena implementação dos mais basilares direitos sociais dos trabalhadores, tanto no plano coletivo quanto no individual. É necessária, também e com igual importância, a implementação do conteúdo normativo fundamental do artigo 7º, inciso I, da Constituição da República, na forma da Convenção 158 da OIT e, dentre outras medidas, da vedação da intermediação nociva da mão-de-obra.

[161] "os Estados Partes do presente pacto,
Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,
Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,
Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o ideal do ser humano livre, no gozo das liberdades civis e políticas e liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos civis e políticos, assim como de seus direitos econômicos, sociais e culturais,
Considerando que a Carta das nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem,
Compreendendo que o indivíduo por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto..." (BRASIL, 1992).

> ARTIGO 22
> 1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.
> 2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em um sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos a liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia. (BRASIL, 1992).

A restrição à liberdade sindical deve, portanto, decorrer de norma jurídica emanada de um ambiente democrático e desde que se dê no "interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos a liberdades das demais pessoas" (BRASIL, 1992), o que não parece ser o caso da unicidade sindical.

Importante destacar que o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, da ONU, estabelece restrições também à interpretação de seus termos, na forma do artigo 5º:

> ARTIGO 5º
> 1. nenhuma disposição do presente pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhes limitações mais amplas do que aquelas nele prevista.
> 2. Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte do presente pacto em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau. (BRASIL, 1992).

Assim, a unicidade por regra heterônoma restringe o direito fundamental de liberdade e autonomia sindicais preconizado no artigo 8º da Constituição da República e consagrado pela ONU.

Na mesma linha o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU. O Pacto foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1996 e teve aprovado seu texto pelo Congresso Nacional com o Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991 e entrou em vigor, para o Brasil, em 24 de abril de 1992. Os fundamentos estão

consagrados em seu Preâmbulo[162], sendo a liberdade sindical prevista em seu artigo 8º, de modo claro e expresso:

> ARTIGO 8º
> 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:
> a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
> b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.
> c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:
> d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país. (BRASIL, 1992).

Destaque necessário para a expressão “filiar-se ao sindicato de escolha”, o que afasta a possibilidade de unicidade por imposição de regra heterônoma. Importante também, mais uma vez, perceber que o exercício da liberdade sindical preconizada no presente Pacto em vigor no Brasil “só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias” (BRASIL, 1992), o que não parece ser o caso da unicidade sindical por regra heterônoma.

Também o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU, prevê restrições à sua interpretação, na forma de seu artigo 5º:

---

[162] “Os Estados Partes do presente Pacto,
Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o relacionamento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,
Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,
Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem. O ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria. Não pode ser realizado a menos que se criem condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, assim como de seus direitos civis e políticos,
Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades do homem,
Compreendendo que o indivíduo, por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto...” (BRASIL, 1992).

> ARTIGO 5º
> 1. Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidos no presente Pacto ou impor-lhe limitações mais amplas do que aquelas nele previstas.
> 2. Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau. (BRASIL, 1992).

Ainda no mesmo sentido a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, da OEA (Pacto de São José da Costa Rica). A Convenção foi adotada no âmbito da Organização dos Estados Americanos em 22 de novembro de 1969 e teve aprovado seu texto pelo Congresso Nacional com o Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991 e entrou em vigor, para o Brasil, em 25 de setembro de 1992. Os fundamentos estão consagrados em seu Preâmbulo[163], sendo a liberdade sindical prevista no artigo 16 da Convenção:

> Artigo 16. Liberdade de associação
> 1. 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.
> 2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. (BRASIL, 1992).

[163] "Os Estados americanos signatários da presente Convenção,
Reafirmando seu propósito de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem;
Reconhecendo que os direitos essenciais do homem não derivam do fato de ser ele nacional de determinado Estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão por que justificam uma proteção internacional, de natureza convencional, coadjuvante ou complementar da que oferece o direito interno dos Estados americanos;
Considerando que esses princípios foram consagrados na Carta da Organização dos Estados Americanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Declaração Universal dos Direitos do Homem e que foram reafirmados e desenvolvidos em outros instrumentos internacionais, tanto de âmbito mundial como regional;
Reiterando que, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos; e
Considerando que a Terceira Conferência Interamericana Extraordinária (Buenos Aires, 1967) provou a incorporação à própria Carta da Organização de normas mais amplas sobre direitos econômicos, sociais e educacionais e resolveu que uma convenção interamericana sobre direitos humanos determinasse a estrutura, competência e processo dos órgãos encarregados dessa matéria..." (BRASIL, 1992).

Mais uma vez fica reafirmada pelo Brasil, no âmbito internacional, a liberdade sindical que somente encontra restrições “previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas” (BRASIL, 1992), o que não parece, também, ser o caso da unicidade sindical por regra heterônoma.

A interpretação da citada norma internacional se dá na forma de seu artigo 29, com destaque, aqui, para a alínea “c”:

> Artigo 29. Normas de interpretação
> Nenhuma disposição desta Convenção pode ser interpretada no sentido de:
> a. permitir a qualquer dos Estados Partes, grupo ou pessoa, suprimir o gozo e exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista;
> b. limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados;
> c. excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo; e
> d. excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza. (BRASIL, 1992).

Tratados internacionais sobre Direitos Humanos ingressam no ordenamento jurídico brasileiro com *status* de norma constitucional, nos termos do conteúdo do parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição da República, conforme esclarece Flávia Piovesan:

> O reconhecimento se faz explícito na Carta de 1988, ao invocar a previsão do art. 5º, parágrafo 2º. Vale dizer, se não se tratasse de matéria constitucional, ficaria sem sentido tal previsão. A Constituição assume expressamente o conteúdo constitucional dos direitos constantes dos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte. Ainda que esses direitos não sejam enunciados sob a forma de normas constitucionais, mas sob a forma de tratados internacionais, a Carta lhes confere o valor jurídico de norma constitucional, já que preenchem e complementam o catálogo de direitos fundamentais previstos pelo Texto Constitucional. (PIOVESAN, 2012, p. 110-111).

Também consagra o *status* constitucional dos tratados sobre Direitos Humanos a regra do artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição da República, mesmo ratificados anteriormente à Emenda Constitucional 45/2004, conforme também entende Flávia Piovesan:

> Uma vez mais, corrobora-se o entendimento de que os tratados internacionais de direitos humanos ratificados anteriormente ao mencionado parágrafo, ou seja, anteriormente à Emenda Constitucional n. 45/2004, têm hierarquia constitucional, situando-se como normas material e formalmente constitucionais. Esse entendimento decorre de quatro argumentos: a) a interpretação sistemática da Constituição, de forma a dialogar os parágrafos 2º e 3º do art. 5º, já que o último não revogou o primeiro, mas deve, ao revés, ser interpretado à luz do sistema constitucional; b) a lógica e racionalidade material que devem orientar a hermenêutica dos direitos humanos; c) a necessidade de evitar interpretações que apontem a agudos anacronismos da ordem jurídica; e d) a teoria geral da recepção do Direito brasileiro. Sustenta-se que essa interpretação é absolutamente compatível o princípio da interpretação conforme a Constituição. Isto é, se a interpretação do parágrafo 3º do art. 5º aponta uma abertura envolvendo várias possibilidades interpretativas, acredita-se que a interpretação mais consonante e harmoniosa com a racionalidade e teleologia constitucional é a que confere ao parágrafo 3º do art. 5º, fruto da atividade do Poder Constituinte Reformador, o efeito de permitir a "constitucionalização formal" dos tratados de proteção de direitos humanos ratificados pelo Brasil. (PIOVESAN, 2012, p. 129-130).

Assim, há norma constitucional em vigor que permite ao trabalhador "filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada" (BRASIL, 1992) e que deve ser considerada no plano das relações sociocoletivas no Brasil.

O problema que deve receber a atenção dos intérpretes do Direito do Trabalho em perspectiva constitucional diz respeito à compatibilização (interpretação) ou oposição (inconstitucionalidade) das citadas normas internacionais ratificadas pelo Brasil com a regra, também constitucional, do inciso II do artigo 8º, temas que serão retomados adiante, no presente estudo.

Enfim, talvez nem tanto por argumentos isolados, mas por todo o exposto, a aplicação do disposto no artigo 8º *caput* e inciso I da Constituição da República deve afirmar a ampla liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT. Todos os compromissos internacionais feitos pelo Brasil deverão ser aqui considerados para a realização da liberdade sindical. Embora não ratificada, a Convenção 87 da OIT expressa valores internacionais que não podem ser ignorados e que estão, por diversos instrumentos, vigentes na ordem interna brasileira.

13 INCONSTITUCIONALIDADE DA REGRA CONSTITUCIONAL DO ARTIGO 8º, INCISO II.

Perceptível que há, no texto do artigo 8º da Constituição da República, uma aparente contradição aintidemocrática[164] (embora tenha havido vontade do legislador constituinte em fazê-lo, conforme visto anteriormente), pois o dispositivo normativo consagra o princípio fundamental de liberdade sindical ao lado de unicidade como regra. Foi possível compreender da análise da Assembleia Nacional Constituinte (naquilo que concerne ao sindicato) que tal estrutura normativa aparentemente contraditória foi deliberadamente fixada na Constituição da República em 1988, pois não houve vontade política de se garantir expressamente a pluralidade sindical. Também já exposto que desde então o Poder Judiciário tenta compatibilizar as estruturas para preservar o texto constitucional.

Eis a regra do artigo 8º da Constituição da República:

> **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;**
> **II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;**
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
> VIII - 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.

[164] Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado, que concebe que a "Constituição de 1988, ao manter (mais do que isso: aprofundou e fortaleceu) instituições e mecanismos de grave tradição autocrática, voltados a suprimir a *responsiveness* do representante perante o representado, criou um impasse à Democracia brasileira. Esses mecanismos e instituições, no âmbito das normas jurídicas trabalhistas, encontram-se no conjunto de figuras originárias da formação corporativista-autoritária da década de 30, todos eles inviabilizadores do alcance de uma experiência democrática efetiva e profunda no sistema jurídico trabalhista do país." (DELGADO, 2011. págs. 125-126).

> Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 2013).

A regra do inciso II não parece ser compatível com a norma do *caput* e nem com a regra do inciso I, todas do artigo 8º da Constituição da República. Se é livre a associação profissional ou sindical, compete a cada ente representativo definir seu alcance e sua atuação, sem que haja interferência ou intervenção do Estado, ainda que esta se dê "apenas" pela aplicação da regra heterônoma estatal. Assim, liberdade sindical deve ter como consequência óbvia, lógica e jurídica, a pluralidade sindical. É possível então, no plano teórico, compreender a inconstitucionalidade da regra do inciso II do artigo 8º da Constituição da República em face do disposto na norma de seu *caput* e inciso I.[165]

Inicialmente é necessário destacar que o Supremo Tribunal Federal, em 1996, decidiu pela impossibilidade jurídica de haver norma constitucional inconstitucional, como se infere da ementa seguinte, referente à Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 815/DF[166], cuja relatoria coube ao Ministro Moreira Alves:

> EMENTA: - Ação direta de inconstitucionalidade. Parágrafos 1º e 2º do artigo 45 da Constituição Federal. - A tese de que há hierarquia entre normas constitucionais originárias dando azo à declaração de inconstitucionalidade de umas em face de outras é incompossível com o sistema de Constituição rígida. - Na atual Carta Magna "compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição" (artigo 102, "caput"), o que implica dizer que essa jurisdição lhe é atribuída para impedir que se desrespeite a Constituição como um todo, e não para, com relação a ela, exercer o papel de fiscal do Poder Constituinte originário, a fim de verificar se este teria, ou não, violado os princípios de direito suprapositivo que ele próprio havia incluído no texto da mesma Constituição. - Por outro lado, as cláusulas pétreas não podem ser invocadas para sustentação da tese da inconstitucionalidade de normas constitucionais inferiores em face de normas constitucionais superiores, porquanto a Constituição as prevê apenas como limites ao Poder Constituinte derivado ao rever ou ao emendar a Constituição elaborada pelo Poder Constituinte originário, e não como abarcando normas cuja observância se impôs ao próprio Poder Constituinte originário com relação as outras que não sejam consideradas como cláusulas pétreas, e, portanto, possam ser emendadas. Ação não conhecida por impossibilidade jurídica do pedido. (BRASIL, 1996).

---

[165] Paralelamente a tal enfoque interpretativo seguirá outro, no Capítulo 14, referente à compatibilização entre os dispositivos constitucionais aparentemente conflitantes.

[166] No caso concreto o Requerente, Governador do Estado do Rio Grande do Sul, questionou a constitucionalidade dos parágrafos 1º e 2º do artigo 45 da Constituição da República, por entender violado o princípio da igualdade. Compreendeu ser desarrazoada a proporção fixada na Constituição, que, segundo ele, privilegiou cidadãos das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste (54,3% do Congresso Nacional) em detrimento daqueles das regiões Sul e Sudeste (45% do Congresso Nacional).

Percebe-se da ementa citada e da íntegra do acórdão, por sua vez consubstanciado em Parecer da Procuradoria Geral da República, compreensão de que a Constituição da República Federativa do Brasil não traz distinção entre suas cláusulas, independentemente de seu conteúdo ou natureza. Não haveria, assim, hierarquia entre normas constitucionais, o que impossibilitaria o reconhecimento de inconstitucionalidade interna ao texto. Tem o Brasil, para o STF, uma Constituição escrita e rígida que não faz distinção entre norma constitucional formal e material, sendo impossível a ocorrência de norma inconstitucional oriunda de um único legislador constituinte originário, também por força do princípio da unidade da Constituição. Tal possibilidade, de inconstitucionalidade de norma constitucional originária, significaria, para o STF, ingerência indevida no poder constituinte soberano de 1987-1988.[167] Por fim, concluiu o relator:

> Portanto, não tendo o Supremo Tribunal Federal, como já se salientou, jurisdição para fiscalizar o Poder Constituinte originário, não pode ele distinguir as exceções que, em seu entender, sejam razoáveis das que lhes pareçam desarrazoadas ou arbitrárias, para declarar estas inconstitucionais. E isso sem considerar que a restrição admitida por BACHOF é incongruente, pois quem é livre para fixar um princípio o é também para impor-lhe exceções. (BRASIL, 1996).

Ao transportar os fundamentos da decisão supra para a questão aqui lançada, de inconstitucionalidade da regra constitucional do artigo 8º inciso II, provavelmente o resultado seria o mesmo da ADI 815 (se tal tese jurídica fosse apresentada à época ao STF), ou seja, o legislador constituinte originário de 1988 consagrou o princípio da liberdade sindical e, no exercício de sua competência, fixou as restrições ou exceções que entendeu devidas, sendo uma delas a unicidade sindical, não cabendo ao STF limitar sua vontade, pois não há no sistema jurídico brasileiro norma constitucional inconstitucional. Também a decisão já citada, da 1ª Turma do STF em sede de Recurso Extraordinário 291.822/RS, ao reconhecer a mitigação da

[167] "No interior da mesma constituição originária, obra do mesmo poder constituinte (originário), não divisamos como possam surgir normas inconstitucionais. Nem vemos como órgãos de fiscalização instituídos por esse poder seriam competentes para apreciar e não aplicar, com base na Constituição, qualquer de suas normas." (BRASIL, 1996).

unicidade e não de sua inaplicabilidade ou inconstitucionalidade, parece corroborar tal tese.[168]

A decisão acima transcrita (ementa), sobre a impossibilidade de haver norma constitucional inconstitucional, respeitável pelos seus fundamentos e origem, não impede que a discussão seja retomada no presente estudo, inicialmente conforme sugestão de Cristiano Paixão, em seu artigo "A Convenção 87 da OIT no Direito Brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988", resultado de palestra proferida durante o "Seminário Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil" promovido pelo TST em 2012. O citado autor relata experiências constitucionais na Índia e na Irlanda, em que houve discussões sobre a possibilidade da inconstitucionalidade de norma constitucional. No caso da Irlanda não houve a declaração de inconstitucionalidade da regra questionada perante a Suprema Corte, mas voto vencido indicou tal possibilidade ao reconhecer no caso concreto que uma determinada norma possa contrariar o texto constitucional e "valores supralegais, que não estariam disponíveis nem mesmo ao constituinte na redação da Carta" (PAIXÃO, 2012, p. 51), o que determinaria sua inconstitucionalidade. Sobre a experiência da Índia lembra Cristiano Paixão (2012, p. 52) debates sobre os limites impostos a uma Assembleia Constituinte, que não teria "liberdade total para escrever a norma constitucional que vinculará o futuro."

Especificamente com relação à contradição antidemocrática entre o artigo 8º, inciso II, em face da norma de seu *caput* e inciso I, questiona Cristiano Paixão quais seriam os caminhos que poderiam ser abertos pela jurisprudência constitucional pátria para sua solução, e indica:

> Mas, por outro lado, se a Constituição for interpretada não como um documento estático, não como um catálogo de direitos que se exaure no tempo da sua escrita, mas como documento histórico que se projeta para o futuro e que vem a ser escrito e reescrito e reelaborado pelas gerações que se seguem, começa a surgir um caminho promissor, uma alternativa, uma porta de entrada para que se possa estabelecer algum tipo de superconstitucionalidade. Existirá, segundo este raciocínio, algum núcleo,

[168] "Quanto à matéria de fundo propriamente dita, atentem para a liberdade de associação prevista no inciso XVII do artigo 5º da Constituição Federal. Sendo esta um grande todo, nota-se a mitigação do princípio da unicidade sindical. O artigo 8º da Lei Maior revela livre associação profissional ou sindical e encerra a desnecessidade da autorização do Estado para a criação de sindicato, remetendo ao registro no órgão competente, vedada a interferência e a intervenção do Poder Público. A alusão a registro no órgão competente direciona àquele das pessoas jurídicas e, no acórdão proferido, ficou consignada a ocorrência. No inciso II do citado artigo 8º, apenas há obstáculo ao surgimento do mesmo sindicato em área geográfica representada por município. Então, desde que o novo sindicato seja criado em município diverso, é possível placitá-lo." (BRASIL, 2013).

> algum grupo de significados constitucionais que desafia as próprias constituições? Será possível estabelecer algum tipo de controle dessa superconstitucionalidade? (PAIXÃO, 2012)

Para retomar então os debates sobre a inconstitucionalidade de norma constitucional no sistema jurídico brasileiro, especificamente no que diz respeito ao artigo 8º, inciso II, da Constituição da República, é necessário analisar conceitos significativos lançados na obra "Normas Constitucionais Inconstitucionais?", do professor alemão Otto Bachof.

Inicialmente cumpre destacar que a obra em questão é resultado de palestra proferida pelo autor em julho de 1951, quando a República Federal da Alemanha ainda se encontrava em período de transição do pós-guerra e sob influência (inclusive normativa) dos países aliados vencedores da II Guerra Mundial.

Em síntese e no que interessa diretamente ao presente estudo defende Otto Bachof a possibilidade de haver normas constitucionais inconstitucionais, ou melhor, inconstitucionalidade de um preceito constitucional. Inicialmente, para defender sua tese, compreende Bachof a existência de "Constituição em sentido formal" e "Constituição em sentido material", valendo-se da doutrina de C. Shmitt, Smend e Jellinek:

> Nos termos desta distinção, Constituição em sentido *formal* será uma lei formal qualificada essencialmente através de características formais – particularidades do processo de formação e da designação, maior dificuldade de alteração – ou também uma pluralidade de tais leis: corresponderá, portanto, ao conteúdo global, muitas vezes mais ou menos acidental, das disposições escritas da Constituição. Por Constituição em sentido *material* entende-se em geral o conjunto das normas jurídicas sobre estrutura, atribuições e competências dos órgãos supremos do Estado, sobre as instituições fundamentais do Estado e sobre a posição do cidadão no Estado." (BACHOF, 2008, p. 39).

José Joaquim Gomes Canotilho (2002, p. 1116-1117) reconhece a possibilidade de constituições normativas em contraponto às constituições meramente semânticas, mas não contempla hierarquia entre normas de uma mesma Constituição. Em tal perspectiva as constituições normativas consagram "um conjunto de regras jurídicas (normas e princípios) codificadas num texto (documento) ou cristalizadas em costumes e que são consideradas proeminentes (paramount law)" com relação às demais regras jurídicas. Em perspectiva oposta, as constituições meramente semânticas seriam "constituição de fachada" (CANOTILHO, 2002, p. 1117), pois Constituição só existe "quando o documento

contém regras jurídicas materialmente consideradas como ‘boas’, ‘valiosas’ ou ‘intrinsecamente legítimas’” (CANOTILHO, 2002, p. 1116 e 1117). Embora não se refira o constitucionalista português a normas constitucionais em sentido material ou em sentido meramente semântico, é possível transportar tal ideia para a distinção aqui lançada e para o deslinde da questão. A liberdade sindical seria norma jurídica em sentido material e a unicidade uma regra ali inserida meramente por vontade dos atores políticos de ocasião, sem que traga em si o valor próprio das normas constitucionais.

Luís Roberto Barroso contempla a existência de normas que não têm conteúdo constitucional no texto da Constituição, e trata do caso brasileiro:

> Como é de conhecimento geral, as Constituições contemporâneas, em razão de fatores diversos, fazem incluir em seus textos inúmeras normas que não têm conteúdo constitucional, vale dizer, não organizam o poder político, não definem direitos fundamentais, nem tampouco estabelecem princípios fundamentais ou fins públicos relevantes. Essas normas que aderem à Constituição sem tratar de matéria constitucional dizem-se normas apenas *formalmente* constitucionais. Esta é, de resto, uma das patologias da Constituição brasileira de 1988, na qual se constitucionalizaram inúmeras questões que deveriam ter sido relegadas à legislação infraconstitucional, isto é, ao processo político ordinário e majoritário. Tal fato traz em si inconveniências diversas, restringindo desnecessariamente as decisões majoritárias e atravancando providências indispensáveis à evolução social e normativa. (BARROSO, 2012, p. 225-226).

Importante para o presente estudo a seguinte passagem do texto de Bachof:

> Também pode haver direito constitucional material fora do documento constitucional; inversamente, nem todas as normas constitucionais formais são direito constitucional material com função integradora: antes numerosas normas constitucionais formais devem a sua recepção na “Constituição” a simples considerações tácticas, nomeadamente à intenção de grupos políticos que foram determinantes do documento constitucional de subtraírem essas normas à possibilidade de alteração por uma futura maioria parlamentar. (BACHOF, 2008, p. 40).

Ao transpor tal ideia inicial ao cerne do presente estudo é possível compreender que a liberdade sindical é norma constitucional em sentido material (Direito Fundamental), pois trata da posição do trabalhador, por seu ente de representação coletiva, frente ao Estado, enquanto a unicidade sindical somente seria norma constitucional em sentido formal, pois inserida incidentalmente na Constituição da República de 1988, sem relevância que não seja a da oportunidade

política. Sendo assim, “uma norma constitucional de significado secundário, nomeadamente uma norma só formalmente constitucional” (BACHOF, 2008, p. 55), que contraria outra “de grau superior” (BACHOF, 2008, p. 54) ensejaria “contradição” (BACHOF, 2008, p. 55) e, consequentemente, “a norma constitucional de grau inferior seria inconstitucional” (BACHOF, 2008, p. 55). Possível compreender que a liberdade sindical, nestes termos, seria de grau superior em relação à regra da unicidade, o que possibilitaria o reconhecimento de sua inconstitucionalidade.

Não obstante tal construção teórica (supra) voltada à realidade constitucional brasileira, defende Otto Bachof, em análise da Constituição alemã, a possibilidade de o legislador constituinte originário criar exceções válidas quando se trata de regras constitucionais em relação a princípios constitucionais:

> Em apoio da opinião de Krüger poderia, quando muito, alegar-se que o próprio legislador constituinte pode não ter visto que ao editar uma certa disposição constitucional se colocava em contradição com as suas decisões de princípio: possivelmente ele não teria querido admitir uma exceção à regra, ou até nem sequer teria controlado suficientemente a compatibilidade de cada norma com as suas próprias decisões de princípio. Mas quem poderia provar concludentemente que fosse assim? Ainda que o material interpretativo pudesse sugerir tal resultado, a verdade é que decisiva para a interpretação da Constituição, como de qualquer outra lei, é em primeira linha a chamada “vontade objectivada do legislador”, isto é, a vontade que para um observador expedito se depreende da *própria lei:* ora, no caso da contradição aparente entre um princípio constitucional e uma norma singular da Constituição, tal vontade só pode em princípio ser entendida, ou no sentido de que o legislador constituinte quis admitir essa norma singular como excepção á regra, ou no de que negou, pura e simplesmente, a existência de semelhante contradição. Conceder-se-á, todavia, que em casos de contradição insolúvel, de uma contradição que também não seja suscetível de interpretar-se através da relação regra-excepção, assim como, por último, em caso de manifesto equívoco, possa haver lugar para outro juízo. (BACHOF, 2008, p. 59).

Ocorre que, ainda segundo o citado autor, se o princípio constitucional em questão for revelador de “direito supralegal”, ou seja, “direito supralegal positivado na lei constitucional” (BACHOF, 2008, p. 45) é possível a inconstitucionaldade da regra constitucional que lhe seja contrária, o que parece ser o caso da relação liberdade sindical (princípio e direito fundamental) e unicidade sindical (regra). Eis o entendimento de Otto Bachof:

> Se uma norma *constitucional* infringir uma outra norma da Constituição, positivadora de direito supralegal, tal norma será, em qualquer caso, *contrária ao direito natural* e, de harmonia com o exposto supra, III, 2, carecerá de legitimidade, no sentido de obrigatoriedade jurídica. Mas não

> tenho nenhuma dúvida em qualificá-la também, apesar de pertencer formalmente à Constituição, como "inconstitucional", se bem que o fundamento último da sua não obrigatoriedade esteja na contradição com o direito supralegal: a "incorporação material" (IPSEN) dos valores supremos da Constituição faz, porém, com que toda a infracção de direito supralegal, deste tipo, apareça necessária e simultaneamente como violação do conteúdo fundamental da Constituição. (BACHOF, 2008, p. 63).

José Joaquim Gomes Canotilho analisa a possibilidade de normas constitucionais inconstitucionais, embora rejeite a hierarquia entre normas constitucionais:

> Diversa da hipótese acabada de configurar, é a *contradição positiva* entre uma norma constitucional escrita e outra norma constitucional também escrita.
> Nestes casos, a existência de normas constitucionais inconstitucionais continua a ser possível, desde que se conceba (o que neste curso se rejeita) uma relação de hierarquia entre as próprias normas constitucionais. Dito por outras palavras: a inconstitucionalidade de uma norma constitucional resulta do facto de esta norma ser considerada hierarquicamente inferior (*rangniedere Norm*) e estar em contradição com outra norma da constituição julgada hierarquicamente superior (*ranghöhere Norm*). A contradição positiva poderá resultar também da contradição entre uma norma constitucional escrita e um princípio não escrito. A este respeito, o *Bundesvberfassungsgericth* (Tribunal Constitucional Federal) da Alemanha, fixou a doutrina de que "uma norma constitucional pode ser nula se ofender de um modo insuportável os postulados fundamentais da justiça subjacentes às 'decisões' (*Grundentscheidungen*) fundamentais da constituição". (CANOTILHO, 2002, p. 1219).

Há, no sistema constitucional vigente no Brasil, princípios constitucionais reveladores de direitos fundamentais que devem prevalecer sobre regras, ainda que constitucionais, que não gozam de tal status.[169]

José Joaquim Gomes Canotilho trata do sistema interno de regras e princípios, ao analisar o sistema constitucional português:

> A articulação de princípios e regras, de diferentes tipos e características, iluminará a compreensão da constituição como um sistema interno assente em princípios estruturantes fundamentais que, por sua vez, assentam em subprincípios e regras constitucionais concretizadores desses mesmos princípios. Quer dizer: a constituição é formada por regras e princípios de diferente grau de concretização (= diferente densidade semântica). (CANOTILHO, 2002, p. 1159).

[169] O neoconstitucionalismo preceitua, essencialmente, a centralidade do texto constitucional, que deve ser entendido como norma jurídica superior, dotada de imperatividade e eficácia horizontal e vertical, e não somente como documento político propositivo ou programático. Assim, a liberdade sindical não é apenas um slogan ou proposta de implementação futura, mas, sim, norma jurídica central da Constituição da República, naquilo que diz respeito à representação coletiva sindical.

Embora não seja esta aparentemente a conclusão de Canotilho, é possível afirmar que nos casos de incompatibilidade entre regras e princípios constitucionais devem estes prevalecer em detrimento daquelas.

É possível então defender a inconstitucionalidade do preceito constitucional da unicidade sindical fixado no inciso II do artigo 8º da Constituição da República, regra constitucional meramente formal, em confronto com a norma constitucional material da liberdade sindical, fixada no *caput* de seu artigo 8º.[170] A inconstitucionalidade da regra constitucional da unicidade abre necessário espaço para uma nova leitura do artigo 511 da CLT, o que será desenvolvido adiante, no Capítulo 15.

Ainda que restasse afastada pelo STF a inconstitucionalidade da regra constitucional do inciso II do artigo 8º, vista sua citada decisão na ADI 815/DF, que em síntese não foi conhecida por impossibilidade jurídica do pedido, é possível perceber antinomia[171] entre esta e o conteúdo do *caput* e inciso I do artigo 8º da Constituição da República, o que levaria à sugestão, *de lege ferenda,* da alteração de seu texto por Emenda Constitucional[172], ou, como exposto adiante, sua compatibilização.

Gilberto Stürmer, com base nos estudos de Bobbio, compreende antinomia interna na Constituição da República decorrente da incompatibilidade entre liberdade sindical e unicidade:

> Segundo Bobbio, a "situação de normas incompatíveis entre si é uma dificuldade tradicional frente à qual se encontraram os juristas de todos os tempos, e teve uma denominação própria característica: *antinomia.*" Para que possa ocorrer *antinomia* são necessárias duas condições: as duas normas devem pertencer ao mesmo ordenamento e as duas normas devem ter o mesmo âmbito de validade. (STÜRMER, 2004, p. 51-52).

O citado autor, em linha próxima àquela aqui apresentada, sugere antinomia entre os dispositivos constitucionais fixados nos artigos 5º, *caput* e 8º, inciso II,

---

[170] É também possível pensar sobre o assunto em perspectiva de colisão de normas constitucionais, o que atrairia a possibilidade de um juízo de ponderação, desde que se considere, conforme parece ser o caso para o STF, a unicidade sindical um princípio constitucional (Súmula 677, STF), o que não se defende no presente estudo.

[171] Antinomia, conforme De Plácido e Silva em seu "Vocabulário Jurídico", "palavra de origem grega (antinomos), é aplicada para significar a contradição real ou aparente, evidenciada entre duas leis, o que torna de certo modo difícil a sua interpretação" o que aparentemente seria o caso das regras constitucionais do artigo 8º caput e inciso II.

[172] Por convicção e dadas as forças internas ao Congresso Nacional, no presente estudo não serão apresentadas propostas ou realizado aprofundamento teórico "de lege ferenda".

oportunidade em que sugere a aplicação do critério da hierarquia entre princípios e regras, com consequente eliminação deste último dispositivo do âmbito da Constituição da República:

> No caso presente, entre o artigo 5º, *caput*, e o artigo 8º e incisos (atual e proposto)[173], aplica-se o critério da hierarquia: como já referido, os princípios são hierarquicamente superiores às regras.
> Em relação ao artigo 8º, vigente na Constituição Federal de 1988, pode-se inserir o *caput* e inciso I, como compatíveis com o princípio constitucional de liberdade, e os incisos II e IV, como incompatíveis com o princípio constitucional de liberdade. Assim, pode ser aplicado o critério hierárquico.
> (...)
> Para inserir, portanto, o sistema constitucional de regras sindicais ao princípio da liberdade sindical, o remédio é eliminar, da Constituição Federal de 1988, os incisos II e IV (...). De outra forma não será possível, inclusive, ratificar a Convenção 87 da OIT. (STÜRMER, 2007, p. 52).

Seja no âmbito jurídico da inconstitucionalidade ou da antinomia, certo é que o sistema sindical brasileiro deve evoluir para a liberdade sindical com pluralidade na representação, pois já há espaço normativo suficiente para tanto.

[173] Neste e em outros pontos Gilberto Stürmer se refere a PEC 369/2005: “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. (BRASIL, 2013).

14 COLISÃO DE NORMAS CONSTITUCIONAIS: PONDERAÇÃO E INTERPRETAÇÃO TÓPICO-SISTEMÁTICA DO DIREITO SINDICAL CONSTITUCIONAL.

São compreensíveis os argumentos de preservação da regra constitucional do inciso II do artigo 8º como expressão da vontade constitucional originária, sendo, segundo esta linha, inaplicável a tese de sua inconstitucionalidade em decorrência da inexistência de hierarquia entre normas constitucionais ou da obrigação do intérprete em preservar seus dispositivos.

Luís Roberto Barroso contempla, dentre outras[174], a possibilidade de colisão entre direitos fundamentais e outros valores (que não são fundamentais) do Texto Constitucional, sendo tal conflito resolvido por aplicação da técnica da ponderação, que por sua vez contempla a observância ao princípio da proporcionalidade.

O princípio da proporcionalidade se divide, por sua vez, em três subprincípios: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Uma medida restritiva (limitadora) de direito constitucional deve ser, inicialmente, apta ou adequada para a proteção de outro direito garantido por norma constitucional, este revelador de direito fundamental. O meio limitador deve ser adequado ao fim, que é a proteção de outro direito constitucional (fundamental). Neste ponto, consoante Júlio Ricardo de Paula Amaral, com Naranjo de la Cruz, não há valoração sobre meios e fins. Basta que a via eleita seja adequada à finalidade:

> Sob um ponto de vista negativo, sustenta Naranjo de la Cruz que será considerada não-proporcional, em face de sua inadequação, a intervenção no âmbito de um direito fundamental com vistas à sua limitação, quando esta não servir para a obtenção de um fim consistente na proteção ou promoção de um determinado bem ou direito também assegurado pelas normas constitucionais. (AMARAL, 2007, p. 95).

Uma medida restritiva (limitadora) de direito constitucional deve ser, também, indispensável para a consecução da finalidade pretendida. Se houver outro meio, menos gravoso, deve ele ser utilizado, e não a limitação de direito constitucional. Deve haver, ainda com Amaral, opção pela limitação menos gravosa ao direito constitucional, desde que mantida a eficácia da medida:

---

[174] "O entrechoque de normas constitucionais é de três tipos: a) colisão entre princípios constitucionais; b) colisão entre direitos fundamentais; c) colisão entre direitos fundamentais e outros valores e interesses constitucionais". (BARROSO, 2012. p. 353).

> Há de se mencionar, de igual forma, que na análise da necessidade exige-se que a medida que se opõe de forma ideal como alternativa àquela adotada possua igual aptidão para a consecução do fim almejado. O órgão de controle da decisão, desta forma, não pode declarar desproporcional uma medida somente pelo fato de existir uma outra que, também sendo apta para alcançar o objetivo perseguido, apenas o é, entretanto, em grau menor que a via eleita. Sustenta-se que o igual valor do meio alternativo proposto deva aparecer como evidente em todo caso. (AMARAL, 2007, p. 96).

Por fim, uma medida restritiva (limitadora) de direito fundamental deve ser razoável ou proporcional ao sacrifício do direito fundamental limitado em relação à importância do interesse que se pretende proteger, em uma análise valorativa. Assim, novamente Júlio Ricardo de Paula Amaral:

> ...o grau de realização do objetivo da ingerência deve ser pelo menos equivalente ao grau de afetação do direito fundamental. (...) se trata, então, da comparação entre duas intensidades ou graus, o da realização do fim da medida examinada e o da afetação do direito fundamental. Tratando acerca desta questão, Robert Alexy sustenta que, quanto mais importante for o grau de intervenção no âmbito dos direitos ou liberdades públicas limitadas, tanto maior deverá ser a importância dos bens ou direitos aos quais ele se opõe. (AMARAL, 2007, p. 97).

Saliente-se que a proporcionalidade se mede entre bens ou direitos de mesmo nível, qual seja, constitucional, e não no confronto entre normas fundamentais e regras infraconstitucionais (CLT, por exemplo), posto que aquelas prevalecem independentemente de análise mais aprofundada, embora alguns interpretes relutem em perceber o óbvio.

Assim, em uma dada situação juscoletiva concreta, seria possível, valendo-se o intérprete de ponderação para a afirmação da liberdade sindical preconizada no *caput* e inciso I do artigo 8º da Constituição da República, restringir o alcance da unicidade fixada na regra do seu inciso II (adequação). Possível também compreender a necessidade de tal limitação, sem a qual não se revela, plenamente, a liberdade sindical (necessidade). Por fim, a medida restritiva (limitadora) da regra constitucional da unicidade seria razoável ou proporcional ao sacrifício do direito limitado em relação à importância do interesse protegido, que é a liberdade sindical (proporcionalidade em sentido estrito).

Em um caso concreto um sindicato de categoria profissional pode disputar com outro a hegemonia da representação coletiva, um deles se valendo de registro

prévio junto ao Ministério do Trabalho e fundando sua pretensão em unicidade, e o outro argumentando ser livre para organizar a defesa dos interesses coletivos dos representados. O primeiro afirmaria a regra do inciso II do artigo 8º da Constituição da República e outro teria como sustentação as normas do *caput* e inciso I do mesmo dispositivo. Em uma nova interpretação do Texto Constitucional poderia ser possível afirmar a liberdade e limitar a unicidade, que se prestaria, se for o caso e conforme conclusão adiante, a fixar a regra do sindicato mais representativo. Assim, em situações concretas, o resultado da limitação da unicidade será a sua aplicação, se for o caso, apenas como regra para definição do sindicato mais representativo, e, portanto, apto à negociação coletiva (e não para negar a liberdade sindical), em um cenário de pluralidade revelado pela liberdade sindical.

O problema de tal compreensão fundada em ponderação, que parte do pressuposto de não haver hierarquia entre normas constitucionais, é que em outra situação concreta o julgador poderá, em tese, afirmar a unicidade e limitar o direito fundamental de liberdade sindical, desde que tal medida se-lhe afigure proporcional.

Juarez Freitas (2007, p. 89) defende que internamente ao ordenamento jurídico, e até mesmo em sede constitucional, “nem toda contradição representa uma antinomia nefasta, podendo resolver-se em sinergia benéfica”, e sugere, em interpretação tópico-sistemática da Constituição, não haver uma única resposta correta para situações complexas, assim como não haveria princípio jurídico absoluto. Sua proposta reconhece, ao contrário da estratégia interpretativa acima noticiada, que “interpretar consubstancia, sempre e sempre, atividade hierarquizadora” (FREITAS, 2007, p. 89) e explica:

> Indispensável reconhecer tal inafastabilidade por seu condão de converter o critério hierárquico-axiológico em preponderante em face dos critérios cronológico e de especialidade, assumindo os consectários dessa onipresença hierarquizante, especialmente ao se tratar do fenômeno da colisão entre princípios e, de resto, nas denominadas antinomias de segundo grau. Ademais, importa que a interpretação constitucional, maçada pela hierarquização de princípios, será tanto mais legítima quanto melhor lhe conferir aos sistema coerência e abertura em harmonia com as justas hierarquizações da sociedade. Dito de outro modo: a interpretação constitucional deve ser pautada e dirigida por princípios supremos, os quais, ordenados pelo intérprete, emprestam densidade e consistência ao sistema, estabelecendo uma espécie de constitucionalização que não prejudica a autonomia dos vários ramos. (FREITAS, 2007, p. 89).

Neste prisma de hierarquização normativa necessária entende Juarez Freitas a preponderância dos princípios sobre as regras, o que reafirma entendimento anteriormente esposado no presente trabalho:

> Os princípios jurídicos são diretrizes hierarquizáveis como superiores às regras, por definição. Estas, de sua vez, não se restringem a meras descrições de conduta, pois operam, por assim dizer, como normas-meio para o incremento da efetividade sistemática e sistematizadora das finalidades maiores incorporadas, sem unilateralismo, pela rede de princípios fundamentais, em processo de circularidade hermenêutica. (FREITAS, 2007, p. 106).

Assim, o princípio da liberdade sindical seria hierarquicamente superior à regra da unicidade, ainda que ambos sejam normas constitucionais passíveis de preservação no plano da interpretação.

Como solução interpretativa em casos concretos, em linha tópico-sistemática, propõe Juarez Freitas (2007, p. 91) que “as melhores interpretações são as que sacrificam o mínimo para preservar o máximo de direitos fundamentais”, vez que entende (contrariamente à tese de inconstitucionalidade da regra constitucional) que “em nenhuma circunstância, um direito de estatura constitucional deve suprimir, por inteiro, direito de idêntica estatura”.

Em compreensão que parece se amoldar exatamente à (aparente) contradição entre liberdade sindical e unicidade Juarez Freitas vê vantagens nesta tensão interna fixada na Constituição da República:

> A Constituição, interpretada em meio às turbulências sociais e políticas, não terá, na sua tensão interna, um defeito, antes uma virtude, qual seja, a de incorporar as contradições que propulsionam o intérprete a encontrar soluções proporcionais e justas.
> Faz-se, por conseguinte, merecedora de encômios a Carta que abriga valores ou princípios, à primeira vista, contraditórios, sem se render à procura axiomatizante da única resposta correta. Quer parecer que uma Constituição democrática possui congênita tensão interna, sob pena de não encarnar, em permanente legitimação, os multifacetados anseios alojados no corpo e no espírito da sociedade, reivindicando permanente labor de compatibilização ou de “dação de vida” organizada a prescrições fragmentárias. (FREITAS, 2007, p. 93).

Diante do exposto seria possível propor, como regra geral, que a liberdade sindical, enquanto princípio, prevalece sobre a regra da unicidade. E, também importante, que os direitos fundamentais (dentre eles a liberdade sindical) são considerados totalidade indissociável, sendo melhores as interpretações que

“procuram restringir, ao máximo, as eventuais limitações, emprestando-lhes, quanto ao núcleo essencial, tutela reconhecedora de eficácia direta e imediata” (FREITAS, 2007, p. 98).

Assim é possível uma nova abordagem sobre o sistema sindical brasileiro constitucionalmente estabelecido no artigo 8º, seja interpretando o caso concreto por ponderação, seja através da hierarquização proposta em sede de análise tópico-sistemática.

Antônio Álvares da Silva, desde 1990, propõe interpretação diferente daquela que restou consagrada no que tange ao artigo 8º da Constituição da República, embora conclua diferentemente daquilo que se defende no presente estudo. Entende o Prof. Antônio Álvares da Silva (1990) que a Constituição da República, ao tratar da unicidade[175], somente veda a criação, na mesma base territorial, de mais de um *sindicato de categoria*, “impedindo a criação de sindicatos ou instituição sindical idêntica de qualquer grau, na mesma base territorial” (SILVA, 1990, p. 44). Seria possível, para o citado autor, a criação de outros sindicatos de estrutura diversa, sobretudo o que denomina “sindicato de empresa”[176]. Seria a unicidade apenas parcial, restrita ao modelo de organização por categoria profissional, como se infere da seguinte interpretação constitucional:

> O artigo 8º garantiu a liberdade sindical. O princípio geral é este no direito brasileiro, o que aliás o faz contemporâneo dos grandes sistemas jurídicos da atualidade, perante os quais limitações ou restrições à liberdade sindical são inconcebíveis. As restrições que são apresentadas nos itens do artigo 8º indicam parâmetros e formas dentro dos quais tal liberdade deva ser exercida. São, pois, interpretadas com restrição. (SILVA, 1990, p. 45).

Assim, a regra que estabelece ser vedada “a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial” (BRASIL, 1988) deve ser interpretada restritivamente. A proposta aqui apresentada e adiante implementada é a de que a regra do inciso II do artigo 8º da Constituição da República se presta apenas à indicação de um único sindicato apto à negociação coletiva, sendo ele, dentre os vários que podem se apresentar em um mesmo contexto sociocoletivo, o sindicato

[175] O ilustre Professor mineiro prefere o termo unidade.
[176] “Com a liberdade de criação dos sindicatos por empresa em qualquer grau ou base territorial, nosso sistema jurídico entrará na era da pluralidade sindical, resguardando a estrutura anterior do sindicato por categoria, num equilíbrio justo de atuação da liberdade sindical.” (SILVA, 1990, p. 46).

mais representativo. Múltiplos sindicatos podem e devem conviver, em uma sociedade democrática e plural (Constituição da República, artigo 1º, *caput* e inciso V; artigo 5º, inciso XVII), com o objetivo de organizar a classe trabalhadora e lhe prestar o devido suporte em suas relações laborativas e no natural embate com o capital. O princípio, repita-se, é o da liberdade sindical, que pressupõe pluralidade, sendo a regra da unicidade vista restritivamente, de modo a não atingir o cerne do direito fundamental.

15 NOVO CONTEXTO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: RELEITURA DO ARTIGO 511 DA CLT EM UM CENÁRIO DE PLURALIDADE SINDICAL.

A liberdade sindical, nos termos preconizados na Convenção 87 da OIT, tem ampla previsão normativa no direito interno brasileiro em âmbito constitucional, inobstante a regra da unicidade prevista no inciso II do artigo 8º da Constituição da República, sendo que sua aplicação e produção de efeitos não depende de regras infraconstitucionais e não se limita ou reduz em decorrência destas.

Antes de iniciar a análise específica dos efeitos decorrentes da liberdade sindical consagrada no Brasil é importante ressalvar que os sindicatos brasileiros devem afirmar tal valor na prática, principalmente pela consagração de direitos por criatividade autônoma. Não deve a liberdade sindical com pluralidade significar perdas ou supressão de direitos por intermédio de uma “mais livre” ou “mais ampla” negociação coletiva, que continua restrita à observância ao princípio da adequação setorial negociada.[177] Há a necessidade, sempre, de se igualar as forças entre capital e trabalho para que a liberdade sindical plena possa construir e não destruir direitos. Liberdade, por si só, não garante direitos, e deve ser vinculada a instrumentos que possibilitem ao sindicato atuação em igualdade de condições negociais com o capital.

Duas são, basicamente, as possibilidades de compreensão da liberdade sindical e, de acordo com cada uma delas, os efeitos jurídicos decorrentes: inconstitucionalidade da norma constitucional do inciso II do artigo 8º (Capítulo 13) ou interpretação restritiva do alcance da unicidade sindical apenas para a revelação do sindicato mais representativo (Capítulo 14). Ambas as possibilidades interpretativas e seus efeitos práticos serão agora analisados. Em todas as estratégias o primeiro pressuposto será a maior amplitude do princípio da liberdade sindical, aqui compreendida como direito fundamental do cidadão trabalhador,

[177] O princípio da adequação setorial negociada, com base na doutrina de Maurício Godinho Delgado (2013) oferece um critério de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras originárias da legislação heterônoma estatal. A pergunta básica é: em que medida as normas autônomas juscoletivas podem se contrapor às normas imperativas estatais? A resposta consagra o princípio. As normas negociadas coletivamente prevalecem sobre as heterônomas se observados dois critérios: 1) quando as normas autônomas implementam um padrão salarial superior ao padrão geral heterônomo; 2) quando as normas autônomas transacionam parcelas de disponibilidade apenas relativa e não de indisponibilidade. Importante destacar que a renúncia a direitos trabalhistas é inaceitável na negociação coletiva. Normas indisponíveis são as constitucionais (nas quais não há ressalva) e as concernentes à saúde e à segurança do trabalhador.

individual e coletivamente considerado, que garante ao seu ente representativo atuação autônoma face ao Estado e ao empregador, competindo aos representados a definição de seu âmbito de atuação e sua estruturação interna. Também são pressupostos a ratificação dos termos elementares da liberdade sindical por força de tratados internacionais de direitos humanos pelo Brasil e a sua consagração como direito fundamental de consequente aplicabilidade imediata no contexto da normatividade dos princípios constitucionais.

Em síntese, visto que a compreensão básica já foi exposta no Capítulo 13, afirma-se a inconstitucionalidade da regra constitucional do inciso II do artigo 8º em face do disposto em seu *caput* e inciso I. Para tal compreensão é necessário ter como pressuposto a existência, no seio da Constituição da República, de uma hierarquia normativa, sendo o princípio da liberdade sindical norma jurídica de grau superior à regra da unicidade, resolvendo-se tal contradição pelo reconhecimento de sua inconstitucionalidade. A regra da unicidade seria norma constitucional meramente formal que, em confronto com a norma constitucional material da liberdade sindical, seria inconstitucional.

Por fim a aplicabilidade direta e imediata do direito fundamental de liberdade sindical, que não pode ser limitado em seu conteúdo essencial mas pode ser ponderado em face da regra da unicidade, conforme analisado no Capítulo 14. A ideia aqui, ao contrário da anterior, é a preservação da integridade do Texto Constitucional. A colisão entre normas constitucionais poderia ser resolvida por ponderação ou por interpretação tópico-sistemática. No primeiro caso, em uma dada situação juscoletiva envolvendo sindicatos o intérprete, por ponderação, poderá restringir o alcance da regra da unicidade (artigo 8º, inciso II, da Constituição da República), pois tal medida limitadora seria adequada, necessária e razoável tendo em vista a importância do interesse consistente em liberdade sindical (artigo 8º, *caput* e inciso I, da Constituição da República).[178] O resultado da limitação da norma constitucional da unicidade será sua aplicação para a definição do sindicato mais representativo em um cenário de pluralidade sindical. No segundo caso a melhor interpretação das normas constitucionais em colisão será sempre a que consagra os princípios em patamar superior às regras, ainda que não possa, neste plano, haver

[178] O problema de tal compreensão fundada em ponderação, que parte do pressuposto de não haver hierarquia entre normas constitucionais, é que em outra situação concreta o julgador poderá, em tese, afirmar a unicidade e limitar o direito fundamental de liberdade sindical, desde que tal medida se-lhe afigure proporcional.

supressão de um pelo outro. Assim, a liberdade sindical, enquanto princípio, prevalece sobre a regra da unicidade, sendo ambas preservadas internamente ao Texto Constitucional, havendo restrição do alcance desta à fixação do sindicato mais representativo.

Tais constatações, qualquer que seja a estratégia interpretativa, exigem uma nova leitura do sistema brasileiro de representação sindical.

O sistema jurídico coletivo sindical brasileiro é o da liberdade sindical ampla, que pressupõe o direito de constituir organizações conforme escolha dos interessados. As normas jurídicas estão consagradas no artigo 2 da Convenção 87 da OIT; na alínea “a” do item 1 do artigo 8º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU; e no artigo 8º, *caput* e inciso I da Constituição da República, não obstando tal compreensão a regra de seu inciso II.

> Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. (OIT, 2013).
>
> a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; (BRASIL, 1992).
>
> 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;
> II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (BRASIL, 1988).

Consequência lógica e jurídica é a inaplicabilidade, tal como hoje fixada, da regra da unicidade sindical no direito brasileiro como restrição à liberdade sindical com pluralidade.

Em consequência dos pressupostos acima é imperativa a releitura, constitucional, das regras celetistas de agregação do trabalhador ao sindicato (“enquadramento sindical”). A regra do artigo 511 da CLT deve ser interpretada à luz do Texto Constitucional democrático de 1988, e não o contrário:

> Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.
> § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.
> § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.
> § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.
> § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. (BRASIL, 2013).

Vale lembrar que a OIT admite que a ordem jurídica de cada país, mantendo observância à Convenção 87, estabeleça conceitos para o agrupamento sindical (por profissão, por ramo, por atividade). É possível, então, criar definições de sistemas de agregação na organização das associações de base (sindicatos) e ainda assim preservar a liberdade sindical preconizada na ordem internacional. (LOGUERCIO, 2000, p. 237). No caso brasileiro as definições constam da CLT em seu artigo 511, em interpretação conforme o disposto no artigo 8º, *caput* e inciso I da Constituição da República.

Possível e necessário implementar, doravante, uma releitura da CLT (artigo 511), à luz deste contexto normativo constitucional de pluralidade sindical, que traz aos empregadores e trabalhadores diversas possibilidades de construção da representação coletiva: atividade, profissão, profissões similares, profissões conexas, profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto próprio, empresa, categoria econômica e categoria profissional, competindo aos interessados a definição da estrutura sindical pela aplicação dos diversos pontos de agregação. Em verdade, em um modelo de organização sindical plural será mais relevante a atuação do sindicato do que a sua estruturação básica, conforme entende Antônio Álvares da Silva:

> A forma de organização é assunto que hoje se relega à liberdade sindical, conforme recomendação da Convenção 87 da OIT. O importante é que seja livre para constituir-se e para atuar. Portanto, num regime de pluralismo, onde cada sindicato lutará para adquirir a maior expressividade e representação, importa menos o modo de formação e mais a forma de

> atuação. Só sobreviverão os que prestarem melhores serviços (SILVA, 1990, p. 34).

Assim, aqueles trabalhadores que optarem pela agregação em torno da categoria profissional deverão se inserir em um mesmo contexto de atividade econômica, independentemente de quem seja seu empregador, desde que envolvidos em uma mesma situação socioeconômica básica, aplicável, neste caso, o conceito aqui proposto de categoria profissional (caracterizada como essencial). Por categoria profissional, nestes termos, pode-se compreender o critério de agregação do trabalhador ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria, direta ou indiretamente, da disposição de trabalho, independentemente de ser ou não empregador. O que se deve compreender, para que se fixe a agregação por categoria profissional, não é mais quem é o empregador. O que se deve buscar é quem se aproveita, essencialmente, da força produtiva entregue. O ponto de agregação decorre de se identificar para quem o trabalho é entregue em essência e não quem é empregador direto.[179] Assim, todo e qualquer trabalhador que se insere em um mesmo contexto socioeconômico de prestação laborativa no interesse direto ou indireto daquele que se aproveita de seu trabalho pode optar por constituir representação por categoria profissional. Importante destacar que não há necessidade de qualquer alteração normativa, constitucional ou infraconstitucional, para que se compreenda tal agregação por categoria profissional, que, na prática, é apenas evolução interpretativa do disposto no artigo 511 da CLT em resposta e em atenção às múltiplas possibilidades de interpretação do disposto no artigo 3º da CLT (capítulo 5) e à reestruturação produtiva pós-fordista. A "situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas" prevista na CLT significa, hoje, repita-se, não mais agregação por vinculação a um único empregador, mas, sim, pela identificação de quem se aproveita, em essência, da prestação laborativa entregue. É importante destacar, ainda, que a agregação por categoria profissional em tais termos independe da ideia de pluralidade sindical, pois mesmo a atuação interpretativa conservadora atual sobre a vigência do critério de

[179] Quando no presente Capítulo se refere ao empregador direto a figura a ser percebida é a do intermediário de mão-de-obra, a quem compete, exclusivamente, a formalização de uma avença, ou seja, contratar diretamente um empregado para colocá-lo à disposição de um tomador dos seus serviços.

unicidade permite sua aplicação às situações concretas, bastando a ampliação do conceito com nova leitura do artigo 511 da CLT[180].

Em todos e em qualquer dos critérios de agregação não há exclusividade da representação, podendo coexistir, a critério dos trabalhadores, múltiplos sindicatos representativos em uma mesma base e em concorrência. A presente conclusão decorre do cenário de pluralidade sindical possibilitado pela liberdade sindical em decorrência da inconstitucionalidade ou da inaplicabilidade (nos termos atuais) da regra do inciso II do artigo 8º da Constituição da República.

Quanto à negociação coletiva está apto a negociar com o empregador o sindicato mais representativo, observado, para tanto, o princípio da agregação. O princípio da agregação, conforme anteriormente visto e desenvolvido por Maurício Godinho Delgado em um contexto de unicidade sindical, melhor atua em um cenário de liberdade ampla:

> No campo temático do enquadramento sindical, a propósito, desponta como mais consentâneo com a Constituição da República o *princípio da agregação,* ao invés da diretriz civilista tradicional da *especialização.* A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo inadequada, porém, senão incompatível, para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8º, I e II, CF/88) e concretizar a consistência representativa que têm de possuir os sindicatos (art. 8º, III e IV, CF/88). Para esta investigação sobre a legitimidade e a representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, portanto, o manejo efetivo e proporcional do *princípio da agregação*, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho.
> Pelo princípio da agregação desponta como mais representativo e consentâneo com a unicidade sindical brandida pela Constituição o sindicato mais amplo, mais largo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados. Embora tais qualidades tendam, historicamente, a coincidir com sindicatos mais antigos, ao invés de entidades sindicais mais recentes e fracionadas, não se pode, do ponto de vista técnico-jurídico, por outro lado, considerar essa coincidência como irremediavelmente necessária e imperiosa. (DELGADO, 2013, p. 1366).

Assim, ao invés de ser utilizado para permitir ou não desmembramentos, o princípio da agregação se presta à revelação do sindicato mais representativo em um contexto de liberdade sindical que permite a pluralidade. Na prática podem coexistir diversos sindicatos de categoria profissional (exemplificativamente) em uma mesma base territorial. Se entre eles não houver consenso para a atuação de todos

[180] Tal compreensão não será aqui desenvolvida especificamente, pois o entendimento é pela vigência plena da liberdade sindical em um cenário de pluralidade. Entretanto é simples perceber a desnecessidade de vinculação entre a tese de pluralidade e a ampliação do conceito de categoria profissional (essencial) aqui desenvolvido.

em uma dada negociação, aplica-se o princípio da agregação para a determinação daquele apto ao ajuste normativo. Os demais, neste caso, continuarão exercendo as demais atividades sindicais, na expectativa de se tornarem o mais representativo. Antônio Álvares da Silva (1990) defende a definição da representação pelo critério da maior representatividade e, diferentemente da ideia aqui exposta, justifica também constitucionalmente:

> O artigo 7º, item XXVI, garante, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho". Não se trata, como se vê, de um direito apenas da associação sindical. Primeiramente o direito ao reconhecimento da convenção coletiva tem sede individual, está ancorado na pessoa do trabalhador urbano e rural. A representatividade pelo sindicato nada mais é do que uma organização para melhor uso da ação individual.
> (...)
> Nem se diga que só ao sindicato constituído na forma atual é que caberá a representação da categoria. O artigo 8º, item V, da Constituição Federal garante a liberdade sindical individual, pela qual "ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato". Garantindo-se na lei a liberdade sindical e criando-se um outro sindicato ao qual se filie a maioria dos membros de uma determinada categoria, o sindicato oficial que a representa se desfalcará daqueles trabalhadores que voluntariamente a outro se filiarem. No instante em que este sindicato torna-se o mais representativo, quem poderia negar-lhe, com argumentos plausíveis, a condição de representante daqueles trabalhadores em cujo nome se constituiu e agora quer atuar? (SILVA, 1990, p. 48-49).

O âmbito de abrangência de Convenção Coletiva de Trabalho será definido de acordo com o espaço de representação dos entes sindicais signatários. O âmbito de abrangência do Acordo Coletivo de Trabalho é restrito aos trabalhadores, empregados diretos ou não, vinculados, ainda que indiretamente (por interposição), a um mesmo contexto socioeconômico de prestação laborativa, nos casos de agregação por categoria profissional. Em cada caso se afere a abrangência do ACT em conformidade com o sindicato signatário do ajuste e com aquele que se aproveita da força produtiva entregue.

Este o cenário interpretativo básico e de aplicação da regra celetista do artigo 511, possibilitado pelas premissas expostas nos capítulos anteriores e pelas teorias hodiernas sobre a revelação do direito.

Os avanços havidos no Direito, sobretudo no campo dos princípios, bem como as transformações sociais das últimas duas décadas, devem iluminar a interpretação das regras constitucionais e infraconstitucionais sobre as relações sociocoletivas, conforme já exposto. Normas constitucionais insculpidas nos artigos

1º, incisos III e IV; 5º *caput* e incisos XVII, XXII e XXIII; 7º *caput* e incisos XVII, XXVI e XXVII; 8º *caput* e incisos I, II e VI; além dos artigos 170, inciso IV e 193 não podem ser olvidadas pelo intérprete no momento de aplicação da regra trabalhista.

A compreensão da normatividade dos princípios passa pela análise da interpretação constitucional evolutiva. Juliana Augusta Medeiros de Barros, em obra coletiva "Parassubordinação: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana", destaca:

> As constituições em geral são o fruto de um compromisso estabelecido entre as tendências socioeconômicas, políticas e culturais predominantes no momento de sua criação. Contudo, as circunstâncias que deram origem à criação do texto constitucional estão em permanente e incessante modificação. Por isso, a Constituição não pode ser concebida como uma ordem totalmente estática, ainda que seja criadora de certeza, ou seja, a Constituição também experimenta o passar do tempo.
> Esse fenômeno, conhecido mais comumente, por mutação constitucional, foi utilizado pela primeira vez, por Paul Laband, em 1895, no seu livro Wandlungen der deutschen Reichseverfassung (Mutação da Constituição Alemã), para diferenciá-lo da chamada reforma constitucional – mecanismo formal de alteração previsto no texto constitucional composto pelas emendas e revisões.
> De acordo com Luís Roberto Barroso, existem duas formas de modificação constitucional, sem a necessidade de ruptura da ordem constituída ou da convocação do poder constituinte originário: através da reforma do texto, pelo exercício do poder constituinte derivado (reforma constitucional) ou por meio do recurso aos meios interpretativos (mutação constitucional). A interpretação evolutiva se insere na segunda hipótese, como um processo informal de mudança do texto da Constituição. (BARROS, 2011. p. 135).

Luís Roberto Barroso trata da interpretação como instrumento da mutação constitucional e indica que o intérprete é coparticipante do processo de criação do direito no caso de análise de princípios. Assim, a mutação constitucional por interpretação de seu texto "consiste na mudança de sentido da norma, em contraste com entendimento preexistente". Explica o constitucionalista que "como só existe norma interpretada, a mutação constitucional ocorrerá quando se estiver diante da alteração de uma interpretação previamente dada" (BARROSO, 2012, p. 153).

Constitucionalistas brasileiros identificados com os processos naturais de evolução da sociedade, atentos aos fenômenos do pós-positivismo e neoconstitucionalismo, contemplam a possibilidade de a interpretação atuar como mecanismo de mutação constitucional. Não se trata de mera função integrativa atribuída ao intérprete, que lhe permite atividade criativa na revelação do comando normativo. É mais do que isso, como leciona Luís Roberto Barroso:

> A mutação constitucional por via de interpretação, por sua vez, consiste na mudança de sentido da norma, em contraste com entendimento preexistente. Como só existe norma interpretada, a mutação constitucional ocorrerá quando se estiver diante da alteração de uma interpretação previamente dada. No caso da interpretação judicial, haverá mutação constitucional quando, por exemplo, o Supremo Tribunal Federal vier a atribuir a determinada norma constitucional sentido diverso do que fixara anteriormente, seja pela mudança da realidade social ou por uma nova percepção do direito. (BARROSO, 2011, p. 153).

Assim, no que concerne ao presente estudo e ainda que não seja esta necessariamente a conclusão do constitucionalista, é possível compreender que a regra da unicidade (artigo 8º, inciso II da Constituição da República) se não é inconstitucional (Capítulo 13) deve ser reinterpretada (Capítulo 14), nos termos já aqui expostos neste Capítulo.

Ricardo Machado Lourenço Filho trata da característica de vacuidade semântica dos direitos fundamentais, e conclui ser anacrônica a regra constitucional da unicidade sindical em face da liberdade consagrada no texto constitucional:

> Os direitos humanos (e fundamentais) podem pretender uma validade universal exatamente porque são semanticamente vazios. Eles não definem, *per se*, programas decisórios, por exemplo, para os sistemas do direito e da política. Essa especificação de conteúdo é atribuída aos diversos sistemas funcionais e suas respectivas organizações e procedimentos. Mas é a vacuidade semântica dos direitos fundamentais que permite a abertura para a contingência. Em outras palavras, viabiliza o deslocamento da perspectiva temporal, do passado para o futuro, própria da sociedade moderna.
> (...)
> E o fato de os direitos fundamentais serem vazios de conteúdo não impede que, como valores, tenham efeito agregador. Pelo contrário, o "esvaziamento" é condição necessária para a produção desse efeito. Isso desloca, então, o problema dos direitos fundamentais – e também o da liberdade sindical – para a discussão sobre sua implementação. (LOURENÇO FILHO, 2011, p. 122-123).

A realidade democrática e plural brasileira exige um sindicato atuante e livre de suas amarras corporativistas construídas no início do século XX, que esteja em consonância com o atual sentido da norma constitucional do artigo 8º, tanto em seu *caput* e inciso I quanto com relação ao seu inciso II (interpretado restritivamente), caso se contemple sua constitucionalidade.

Além da mutação constitucional é também relevante a alteração da interpretação celetista em decorrência dos valores fundamentais da República, destacadamente a liberdade sindical. Demonstrado suficientemente nos capítulos iniciais do presente estudo que a realidade socioeconômica vivenciada no momento

da construção da regra legal celetista e da norma constitucional sobre o sindicato não se verifica hodiernamente. A mudança na realidade fática brasileira implica necessariamente uma nova visão do intérprete justrabalhista para a revelação do conceito jurídico analisado. “Encontra-se superada, de longa data, a crença de que os dispositivos normativos contêm, no seu relato abstrato, a solução preestabelecida e unívoca para os problemas que se destinam a resolver.” (BARROSO, 2011, p. 159). Assim, no direito sindical de hoje, a compreensão do intérprete deve ser decisiva no processo de revelação do conteúdo da norma jurídica trabalhista celetista.

No que concerne ao tema sindical especificamente, em sentido mais estrito doutrinariamente do que o aqui proposto, porém expressivo e importante no cenário prático juslaboral brasileiro, indica o Prof. Maurício Godinho Delgado (2011) uma releitura da regra celetista referente à categoria profissional naquilo que diz respeito à terceirização[181]. Propõe o autor a possibilidade de que os trabalhadores terceirizados sejam representados pelo sindicato dos trabalhadores vinculados diretamente ao tomador dos seus serviços, o que faz com fundamento na Constituição da República. A figura jurídica proposta no presente estudo e critério de agregação do trabalhador ao sindicato (que pode ser uma das opções postas em um cenário plural), consistente releitura do conceito de categoria profissional, parece atender ao disposto pelo citado autor.

Visto o respaldo hermenêutico à releitura do artigo 511 da CLT à luz do Texto Constitucional é necessário reafirmar e especificar as possibilidades de representação dos trabalhadores no cenário de pluralidade sindical, o critério definidor do sindicato apto à negociação coletiva, bem como o instrumental teórico para a aplicação da norma coletiva autônoma no plano dos contratos de emprego.

A agregação natural dos trabalhadores se dá por categoria profissional, conforme releitura proposta, pois melhor consagra o princípio da agregação, que é fundamental para a efetividade da representação sindical e por ser assim determinado pelo artigo 511 da CLT. Entretanto, em um cenário de liberdade sindical há outras possibilidades, conforme destacado anteriormente no presente estudo

[181] “A terceira política pública convergente diz respeito à possibilidade de a representação sindical dos trabalhadores terceirizados realizar-se não somente por meio do sindicato específico a esses trabalhadores, se houver, mas ainda, e principalmente, por meio do clássico sindicato profissional dos trabalhadores vinculados à empresa prestadora dos serviços. Esta possibilidade jurídica, embora ainda não esteja clara na jurisprudência, deriva diretamente da Constituição da República e da ordem jurídica infraconstitucional.” (DELGADO, 2011, p. 91-92)

(Capítulo 6), sendo possível extrair da melhor doutrina e da experiência internacional, basicamente, quatro critérios de agregação do trabalhador ao sindicato: ofício ou profissão, categoria, empresa e grandes ramos ou segmentos empresariais (DELGADO, 2012). Os quatro tipos básicos de agregação do trabalhador ao sindicato são possíveis no Brasil atualmente, vista a liberdade sindical e a inaplicabilidade prática (restrição, Capítulo 14) ou inconstitucionalidade (Capítulo 13) do disposto no inciso II do artigo 8º da Constituição da República.

A agregação coletiva por ofício ou profissão está delimitada pelo artigo 511, parágrafo 3º, da CLT, e pode ser opção para trabalhadores que se vinculam por identidade profissional marcada pela existência de estatuto normativo próprio e específico. No mesmo âmbito (local, regional, estadual, nacional) podem outros diversos sindicatos do mesmo ofício se estruturar para o exercício da representação, sendo habilitado à negociação coletiva o sindicato mais representativo conforme o princípio da agregação. Assim, dentre os representantes coletivos, caso não haja consenso, negociará coletivamente o "sindicato mais amplo, mais largo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados" (DELGADO, 2013, p. 1366). Os demais, neste caso, prosseguirão em suas tarefas sindicais outras, na expectativa de se tornarem o mais representativo na próxima negociação coletiva.

A vinculação por grandes ramos ou segmentos empresariais é também possível e deve ser buscada pela classe trabalhadora, pois a unidade (que não se confunde com unicidade) pode ser fator decisivo para a melhoria das condições de pactuação da força produtiva pela construção da norma autônoma coletiva. O confronto, necessário e saudável, entre capital e trabalho pode se dar em um ambiente muito mais favorável à classe trabalhadora se ela construir a unidade por grandes ramos ou segmentos empresariais, preferencialmente de abrangência estadual ou nacional. A releitura do disposto no artigo 511 parágrafo 2º da CLT permite tal agregação, que pode ser escolha da classe trabalhadora. Tal vinculação coletiva também permite múltiplos sindicatos concorrentes em um mesmo âmbito (municipal, regional, estadual, nacional). A negociação coletiva, como visto, se não se der por todos será levada a efeito pelo sindicato mais representativo, visto o princípio da agregação para a sua identificação.

É forçoso concluir também, em um cenário de liberdade sindical ampla e sem unicidade, a possibilidade de trabalhadores optarem pela organização básica

através da empresa.[182] Talvez não haja, em confronto no caso concreto, a verificação da maior representatividade, nos termos do princípio da agregação, mas esta é, também, uma possibilidade a ser considerada pelos trabalhadores, nos termos da releitura do disposto no artigo 511 parágrafo 2º da CLT. Ainda que (em tese) sem maior representatividade, tal vinculação coletiva também permite múltiplos sindicatos concorrentes no âmbito da empresa. Conforme já exposto a restrição do inciso II do artigo 8º da Constituição da República, aqui especificamente no que concerne à base territorial mínima municipal, não é óbice à agregação proposta, visto que seus contornos se restringem ao reconhecimento do sindicato mais representativo.

Por fim, já exposta no presente capítulo, a agregação por categoria profissional. Repita-se, por importante: por categoria profissional, neste contexto, pode-se compreender o critério de agregação do trabalhador ao sindicato cujo núcleo é a prestação laborativa no interesse direto e imediato de um mesmo sujeito que se apropria, direta ou indiretamente, da disposição de trabalho, independentemente de ser ou não empregador. O que se deve compreender não é mais quem é o empregador, para que se fixe a agregação por categoria profissional. O que se deve buscar é quem se aproveita, essencialmente, da força produtiva entregue. O ponto de agregação decorre de se identificar para quem o trabalho é entregue em essência e não quem é mero empregador direto. Assim, todo e qualquer trabalhador que se insere em um mesmo contexto socioeconômico de prestação laborativa no interesse direto ou indireto daquele que se aproveita de seu trabalho pode optar por constituir representação por categoria profissional essencial. A "situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas" prevista na CLT significa, hoje, repita-se, não mais agregação por vinculação a um único empregador, mas, sim, pela identificação de quem se aproveita, em essência, da prestação laborativa entregue. No mesmo âmbito (local, regional, estadual, nacional) podem outros diversos sindicatos da mesma categoria profissional se estruturar para o exercício da representação, sendo

[182] Na prática hoje já é visível uma aproximação da organização sindical brasileira com o sindicalismo de empresa, pois a ordem jurídica nacional possibilita os Acordos Coletivos de Trabalho, que são a expressão da vontade negocial restrita a uma assembleia composta apenas por empregados de um dado empregador. Não há, no ACT, necessariamente, a preocupação com toda a categoria profissional, visto que são levados à negociação os pontos relevantes apenas para um grupo restrito de empregados. Não parece ser diferente da possibilidade aqui exposta (sindicato por empresa) a situação dos combativos sindicatos dos petroleiros (Petrobrás) e dos empregados dos Correios...

habilitado à negociação coletiva o sindicato mais representativo conforme o princípio da agregação.

Com relação à negociação coletiva, como visto, está apto a negociar com o contraponto patronal o sindicato mais representativo. O âmbito de abrangência de Convenção Coletiva de Trabalho será definido de acordo com o espaço de representação dos entes sindicais signatários. Em relação aos Acordos Coletivos de Trabalho em cada caso se afere sua abrangência em conformidade com o sindicato signatário do ajuste e com aquele que se aproveita da força produtiva entregue.

De tal compreensão decorrerão problemas de simples solução hermenêutica e outros em que haverá conflitos coletivos intersindicais e/ou individuais difíceis em decorrência da ampla normatização autônoma possibilitada pela liberdade sindical[183]. Todos devem ser enfrentados a partir de seu surgimento nos casos concretos e tendo por base as premissas fixadas, o que aqui se inicia, ainda que em tese.

Inicialmente, conforme já exposto, caso haja a coexistência de diversos sindicatos representativos da mesma categoria profissional a prevalência na negociação coletiva (com os contrapostos patronais) é do sindicato mais representativo. A aferição inicial de qual é o sindicato mais representativo, dentre os postulantes à negociação coletiva, cabe ao ente a quem compete negociar os interesses patronais (sindicato, empregador ou destinatário do trabalho entregue)[184], pois interessado em garantir que as normas jurídicas construídas autonomamente sejam efetivamente implementadas no âmbito dos contratos de emprego. Deve-se levar em conta, como visto, qual é o "sindicato mais amplo, mais largo, mais abrangente, de base mais extensa e de maior número de filiados" (DELGADO, 2013, p. 1366). É claro que se presume, neste e em qualquer caso, observância ao princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, pois as partes devem primar pela boa-fé nas negociações e pela transparência das decisões coletivas e dos processos de tomada de decisões (DELGADO, 2011). Caso não haja boa-fé no plano da identificação do sindicato mais representativo o ente coletivo que se sentir

[183] Ampla normatização autônoma já se verifica desde a proliferação de sindicatos havida pós-1988, com o problema decorrente da pluralidade sindical oblíqua (Capítulo 9).

[184] Nada impede, em princípio, que sindicatos com menor representatividade busquem a negociação coletiva, razão pela qual caberá ao contraponto empregador verificar se aquele que se apresenta possui maior representatividade. Para tanto deverá chamar à negociação coletiva todos os demais sindicatos que (concomitantemente) representam os interesses de seus trabalhadores. Caso haja entre eles consenso, tudo se resolve na negociação conjunta. Caso não haja consenso deve haver, entre os representantes dos trabalhadores, a definição da maior representatividade.

prejudicado poderá, obviamente, buscar seu reconhecimento e prevalência negocial junto ao Poder Judiciário Trabalhista. Sendo procedente o pedido e caso tenha havido negociação com sindicato que não seja o mais representativo o ajuste levado a efeito não será reconhecido como tal, com os efeitos próprios no contrato de emprego, ou seja, não terá havido ajuste normativo coletivo, sendo eventuais vantagens vistas como alterações contratuais (de caráter permanente) individuais, e ilícitas as cláusulas prejudiciais ao trabalhador (CLT, artigo 468).

Situação um tanto mais complexa diz respeito à coexistência, em um mesmo contexto socioeconômico produtivo (empregador ou tomador de serviços), de múltiplas Convenções Coletivas de Trabalho envolvendo sindicatos de ofício, sindicato de categoria profissional e sindicatos por segmentos econômicos. A pergunta será: qual ajuste normativo aplicar com relação a cada contrato de emprego?

Em se tratando de trabalhador, empregado direto ou indiretamente contratado, que não exerce profissão regulamentada, o instrumento normativo a ser aplicado no âmbito contratual trabalhista será aquele fixado entre o sindicato representante do contratante (direto ou indireto) e o sindicato de categoria profissional ou, se existente com igual abrangência, pelo sindicato de segmento econômico (entre estes a prevalência é do mais representativo).

Havendo organização sindical por ofício ou profissão, a representação deve ser garantida ao sindicato mais representativo no âmbito de abrangência, restrita a aplicação de seus termos, obviamente, aos trabalhadores da categoria profissional diferenciada.

No que diz respeito aos Acordos Coletivos de Trabalho o contratante de força produtiva (empregador direto ou tomador dos serviços indiretos) poderá ajustar normas jurídicas autônomas com sindicato (mais representativo) de categoria diferenciada, com abrangência restrita. Em se tratando de categoria profissional poderá ajustar com o sindicato mais representativo. Havendo sindicato no âmbito de seu empreendimento (sindicato por empresa) poderá ajustar diretamente com ele se, no caso concreto, se mostrar, dentre todas as diversas opções acima, o mais representativo.

Vale destacar que a aplicação dos instrumentos normativos no âmbito dos contratos de emprego independe de sindicalização, pois o trabalhador pode optar por não se filiar a nenhum sindicato ou por se filiar a qualquer daqueles que se

apresente para a sua representação em um contexto de pluralidade, ainda que o de sua escolha não seja o mais representativo.

Por fim vale lembrar que na negociação coletiva, sejam quais forem os sindicatos legitimados, os signatários deverão respeitar o princípio da adequação setorial negociada, pois embora a organização sindical seja livre não o é, de modo amplo e irrestrito, o ajuste normativo autônomo. A normatização coletiva em cenário plural pressupõe sindicato mais livre e consequentemente mais forte no plano negocial. É o que se espera.

16 CONCLUSÃO.

A compreensão de alguns pressupostos ou possibilidades interpretativas, decorrentes das análises empreendidas nos capítulos anteriores, é necessária para a conclusão final sobre o novo contexto de representação sindical no Brasil em cenário plural. Assim é importante destacar as alterações normativas e socioeconômicas das últimas décadas e seus impactos no sindicato (Capítulos 2, 3 e 4), com destaque para as transformações jurídicas decorrentes da Constituição da República em 1988; as mudanças nos conceitos e contextos da subordinação jurídica (Capítulo 5); a pluralidade sindical oblíqua (Capítulo 9) e a liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT e, em sua essência, vigente no Brasil (Capítulos 6 a 14).

As alterações socioeconômicas vivenciadas pelo Brasil e seus reflexos no sindicato são bastante claras, valendo aqui lembrar que o modelo de representação coletiva foi construído e principalmente consolidado tendo por base a negação da luta de classes, pois teria no Estado o centro da produção normativa trabalhista. O Brasil passou de um país agrário de trabalhadores rurais sem organização coletiva significativa para potência industrial e econômica, com avanços significativos também na área social nos últimos 10 anos. O mundo se transformou, assim como o Brasil, e o sindicato, em sentido outro, continua muito parecido com aquele que surgiu e se desenvolveu no início do século XX.

A Constituição da República, em 1988, consagrou princípios e regras extremamente relevantes para a regulação das relações sociocoletivas, embora sua aplicação tenha ficado, em diversas situações, restrita à conformação com o que antes já preceituava a CLT. Houve a consagração no Texto Constitucional, concomitantemente, do princípio fundamental de liberdade sindical e da regra da unicidade sindical. Não fixou a Carta da República, entretanto, sistema de agregação do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical).

Desde a Consolidação das Leis do Trabalho o núcleo da relação de emprego e consequentemente o cerne do Direito do Trabalho, a subordinação jurídica, vem sofrendo transformações no plano da interpretação, por força das mudanças socioeconômicas verificadas na relação capital-trabalho. A “dependência” prevista no artigo 3º da CLT pode ser compreendida como “subordinação”, em seus termos

clássicos e em outros contextos tais como “subordinação objetiva”, “subordinação estrutural”, “subordinação integrativa” e “subordinação reticular”, sempre na expectativa da inclusão, no âmbito da proteção, dos trabalhadores hipossuficientes e destinatários de tutela estatal específica. Essa compreensão mais ampla deve ser estendida também aos conceitos e contextos relativos aos critérios de agregação do trabalhador ao sindicato no Brasil.

A pluralidade sindical oblíqua é uma realidade inconteste no sindicalismo brasileiro, sobretudo após a Constituição da República em 1988. De 22 sindicatos de empregados urbanos em 1940 o Brasil passou a ter 7.748 sindicatos de empregados em 2013. Desde 1940 o Brasil passou de um total de 41 para 14.994 sindicatos com registro ativo junto ao Ministério do Trabalho e Emprego em 2013. O aumento do número de sindicatos de empregados (incluídas categorias diferenciadas) com registro ativo no período 2001-2013 é muito significativo. Eram 4.266 sindicatos com registro ativo em 2001, número que passou para 7.748 em 18/04/2013, aumento expressivo de 81,62%. O índice de sindicalização, entretanto, não se alterou significativamente. O percentual de sindicalizados em relação ao total de empregados reduziu dos 18,5% em 2004 para 18,1% dos trabalhadores em 2009, segundo dados do IBGE divulgados pela OIT. Em 2011 foi mantida a tendência de redução, com 17,2% (IBGE) dos trabalhadores associados a sindicatos, não obstante tenha havido aumento no número absoluto de trabalhadores sindicalizados nas duas últimas décadas (1999-2011), com destaque para o período até 2006. Durante os últimos anos a criação de novos sindicatos foi algo relativamente simples, pois o critério adotado, de especialização, permitiu a criação de novos entes coletivos por desmembramento de tradicionais categorias. O que ocorre hoje é a diluição ou artificial superespecialização da representação sindical, ao contrário do que seria ordinário no contexto de unicidade ou de unidade. É bem verdade que a fragmentação hoje verificada foi tolerada por haver uma pressão pro-pluralidade, ainda que não revelada expressamente pelos atores sociais envolvidos. Tal pluralidade sindical oblíqua pode ter sido até mesmo influenciada, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego e do Poder Judiciário Trabalhista, pela Convenção 87 da OIT, mas sem que se estabelecessem critérios claros de fixação da representação decorrente de seus princípios. O problema da pluralidade sindical oblíqua é que embora haja proliferação de sindicatos não se admite sua coexistência

(concorrência) em uma mesma base de representação, bem como não há sua organização em estrutura de livre escolha da classe trabalhadora.

Possível então, como visto, responder ao questionamento básico lançado na introdução do presente estudo e aqui relembrado: é possível, mantida a estrutura normativa atual (celetista e constitucional), uma evolução interpretativa sobre as regras de representação sindical no Brasil, tendo por referência as transformações havidas no país e no mundo? Sim. É possível, mantida a estrutura normativa atual, reinterpretar o direito posto naquilo que concerne à essência da representação coletiva no Brasil. Toda a evolução descrita ao longo do texto possibilitou a releitura do artigo 8º da Constituição da República e do artigo 511 da CLT. A liberdade sindical, nos termos preconizados pela Convenção 87 da OIT, tem ampla previsão normativa no direito interno brasileiro, sendo que sua aplicação independe de regras infraconstitucionais e não se reduz em decorrência destas ou mesmo daquelas de matriz constitucional. A nova interpretação da estrutura normativa brasileira sobre o sindicato é possível em duas vertentes: inconstitucionalidade da regra constitucional do inciso II do artigo 8º, face ao disposto em seu *caput* e inciso I, ou compatibilização entre tais dispositivos normativos fixados na Constituição da República, em leitura tópico-sistemática ou por ponderação. Qualquer que seja a estratégia interpretativa o resultado é o direito dos trabalhadores de constituir organizações conforme escolha dos interessados. Também decorre de tal cenário normativo que as organizações sindicais concorrerão livremente para a representação coletiva, que será fixada por aplicação do princípio da agregação, que por sua vez revelará o sindicato mais representativo. De qualquer modo uma nova organização sindical independe de alteração legislativa, bastando uma postura interpretativa em consonância com os valores fundamentais da Constituição da República, dentre eles, em destaque, a liberdade sindical.

Por fim, dadas as amplas possibilidades do exercício da representação coletiva o que se espera do sindicato no Brasil é que fortaleça sua atuação no plano da construção da norma jurídica autônoma e que aproveite o cenário plural consolidado nos últimos anos para se desvencilhar de toda e qualquer amarra corporativista que ainda lhe cerceie as possibilidades de melhorar a vida de seus representados.

REFERÊNCIA

ABRAMO, Cláudio. Uma Constituição diferente. In SADER, Emir (Org.). **Constituinte e Democracia no Brasil Hoje.** São Paulo: Brasiliense, 1985.

ALCOFORADO, Fernando. **De Collor a FHC: O Brasil e a nova (des)ordem mundial**. São Paulo: Nobel, 1998.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.** São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 2010.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr., 2009.

ALVES, Amauri Cesar. O problema da conciliação na Justiça do Trabalho. **Jornal Observador**, Pedro Leopoldo, ed. 887, 22 fev 2013.

ALVES, Giovanni. Trabalho e Sindicalismo no Brasil dos Anos 2000: dilemas da era neoliberal. In ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ALVES, Maria Helena Moreira. **Estado e Oposição no Brasil (1964-1984).** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1984.

ALVES, Maria Helena Moreira. **Estado e Oposição no Brasil (1964-1984).** Bauru, EDUSC, 2005.

AMARAL, José Duarte do. **Estado Democrático de Direito: nova Teoria Geral do Direito do Trabalho – adequação e compatibilidade.** São Paulo: LTr., 2008.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas.** São Paulo: LTr., 2007.

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático.** São Paulo: Paz e Terra, 1998.

ANTUNES, Ricardo. **Classe Operária, Sindicatos e Partido no Brasil: um estudo sobre a consciência de classe – da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora**. São Paulo: Cortez, 1982.

ANTUNES, Ricardo. A questão do Emprego no Contexto da Reestruturação do Trabalho no Final do Século XX. In: HORTA, Carlos Roberto e CARVALHO, Ricardo A. Alves de (orgs.). **Globalização, Trabalho e Desemprego**. Belo Horizonte: C/Arte, 2001.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1997.

ARAUJO, Edson Gramuglia. Organização Sindical e Negociação Coletiva no Âmbito da União Europeia. In BELTRAN, Ari Possidonio (Coord). **União Europeia e o Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr., 2012.

AROUCA, José Carlos. **Organização Sindical no Brasil: passado – presente – futuro(?).** São Paulo: LTr., 2013.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr., 1998.

BACHOF, OTTO. **Normas Constitucionais Inconstitucionais?** Tradução de José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Almedina, 2008.

BARCELLOS, Ana Paula de. Neoconstitucionalismo, Direitos Fundamentais e Controle das Políticas Públicas. In SARMENTO, Daniel, GALDINO, Flávio (org.) **Direitos Fundamentais: estudos em homenagem ao Professor Ricardo Lobo Torres.** São Paulo: Renovar, 2006.

BARELLI, Walter. Tendências da Economia Brasileira no Final de 1985. In SANDRONI, Paulo (org.). **Constituinte, Economia e Política da Nova República.** São Paulo: Cortez, 1986.

BARROS, Cassio Mesquita. **Perspectivas do Direito do Trabalho no Mercossul.** São Paulo: LTr., 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARROSO, Luis Roberto. Neoconstitucionalismo e Constitucionalização do Direito (O Triunfo Tardio do Direito Constitucional no Brasil). In SOUZA NETO, Cláudio Pereira de., SARMENTO, Daniel. **A Constitucionalização do Direito: Fundamentos Teóricos e Aplicações Específicas.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. A Declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho. **Direito e Justiça: Revista da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre, vol. 28, ano XXV, 2003.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BASTOS, Lisiane de Alcantara. "VII.a. – Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos". In BACKES, Ana Luiza, AZEVEDO, Débora Bithiah, ARAÚJO, José Cordeiro (Org.). **Audiências Públicas na Assembléia**

Nacional Constituinte: a sociedade na tribuna. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009.

BOITO Jr. Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical**. São Paulo: Hucitec, 1991.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Constituição 20 anos.** 2008. Disponível em <http://www.camara.gov.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-188.pdf. Acesso em 30 out. 2012.

BRASIL, Decreto 1637, de 5 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. **Diário Oficial da União***.* Rio de Janeiro, 11 de janeiro de 1907. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-norma-pl.html. Acesso em: 14/08/2012.

BRASIL, Decreto 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e industrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. **Diário Oficial da União.** Rio de Janeiro, 08 de janeiro de 1903. Disponível em http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-979-6-janeiro-1903-584238-norma-pl.html. Acesso em 14/08/2012.

BRASIL, Fundação IBGE, Censo Industrial – 1950, 1960, 1970. In SANDOVAL, Salvador. **Os Trabalhadores Param: greves e mudança social no Brasil 1945 – 1990.** São Paulo: Ática, 1994. p. 34.

BRASIL, Lei 4.330, de 01 de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. **Diário Oficial da União***,* Brasília, 03 de junho de 1964. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4330-1-junho-1964-376623-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 14/08/2012.

BRASIL, Lei 4.725, de 13 de julho de 1965. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. **Diário Oficial da União***.* Brasília, 13/07/1965. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4725-13-julho-1965-369004-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em 14/08/2012).

BRASIL, TST, Súmula 331, disponível em www.tst.jus.br, consulta em 17/05/2013.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, decretada e promulgada pelo Congresso Nacional Constituinte. **Diário do Congresso Nacional.** Rio de Janeiro, 24/02/1891. Disponível em http://www2.camara.gov.br/legin/fed/consti/1824-1899/constituicao-35081-24-fevereiro-1891-532699-publicacaooriginal-15017-pl.html. Acesso em 14/08/2012).

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, decretada e promulgada pelo Congresso Nacional. **Diário Oficial da União***,* Rio de Janeiro, 16/07/1934. Disponível em http://www2.camara.gov.br/legin/fed/consti/1930-

1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em 22/08/2012.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, decretada pelo Presidente da República em 10.11.1937. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-35093-10-novembro-1937-532849-publicacaooriginal-15246-pe.html. Acesso em: 14/08/2012.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, decretada pela Assembléia Constituinte. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 19 de setembro de 1946. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 22/08/2012.

BRASIL. Decreto 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União***.* Rio de Janeiro, 29 de março de 1931. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-norma-pe.html. Acesso em: 14/08/2012.

BRASIL. Decreto 24.694, de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 24 de outubro de 1934. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24694-12-julho-1934-526841-norma-pe.html. Acesso em: 14/08/2012.

BRASIL. Decreto-Lei 1.402, de 05 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 07 de julho de 1939. Disponível em http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1402-5-julho-1939-411282-norma-pe.html. Acesso em 14/08/2012.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 14/08/2012.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 26 de 1985. Convoca Assembléia Nacional Constituinte e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 28 de novembro de 1985. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/emecon/1980-1987/emendaconstitucional-26-27-novembro-1985-364971-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em 20/09/2012.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Sindical 1987, 1988, 1989, 1990, 1991 e 1992.** IBGE, [199-].

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sindicatos: Indicadores sociais 2001**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003.

BRASIL. Lei 5889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 de junho de

1973. Disponível em: http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5889-8-junho-1973-357971-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em 14/08/2012).

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 05 de janeiro de 1916. Disponível em http://www2.camara.gov.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-3071-1-janeiro-1916-397989-norma-pl.html. Acesso em 14/08/2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Declaração sociolaboral do MERCOSUL: 10 anos DSL**. Brasília: MTE, ASSINT, 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Sindicatos com registro ativo. Disponível em http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTrabalhadorUrbano.asp, consulta em 18/04/2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Sindicatos com registro ativo. Disponível em http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTrabalhadorUrbano.asp, consulta em 18/04/2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. "Instrução Normativa MTb n. 3 de 10/08/1994: Dispõe sobre o Registro Sindical. **Diário Oficial da União**. 12/08/1994. Disponível em legisweb.com.br. Acesso em 23/05/2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. "Instrução Normativa MTb n. 343 de 04/05/2000: Dispõe sobre o pedido de registro sindical dirigido ao Ministério do Trabalho e Emprego. **Diário Oficial da União**. 05/05/1994. Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 23/05/2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. "Portaria GM/MTE n. 326, de 01 de março de 2013". Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 23/05/2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho. "Portaria n. 186, de 10 de abril de 2008". Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 23/05/2013.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 591 - de 6 de julho de 1992. Disponível em www.planalto.gov.br, consulta em 10/09/2013.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 592 - de 6 de julho de 1992. Disponível em www.planalto.gov.br, consulta em 10/09/2013.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 678 - de 6 de novembro de 1992. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf, consulta em 10/09/2013.

BRASIL. Senado Federal. Assembléia Nacional Constituinte (Atas das Comissões). Comissão da Ordem Social. VII-A Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos. pág. 61. Disponível em http://www.senado.gov.br/publicacoes/anais/constituinte/7a%20-

%20SUBCOMISS%C3%83O%20DOS%20DIREITOS%20DOS%20TRABALHADORES.pdf Consulta em 06 out 2012.

BRASIL. Senado Federal. Assembléia Nacional Constituinte (Atas das Comissões). Comissão de Sistematização. Disponível em http://www.senado.gov.br/publicacoes/anais/constituinte/9b%20-%20SISTEMATIZA%C3%87%C3%83O.pdf, consulta em 27/11/2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 815-3/DF, relator Ministro Moreira Alves, publicação DJ 10/05/96, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 20/06/2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 134.300-1/DF, relator Ministro Sepúlveda Pertence, publicação, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 134.300-1/DF, relator Ministro Sepúlveda Pertence, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 291.822/RS, relator Ministro Marco Aurélio, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. publicações DJ de 9/10/2003, p. 4; DJ de 10/10/2003, p. 4; DJ de 13/10/2003, p. 4, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 04/09/2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical.** 4. ed. São Paulo: LTr., 2012.

BRIZOLA NETO DEFENDE FIM DE SINDICATOS-FANTASMAS. Jornal Estado de Minas. Disponível em http://www.em.com.br/app/noticia/politica/2012/05/08/interna_politica,293212/brizola-neto-defende-fim-de-sindicatos-fantasmas.shtml. Acesso em 28/05/2013.

BRÓTONS, Antonio Remiro, CORTADO, Rosa Riquelme, DÍEZ-HOCHLEITNER, Javier, CALATAYUD, Esperanza Orihuela, DURBÁN, Luis Pérez-Prat. **Derecho Internacional.** Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPLAN, Luciana. O Direito do Trabalho e a Teoria Crítica dos Direitos Humanos. In **Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr., 2007.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Quem tem medo do desemprego no Brasil? **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, 1998, vol. 26, n. 2, p. 179-193.

CARVALHO, José Murilo de. **Pontos e Bordados: escritos de história política.** Belo Horizonte, UFMG, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CEDAC – CENTRO DE AÇÃO COMUNITÁRIA. **Perspectivas do novo sindicalismo.** São Paulo: Edições Loyola-CEDAC, 1980.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do 2º Congresso Nacional da CUT.** Rio de Janeiro, 31 de julho, 01, 02 e 03 de agosto de 1986. Disponível em: http://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/115. Acesso em 24/09/2012.

CERQUEIRA, Marcello. **Cartas Constitucionais: Império, República & Autoritarismo***.* Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

COELHO, João Gilberto Lucas, OLIVEIRA, Antonio Carlos Nantes de. **A Nova Constituição: avaliação do texto e perfil dos constituintes.** Rio de Janeiro: REVAN, 1989.

COELHO, João Gilberto Lucas. O Processo Constituinte de 1.987. *In* BASTOS, Vânia Lomônaco, COSTA, Tânia Moreira da (org.). **Constituinte: questões polêmicas***.* Brasília: UnB, [198-].

COUTINHO FILHO, Gabriel Lopes. Limites aos Limites dos Direitos Fundamentais. *In* ALMEIDA, Renato Rua de (coord.). **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr., 2010.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo.** São Paulo: LTr., 2010.

DEL PRIORE, Mary. **O príncipe maldito: traição e loucura na família imperial.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves, DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho***.* São Paulo: LTr., 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo.** São Paulo: LTr., 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego.** São Paulo: LTr., 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr., 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr., 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr., 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 2002.

Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000.** São Paulo: DIEESE, 2012.

DIEESE. **Estudo Exploratório: A Natureza do Crescimento Econômico.** Disponível em http://www.dieese.org.br/projetos/SERT/estudoNaturezaCrescimentoEcon.pdf, consulta em 05/12/2012.

DIMOULIS, Dimitri, MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais.** 3. ed. São Paulo: RT, 2011.

DINIZ, Eli. **Empresário, Estado e Capitalismo no Brasil: 1930-1945**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

DOWBOR, Ladislaw. A Encruzilhada Econômica. In SANDRONI, Paulo (org.). **Constituinte, Economia e Política da Nova República.** São Paulo: Cortez, 1986.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ESPANHA. Congresso. Constituição da República. Disponível em http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm, acesso em 09/03/2013.

FAORO, Raymundo. Constituinte: a verdade e o sofisma. In SADER, Emir (org.). **Constituinte e Democracia no Brasil Hoje.** São Paulo: Brasiliense, 1985.

FERRANTE, Vera Lúcia B. **FGTS: Ideologia e Repressão.** São Paulo: Ática, 1978.

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, Educação e Liberdade.** São Paulo: LTr., 2008.

FLORENTINO, Manolo. **Em Costas Negras: uma história do tráfico de escravos entre a África e o Rio de Janeiro (séculos XVIII e XIX).** São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Organização Sindical. In FREDIANI, Yone, ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália**. São Paulo: LTr., 2004.

FREITAS, Juarez. A melhor interpretação constitucional *versus* a única resposta certa. *In* LOIS, Cecilia Caballero, BASTOS JÚNIOR, Luiz Magno Pinto, LEITE, Roberto Basilone (Coord.) **A Constituição como Epelho da Realidade:**

interpretação e jurisdição constitucionais em debate. Homenagem a Silvio Dobrowolski. São Paulo: LTr., 2007.

FUNDAP – FUNDAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO ADMINISTRATIVO. **Processo Constituinte: a Ordem Econômica e Social.** São Paulo: FUNDAP, 1987.

GARCIA, Lúcia Santos, RODARTE, Mario Marcos, BRAGA, Thaiz Silveira. **Desemprego de longa duração como corolário da 'Década Neoliberal': A evolução do desemprego metropolitano entre as décadas de 1990 e 2000.** Disponível em http://www.sei.ba.gov.br/images/releases_mensais/pdf/ped/ped_estudos_especiais/artigo_tempo_procura.pdf

GIANNOTTI, Vito. **História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil.** Rio de Janeiro: Mauad *X,* 2007.

GIANNOTTI, Vito. **Reconstruindo nossa História: 100 anos de luta operária.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1990.

GIOSA, L. A. Terceirização: uma abordagem estratégica. São Paulo: Pioneira, 1993, *In* PERON, SÁ, Melissa Peron e, BOMTEMPO, José Vitor, QUENTAL, Cristiane. **Revista de Administração Contemporânea. On-line version***,* disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65551998000200006&script=sci_arttext.

GÓIS DE, Luiz Marcelo Figueiras. **A Caminho de um Direito Trabalhista-Constitucional.** São Paulo: LTr., 2010.

GOMES, Ana Virgínia Moreira, BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. O significado da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais dos Trabalhadores na posição da OIT como a organização internacional capaz de garantir um conteúdo laboral no processo de globalização. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, vol. 119, ano 31, jul-set 2005.

GOMES, Maíra Neiva. **Reflexões sobre o sindicalismo contemporâneo: estudos em homenagem a Marcos Marçal**. Belo Horizonte: RTM, 2011.

GOMES, Severo. Situação Constituinte. In SADER, Emir (Org.). **Constituinte e Democracia no Brasil Hoje.** São Paulo: Brasiliense, 1985.

GOUVEIA, Jorge Bacelar. **Manual de Direito Internacional Público:** introdução, fontes, relevância, sujeitos, domínio, garantia. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2008.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação.** Brasília: OIT, 2012.

HOBSBAWM, Eric. **Mundos do Trabalho: novos estudos sobre a história operária.** 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Míni Aurélio.** 7. ed. Curitiba: Positivo, 2008.

HORN, Carlos Henrique. A crescente atomização sindical no Brasil: continuidades e singularidades. In HORN, Carlos Henrique, SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Ensaios sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil.** São Paulo: LTr., 2009.

HORTA, Raul Machado. **Direito Constitucional**. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

INFLAÇÃO: um problema que não pode ser esquecido. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 07 set. 2011. Disponível em: http://economia.estadao.com.br/noticias/economia+brasil,inflacao-um-problema-que-nao-pode-ser-esquecido,83215,0.htm. Acesso em 21/09/2012.

ITÁLIA. Governo Italiano. Constituição da República Italiana. Disponível em www. http://www.governo.it/Governo/Costituzione/1_titolo3.html, acesso em 08/03/2013.

JO, Hee Moon. **Introdução ao Direito Internacional.** 2. ed. São Paulo: LTr., 2004.

JORDÃO, Fernando Pacheco. **Dossiê Herzog: prisão, tortura e morte no Brasil.** São Paulo: Global, 2005.

KOSHIBA, Luiz, PEREIRA, Denise Manzi Frayze. **História do Brasil.** São Paulo: Atual, 1996.

KOTSCHO, Ricardo. **Explode um Novo Brasil: diário da campanha das diretas.** São Paulo: Brasiliense, 1984.

LAPA, José Roberto do Amaral. **Os Excluídos: contribuição à história da pobreza no Brasil (1850-1930).** Campinas: UNICAMP, 2008.

LIMA, Luziano Pereira Mendes de. **A atuação da esquerda no processo constituinte.** Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009.

LOGUÉRCIO, José Eymard. **Pluralidade Sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro.** São Paulo: LTr., 2000.

MANTEGA, Guido. Pactos Sociais e Hegemonia na Nova República. In SANDRONI, Paulo (Org.). **Constituinte, Economia e Política da Nova República.** São Paulo: Cortez, 1986.

MARCOLINI, Adriana. Cápsula do tempo. Moedas e jornais de 1871 emergem da reforma da zona portuária do Rio de Janeiro. **Carta Capital.** São Paulo, ed. 715, ano XVII, 2012.

MARTINS, Heloísa Helena de Souza. **O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil.** São Paulo: HUCITEC, 1989.

MARTINS, Renato, DOMBROWSKI, Osmir. “Mapa do Trabalho Informal na Cidade de São Paulo”. *In* JAKOBSEN, Kjeld, MARTINS, Renato, DOMBROWSKI, Osmir

(Orgs.). **Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEDEIROS, Océlio de. **Tailorismo, Faiolismo e Fordismo: sistemas fundamentais de direção das empresas.** Rio de Janeiro: Departamento de Imprensa Nacional, 1952.

MINAS GERAIS. Arquivo Público Mineiro. Arquivos DOPS, 1931.

MINAS GERAIS. Arquivo Público Mineiro. Arquivos DOPS, 1939.

Ministério do Trabalho. "Instrução Normativa MTb n. 01 de 17/07/1997: Dispõe sobre o registro sindical. **Diário Oficial da União**. 23/07/1997. Disponível em www.mte.gov.br. Acesso em 23/05/2013.

MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional, II, n. 72, pág. 291, Coimbra Editora, 1983)", *In* BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 815-3/DF, relator Ministro Moreira Alves, publicação DJ 10/05/96, disponível em www.stf.jus.br, consulta em 20/06/2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações Individuais e Coletivas do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

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

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical.** São Paulo: LTr., 2010.

OLIVEIRA, Dalva Amélia de. **Reformas: a atualização da legislação trabalhista e os direitos fundamentais do trabalho, segundo a Declaração de Princípios da OIT.** São Paulo: LTR., 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87.** 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** pág. 02. Disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf, consulta em 02/08/2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Los convenios fundamentales de la Organización Internacional Del Trabajo.** Oficina Internacional del Trabajo: Genebra, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.** 5. ed. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. Disponível em www.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf, acesso em 17/04/2013.

PAIXÃO, Cristiano. "A Convenção 87 da OIT no Direito Brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988." **Revista do TST.** vol. 78, n. 2, abr/jun 2012.

PARTIDO DOS TRABALHADORES. **Projeto de Constituição apresentado pela Bancada do Partido dos Trabalhadores à Assembléia Nacional Constituinte.** Brasília: Partido dos Trabalhadores, 1987.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Aplicabilidade da declaração sócio-laboral do Mercosul nos Estados-Partes.** Disponível em www.stf.jus.br/pdf/peduzzi.pdf, acesso em 09/03/2013.

PEREIRA, Anthony. Ditadura e Repressão. *Apud* MARTINS, Rodrigo. Chance fatal. Ou não. **Carta Capital***.* São Paulo, ed. 709, ano XVII, 2012

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e Liberdade Sindical.** São Paulo: LTr., 2007.

PERONE, Giancarlo. "A Liberdade Sindical na Itália". *In* FREDIANI, Yone, ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.) **Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália.** São Paulo: LTr., 2004.

PICHLER, Walter Arno. **Trajetória da sindicalização no Brasil entre 1992 e 2011.** Disponível em http://www.dmtemdebate.com.br/abre_noticia_colunista.php?id=20. Acesso em 22 mai. 2013.

PILATTI, Adriano. **A Constituinte de 1987-1988: progressistas, conservadores, ordem econômica e regras do jogo.** Rio de Janeiro: Lumen Juris/PUC.Rio, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIRES, Marcos Cordeiro (Coord). **Economia Brasileira: da Colônia ao Governo Lula**. São Paulo: Saraiva, 2010.

POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT? O "eterno" sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**. São Paulo, n. 50, março de 1998.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação.** São Paulo: Boitempo, 2008.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. Constituição da República Portuguesa. Disponível em http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/crp.html#art55, acesso em 08/03/2013.

PRADO JÚNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo.** São Paulo: Brasiliense, 2000.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil.** São Paulo: LTr., 2012.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares, MEDEIROS, Dárlen Prietsch. A Subordinação sem Derivações Semânticas. In RENAULT, Luiz Otávio Linhares, CANTELLI, Paula Oliveira, PORTO, Lorena Vasconcelos, NIGRI, Fernanda (orgs.). **Parassubordinação: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana.** São Paulo: LTr., 2011.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**: curso elementar. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RÍOS, Alfredo Villavicencio. **A Liberdade Sindical nas Normas e Pronunciamentos da OIT.** São Paulo: LTr., 2011.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Sindicalismo e Política: a trajetória da CUT (1983 a 1993)**. 2. ed. São Paulo: LTr., 2011.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, Sindicatos e Industrialização.** São Paulo: Brasiliense, 1974.

RODRIGUES, Newton. **Brasil Provisório (de Jânio a Sarney).** Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

ROZICKI, Cristiane. **Aspectos da Liberdade Sindical.** São Paulo: LTr., 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino. Vol III, 1957.

SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. Debates em Torno da Liberdade Sindical: Unicidade e Contribuição Sindical Obrigatória. In PORTO, Lorena Vasconcelos, SABINO, João Filipe Moreira Lacerda (orgs.). **Direitos Fundamentais do Trabalho na Visão de Procuradores do Trabalho.** São Paulo: LTr., 2012.

SADER, Eder. A Nova Retórica da Nova República. In SANDRONI, Paulo (org.). **Constituinte, Economia e Política da Nova República.** São Paulo: Cortez, 1986.

SANDOVAL, Salvador. **Os Trabalhadores Param: greves e mudança social no Brasil – 1945-1990.** São Paulo: Ática, 1994.

SANDRI, Adriano. **Os trabalhadores e o movimento sindical no Brasil.** Belo Horizonte: GEFASI, 1990.

SANDRONI, Paulo. Brasil: a recuperação taciturna. In SANDRONI, Paulo (org.). **Constituinte, Economia e Política da Nova República.** São Paulo: Cortez, 1986.

SANTOS, Carmil Vieira dos. **Direito Sindical Francês e Brasileiro: uma história comparada.** São Paulo: LTr., 2011.

SANTOS, Theotonio dos. Constituinte: uma agenda para o debate. In SADER, Emir (org.). **Constituinte e Democracia no Brasil Hoje.** São Paulo: Brasiliense, 1985.

SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. **Representatividade Sindical e Negociação Coletiva: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro**. São Paulo: LTr., 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. Neoconstitucionalismo e influência dos direitos fundamentais no direito privado: algumas notas sobre a evolução brasileira. In SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010a.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010b.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Fundamentais Sociais, Mínimo Existencial e Direito Privado: breves notas sobre alguns aspectos da possível eficácia dos direitos sociais nas relações entre particulares. In **Direitos Fundamentais: estudos em Homenagem ao Professor Ricardo Lobo Torres.** São Paulo: Renovar, 2006.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Organização Internacional do Trabalho: uma agência das Nações Unidas para a efetividade dos direitos trabalhistas. In: SENA, Adriana Goulart de, DELGADO, Gabriela Neves, NUNES, Raquel Portugal (Coord.). **Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr., 2010.

SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralismo Sindical na Nova Constituição: perspectivas atuais do sindicalismo brasileiro.** Belo Horizonte: Del Rey, 1990.

SILVA, Cláudio Santos da. **Liberdade Sindical no Direito Internacional do Trabalho.** São Paulo: LTr., 2011.

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado.** São Paulo: Ática, 1981.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.** São Paulo: LTr., 2000.

STRÜRMER, Gilberto. **A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, SEGADAS VIANNA, J. de. **Instituições de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Freitas Bastos, vol. II, 1961.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros Tratados.** 3. ed. São Paulo: LTr., 2007.

TESES do sindicalismo são aprovadas sem dificuldade. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 mai. 1987. pág. A-7.

THOME, Candy Florêncio. "Direito Coletivo do Trabalho nos Países do Mercosul". *In* SANTOS, Enoque Ribeiro *et al.* **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional.** São Paulo: LTr., 2006. pág. 81.

UNIVERSIDADE SANTA ÚRSULA. "A Constituinte: palestras realizadas nos dias 12 e 13 de setembro de 1985 na Universidade Santa Úrsula." Rio de Janeiro: Universidade Santa Úrsula, 1985. p. 94.

VASCONCELOS, João Paulo Pires de. "Década de 1960: a construção e os efeitos de um golpe". *In* INÁCIO, José Reginaldo (Org.). *Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?* Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p. 214.

VIANA, Márcio Túlio, GOMES, Maíra Neiva. **Contribuições da "Filosofia da Diferença" para a "Desmercantilização" do Trabalho: esboço de um novo modelo de atuação sindical que se contraponha ao controle do "império".** Disponível em www.direitodotrabalhoessencial.com.br, consulta em 21/02/2013.

VIANA, Márcio Túlio. "A Terceirização Revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria." *Revista do TST,* vol. 78, n. 04, out/dez 2012, p. 198.

VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e Trabalhador: a flexibilidade através do sujeito. In. PORTO, Lorena Vasconcelos, PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Temas de Direito Sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho.** São Paulo: LTr., 2011. p. 39-40.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil.* 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989, p. 50.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: Ltr., 1999. págs. 462 a 478.

WILENSKI, H. L. "The Welfare State and Equality". Apud BOBBIO, Norberto, MATTEUCCI, Nicola, PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de Política. Brasília: Unb, 1995, vol. I, p. 417.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho: individual – coletivo – processual.** São Paulo: LTr., 2011. págs. 543-544 e 547.