

2

Organização Sindical

2.1

Organização Sindical em plano internacional

A doutrina aponta como o principal fator responsável pelo surgimento dos sindicatos a aglomeração de trabalhadores nas indústrias, após a Revolução Industrial.

À época, prevalecia a liberdade econômica conquistada pela Revolução Francesa, que via o Estado como um algoz a ser combatido, tendo em vista as recentes lembranças do período absolutista, e os princípios da igualdade jurídico-política e do liberal individualismo.

Neste quadro fático de abstenção do Estado, os trabalhadores se encontraram sujeitos a todo tipo de exploração por parte dos empregadores, ante a ausência de leis protecionistas e, portanto, estavam completamente submetidos à lei da oferta e da procura. Expõe Rodrigues Pinto⁷³:

“A Revolução Industrial, curiosamente, em seus primeiros tempos de deslumbramento patronal com as enormes potencialidades do gozo das riquezas industrializadas e a feroz concorrência de mercado, totalmente livre de freios intervencionistas do Estado, contribuiu para piorar o quadro de condições do trabalho individual. Nesses primórdios, sem dúvida, o trabalhador supostamente livre passou pelas mais asfixiantes situações de utilização abusiva de seu suor (bem resumida na expressão *sweating system*, cunhada para definir o regime dominante de trabalho) e pela mais completa privação do gozo das vantagens colhidas.”

Vigorava então o princípio da mais absoluta autonomia da vontade, relegando o Estado aos cidadãos o poder de regular integralmente todas as suas relações jurídicas, inclusive as de trabalho e a proibição de todas as formas de coalizão⁷⁴ de trabalhadores ou de empregadores.⁷⁵

⁷³ PINTO (2007), p. 36

⁷⁴ Código Penal francês (1810) considerava delito esta coalizão. Neste mesmo sentido, decisão do judiciário da Filadélfia em 1806.

⁷⁵ Lei Chapelier de 14.06.1791

Partia-se da premissa que todas as formas de coalizão de trabalhadores representavam perturbação a ordem e deveriam, por esta razão, ser reprimidas. Como explicita Barros⁷⁶:

“A pretexto de que todas as associações implicavam perturbação às relações entre os indivíduos e entre estes e o Estado, o liberalismo proibiu as uniões com espírito de classe ou proteção mútua. Foram elas consideradas crime pelo Código Penal francês de 1819 (Código de Napoleão). Tem-se, portanto, a fase de proibição do Direito Sindical, iniciada com a lei Chapelier. Em seguida, há uma fase de tolerância, quando esse delito é suprimido, seguindo-se a fase de reconhecimento do direito de associação, admitido na Inglaterra, em 1824, e concretizado nas Trade Unions, fundadas em 1833, por Robert Owen, passando por várias vicissitudes.”

A Lei Chapelier se referia ao termo “sindicato” para representar aquele escolhido para ser o representante dos agrupamentos dos trabalhadores ou empregadores, o que teria sido, para Sussekind, o embrião dos termos “sindicalizados” e “sindicato”.⁷⁷

A superexploração dos trabalhadores, caracterizada pela prestação de serviços em ambientes insalubres e perigosos, durante longas jornadas, sem um valor mínimo de contraprestação, utilização de mão de obra de mulheres e crianças, dentre outros fatores, gerou uma insatisfação coletiva nos trabalhadores que perceberam que juntos poderiam buscar a melhoria das suas condições de trabalho⁷⁸.

Assim assevera Garcia⁷⁹:

“ A Revolução Industrial, no século XVIII, fez surgir a “questão social” representada pelo desequilíbrio nas relações jurídico-econômicas entre trabalho e capital.

Nessa época, as péssimas condições sociais e de trabalho fizeram surgir o sindicalismo, como forma de união entre os trabalhadores, na luta contra as injustiças e desigualdades sociais e econômicas.”

⁷⁶ BARROS(2009), p. 122o

⁷⁷ SUSSEKIND (2002), p.515-516

⁷⁸ PINTO (2007),p. 37: “A reação a esse início desanimador veio com as já comentadas condições novas do fato econômico, a urbanização da sociedade industrial e a concentração operária nas fábricas. Esses fatores abriram duas perspectivas cruciais aos operários: a de que todos padeciam de um mal comum e a de que muitos eram subjugados por poucos detentores do capital indispensável para a instalação da fábrica, instrumento material de seu padecimento.”

⁷⁹ GARCIA (2007), p. 795

Apesar da proibição existente, muitos trabalhadores começaram a se reunir para exigir melhores condições de trabalho, movidos por um espírito de solidariedade e, inspirados por Robert Owen criaram as “trade-unions” que viriam a se tornar um forte instrumento de pressão em face do Estado e dos empregadores.⁸⁰

Este movimento inglês expandiu-se para outros países europeus, como França e Alemanha, para os Estados Unidos e outros países industrializados, levando à revogação das leis proibitivas da sindicalização dos trabalhadores⁸¹.

O reconhecimento do direito à liberdade de associação sindical passou a ser tratado em sede constitucional, quando da constitucionalização dos direitos sociais, movimento capitaneado pelo México (1917) e pela Alemanha (1919), cujas constituições traziam normas expressas permitindo o direito de coalizão.

As centrais sindicais American Federation of Labor (criada em 1866) e a Confédération Générale Du Travail (em 1895), nos Estados Unidos e na França, respectivamente, tiveram importante papel durante a Primeira Guerra Mundial.

O Tratado de Versailles que criou a Organização Internacional do Trabalho (Parte XIII), também trouxe previsão expressa quanto ao direito de associação de empregados e empregadores.⁸²

Em 1944, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição, o que serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para Declaração Universal dos Direitos Humanos⁸³.

⁸⁰ SUSSEKIND (2002),p.516

⁸¹ Em 1842, a Corte de Massachussets declarou lícita a coalizão de trabalhadores; a França, em 1844, adotou a lei Waldeck-Rousseau que versava sobre associações profissionais; o Parlamento britânico aprovou a primeira lei reconhecendo o direito de associação sindical, em 1871, a Trade-Union Act.

⁸² Art.472,item2: “O direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados.”

⁸³ <http://www.oit.org.br/inst/hist/index.php>

Posteriormente, a liberdade sindical foi expressamente reconhecida como um direito humano fundamental na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948)⁸⁴ e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)⁸⁵.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada após a Primeira Grande Guerra, em 1919, pelo Tratado de Versailles, com o escopo de garantir um conteúdo mínimo de proteção aos trabalhadores, universalizando os princípios de cidadania e justiça social, como se infere da análise do seu preâmbulo:

"Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da

mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

⁸⁴ Art. XX: "1.Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas;2.Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação." Art. XXIII: (...) 4.Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses."

⁸⁵ Art.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 sua escolha, sujeitando-se unicamente aos 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 desta 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. 2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública. 3. nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venha a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir - as garantias previstas na referida Convenção.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.”

A OIT constitui uma agência especializada da Organização das Nações Unidas responsável pela elaboração de normas de cunho social trabalhista e expansão dos direitos dos trabalhadores em nível mundial, através de suas Convenções e Recomendações.

Dentre as normas trabalhistas mais importantes produzidas pela OIT está a Convenção 87 (1948), que trata da liberdade sindical e é complementada pelas Convenções 98 (1949), 110 (1958) e 154 (1981). Ainda, relacionadas a este tema, estão as Convenções 135 (1971), 141 e 144 (1976) e 151 (1978).

Registre-se, por oportuno, que o Brasil ratificou as Convenções de números 98, 131, 141, 144, 154 e mais recentemente, em março de 2010, a 151, que dispõe sobre a sindicalização e a negociação coletiva dos servidores públicos.

O artigo 8º da Constituição da República de 1988 impede a ratificação da mais relevante e abrangente norma sobre liberdade sindical existente no cenário mundial, a Convenção 87 da OIT.

Esta Convenção prevê a mais ampla liberdade sindical, atendendo aos princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Da análise do artigo 2º desta Convenção fica clara a intenção de garantir a mais ampla liberdade sindical aos trabalhadores e empregadores, individualmente e coletivamente (“Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas. autonomia dos sindicatos frente aos órgãos públicos”), enquanto o artigo 3º explicita a necessária autonomia sindical para consagração do princípio da liberdade sindical (art.3, item2: “As autoridades públicas devem abster-se de

qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.”).

2.2

Organização sindical no Brasil

2.2.1

Constituição do Império de 1824

Em 1824, ano da decretação da Constituição do Império, a atividade econômica desenvolvida no país era majoritariamente agrícola e baseada no trabalho escravo. Esta Constituição seguia os postulados da Revolução Francesa, razão pela qual garantiu ampla liberdade de trabalho e extinguiu as corporações de ofício⁸⁶, silenciando sobre os institutos de direito coletivo.

As dimensões continentais do nosso país e as pouquíssimas indústrias existentes retardaram o processo de conscientização sindical já existente em países europeus, como a Inglaterra, que mais rapidamente sofreram os efeitos da Revolução Industrial.

Pouquíssimas leis contendo normas trabalhistas foram elaboradas neste período, podendo ser destacados o Código Comercial de 1850⁸⁷, a Lei 396/1846 (que proibiu a admissão de mais de dois estrangeiros por empresa), o Decreto 9212-A/1888 (que instituiu o montepio obrigatório para os empregados do comércio) e a mais importante, a Lei Áurea, em 1888, que extinguiu a escravidão.

Entretanto, algumas associações surgiram na segunda metade do século XIX e foram responsáveis pelos primeiros movimentos sindicais, como afirma Sussekind⁸⁸:

⁸⁶ SUSSEKIND(2002),p.31

⁸⁷ Art.79:”Os acidentes imprevistos e inculpados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a três meses contínuos.”

⁸⁸ SUSSEKIND(2002),p.32

“Apesar disso, na segunda metade do século XIX foram constituídas algumas associações de beneficência e ligas operárias de expressão local, que empreenderam típicas atividades sindicais, inclusive greves. Dentre elas, cumpre destacar a Imperial Associação Tipográfica Fluminense (1858), a Liga Operária da Capital Federal (1870) e a União dos Operários do Arsenal de Marinha (1880), todas sediadas na cidade do Rio de Janeiro, e a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), de São Paulo.”

2.2.2

Constituição republicana de 1891

A Constituição de 1891 apenas assegurava a liberdade de associação, sem armas⁸⁹. Assevera Sússekind ter este artigo proporcionado ao Supremo Tribunal Federal o fundamento jurídico para considerar lícita a organização de sindicatos⁹⁰.

Neste período, podem ser destacados os seguintes decretos: o 979, de 1903, expedido pelo Presidente Rodrigues Alves que regulamentava a sindicalização rural; o 1.150, de 1905, que criou a caderneta agrícola e assegurou privilégios aos salários dos rurícolas, o 1.637, de 1907, regulamentador da sindicalização urbana⁹¹ e o 19.770, de 1931, que é considerado a primeira lei sindical brasileira. Este último decreto consagrava a unicidade (art.9º), a neutralidade (Art.1º,f) e a nacionalidade (Art. 12) sindical.⁹²

Em 1930, Getúlio Vargas assumiu a chefia do Governo Provisório da Revolução e, no mesmo ano, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo legislado intensamente por meio de decretos-lei sobre as relações de trabalho.

Lindolfo Collor foi o primeiro Ministro do Trabalho e juntamente com Evaristo de Moraes (1º consultor jurídico), Joaquim Pimenta e Agripino Nazareth (assessores do Ministério)⁹³ elaborou diversos decretos legislativos, como o já mencionado 19.770, de 1931, o 21.396, de 1932 – que institui as Comissões

⁸⁹ Art. 72,§8º da Constituição de 1891.

⁹⁰ SUSSEKIND(2002),p. 33

⁹¹ Este decreto apresenta-se plenamente compatível com a Convenção 87 da OIT, sobre liberdade sindical.

⁹² BARROS(2009),p.1223

⁹³ SUSSEKIND (2002),p. 37-38.

Permanentes e Mistas de Conciliação, para conciliar os conflitos coletivos de trabalho- e o 22.132, de 1932 – que criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, para conciliar e julgar os conflitos individuais de trabalho-, dentre outros.

2.2.3

Constituição de 1934

Esta Constituição trouxe importantes inovações no cenário sindical do país ao prever em seu artigo 120 a pluralidade e a autonomia dos sindicatos, os quais seriam reconhecidos na forma da lei. O artigo 122 criou a Justiça do Trabalho e a representação paritária dos seus Tribunais.

A Magistratura do Trabalho criada e organizada no seio do Poder Executivo evidenciava a tendência corporativista do Estado Novo de incentivar a busca das soluções dos conflitos instaurados entre os atores sociais no Estado, que poderia atuar na resolução dos dissídios individuais e coletivos, agindo, inclusive, de ofício e a garantia do Poder Normativo aos Tribunais Trabalhistas que lhes permitiria a criação de normas e condições de trabalho, agindo como legislador positivo.

A efetividade do artigo 120, contudo, restou prejudicada. Isso porque, antes mesmo da promulgação da nova Constituição, Getúlio Vargas expediu o Decreto legislativo 24.694 com o objetivo de adaptar a legislação sindical existente no país ao artigo 120 da Constituição que seria promulgada e que previa a pluralidade sindical.

Este Decreto, entretanto, em seu art. 5º trazia tantas exigências que, na prática, inviabilizou a existência fática da pluralidade sindical:

“Para o efeito da sua constituição e reconhecimento, os sindicatos, deverão satisfazer os seguintes requisitos :

I - Quanto aos empregadores:

- a) reunião de cinco empresas, no mínimo, legalmente constituídas, sob forma individual, coletiva ou de sociedade anônima, ou de dez sócios individuais quando inexistir na localidade o número de empresas indicado;
- b) exercício dos cargos de administração e de representação por brasileiros natos, ou naturalizados com mais de cinco anos de residência no Brasil;
- c) duração não excedente de dois anos para os mandatos da diretoria.

II - Quanto aos empregados:

- a) reunião de associados, de um e outro sexo e maiores de 14 a nos, que representam, no mínimo, um terço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, identificados nos termos do art. 38;
- b) mandato trienal nos cargos de administração, cujos componentes serão inelegíveis para o período subsequente, com a renovação anual do presidente nos termos do artigo 9º;
- c) exercício dos cargos de administração e de representação por brasileiros natos ou por naturalizados com mais de dez anos de residência no Brasil.

Analisando esta Constituição, posiciona-se Sússekind⁹⁴:

“A Carta Magna de 1934, elaborada e promulgada por Assembléia Nacional Constituinte, procurou conciliar filosofias antagônicas: a social-democracia da Constituição de Weimar e a liberal individualista norte-americana. Demais disto, mesclou a representação política resultante do voto direto com a corporativa, designada pelas associações sindicais. Foi-lhe, por isto, vaticinada vida efêmera, o que aconteceu.”

2.2.4

Carta Constitucional de 1937

Getúlio Vargas (1930) instaurou no país a fase do paternalismo nas relações de trabalho. Buscando regulamentar as condições de trabalho, o presidente editou uma série de decretos-leis que versavam sobre as relações entre empregados e empregadores, criação e organização da Justiça do Trabalho e organização sindical.

O Estado Novo (1937-1945) representava o ideal de Getúlio Vargas de construção de uma nação forte, corporativista, exaltando os valores nacionalistas. O Poder Executivo amplamente fortalecido tornou-se a principal instância legiferante, legitimando-se através da pretensão de realizar a necessária organização do povo.

Esta Carta representou um retrocesso em termos de organização sindical no país. Dadas as características corporativistas⁹⁵ do regime então instalado por

⁹⁴ SUSSEKIND (2002),p. 38

⁹⁵ SUSSEKIND (2002),p.39-40: “ A Constituição de 10.11.1937 foi outorgada por Getúlio Vargas com o apoio das Forças Armadas. De índole corporativa, ressaltou ela que o escopo da intervenção do Estado no domínio econômico era, não apenas de “suprir as deficiências da iniciativa individual”, mas também o de “coordenar os fatores de produção, de maneira a evitar ou resolver seus conflitos e introduzir, no jogo das competições individuais, o pensamento dos interesses da Nação, representadas pelo Estado (art.135). E mais adiante, consagrando nitidamente o

Getúlio Vargas, o artigo 140 desta Constituição determinava a unicidade sindical, cuja investidura seria conferida à associação mais representativa, instituía a contribuição sindical obrigatória e declarava a greve e o “lockout” recursos anti-sociais⁹⁶.

Em 1943 foi publicado o Decreto-Lei 5452, a Consolidação das Leis do Trabalho, compêndio brasileiro de legislação trabalhista, que elaborada no auge do regime corporativista de Getúlio, inspirou-se em dois pilares do regime corporativo fascista italiano: a estrutura sindical corporativa e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Observa Rodrigues Pinto⁹⁷:

“De mais a mais, por influência do momento histórico, o Direito Sindical se formou pelo pior modelo, o de tutela cerrada do Estado sobre os sindicatos, inspirada no interesse do controle político totalitarista. Nessa área, a Consolidação das Leis do Trabalho foi em muito um decalque, em 1943, da Carta Del Lavoro italiana de 1927, consagrando uma estrutura corporativista para a organização das categorias e a disciplina de suas inter-relações, num instante em que o fascismo inspirador desse modelo entrava em agonia nos campos de batalha da Europa.”

Os sindicatos, como órgãos de representação do Estado, deveriam lutar pela garantia da paz social e da preservação dos interesses da Nação e a Justiça do Trabalho, por sua vez, com base no seu Poder Normativo, poderia atuar como instância legiferante, criando novas normas e condições de trabalho quando provocada pelos interessados e até mesmo de ofício.

Importantes decretos-leis podem ser destacados neste período, como o 1.402, de 1939, que, tratando da questão sindical, previa a criação de um sindicato único por categoria, sendo esta criada por ato do Ministério do Trabalho, a possibilidade de intervenção do Estado nos sindicatos e a faculdade de criação pelos sindicatos de uma contribuição sindical obrigatória a todos os trabalhadores; e o 2.377, de 1940 que implantou de fato o imposto sindical no Brasil.

corporativismo, preceituava: A economia da produção será organizada em corporação, e estas, como entidades representativas das forças de trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de poder público” (art. 140)”

⁹⁶ Artigos 138 e 139.

⁹⁷ PINTO(2007),p. 51

2.2.5

Constituição de 1946

Getúlio Vargas foi deposto em 29.10.1945 e passou a presidir o país o presidente Eurico Gaspar Dutra. A 18.09.1946 foi promulgada por uma Assembléia Nacional Constituinte uma nova Constituição.

A Constituição de 1946, de feição democrática⁹⁸, assegurava a liberdade de associação profissional, cuja constituição deveria ser regulada por lei (art. 159). Reconhecia o direito de greve, mas relegava à lei ordinária a regulamentação do seu exercício.⁹⁹Integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário e manteve o seu Poder Normativo (art. 94,V, 122 e 123).

2.2.6

Constituição de 1967 e Emenda Constitucional 01 de 1969

A Constituição de 1967, promulgada e decretada pelo Congresso Nacional, com base na convocação do então Presidente Castello Branco, assegurava a liberdade de associação profissional e o direito de greve, salvo nos serviços públicos e nas atividades essenciais (artigos 157, 158 e 162) e garantia aos sindicatos a prerrogativa de arrecadar contribuições para o custeio das suas atividades (art. 166,§1º).

Esta Constituição legitimou, portanto, a instituição da contribuição sindical obrigatória, que seria arrecadada pelos sindicatos¹⁰⁰.

A estrutura da Justiça do Trabalho foi mantida e assegurada, de forma expressa, a participação classista de representantes de trabalhadores e empregadores (artigos 141 e 142), que iria perdurar até o advento da Emenda

⁹⁸ SUSSEKIND (2002),p. 44: “ A Carta Magna de 1946, elaborada e promulgada por uma Assembléia Constituinte eleita pelo povo, refletiu o sopro democrático oriundo da vitória das Nações Aliadas na guerra mundial de 1939-1945. Foi, a nosso ver, a melhor constituição brasileira.”

⁹⁹ Artigos 158 e 159

¹⁰⁰ SUSSEKIND (2002),p.46.

Constitucional 24 de 1999, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Estas diretrizes foram seguidas pela EC 01/69.¹⁰¹

2.2.7

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Dispõe o artigo 8º da CR/88:

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.

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.

A simples leitura deste artigo conduz à conclusão de que, conquanto o caput afirme ser “livre a associação sindical”, as limitações impostas pelos incisos restringem de tal maneira a liberdade sindical, que o conteúdo desta norma resta esvaziado¹⁰².

¹⁰¹ BARROS (2009), p.1224

¹⁰² DELGADO (2007), p. 129: “A lógica que reúne os cinco mecanismos autoritário-corporativos enfocados é perversa: manter as direções sindicais imunes à pressão e controle de seus representados, instalando-as intangíveis em um certo limbo institucional à beira da entrada aberta ao aparelho de Estado. Em um contexto democrático, esse modelo tem efeitos desastrosos à sorte da Democracia, quer no plano da sociedade civil, quer no plano da sociedade política.”

Este artigo tem sido alvo de inúmeras críticas pela Doutrina¹⁰³ por ir de encontro aos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, bem como de toda a sistemática internacional a respeito deste assunto, como se pode observar do cotejo desta norma com as normas internacionais supra descritas.

Neste sentido afirma Sussekind¹⁰⁴:

“E o que se segue, nos incisos II e IV, é uma afronta ao princípio universalizado de liberdade sindical, visto que impõe a unicidade sindical compulsória por categoria e autoriza contribuições obrigatórias em favor das associações que formam o sistema confederativo de representação sindical.”

Ratificando esta posição, Rodrigues Pinto¹⁰⁵:

“Como pontos negativos e conflituosos com os próprios avanços que acabamos de indicar, encontramos a manutenção da unicidade sindical e da contribuição sindical, esta agravada com a instituição da contribuição para custeio do sistema confederativo profissional, que se tem entendido ser compulsória; a indefinição sobre o órgão com atribuição para registro de atos constitutivos do sindicato e a obscuridade sobre a extensão da legitimação reconhecida aos entes sindicais para substituir processualmente os integrantes das categorias nos dissídios individuais.”

E, seguindo a mesma linha de raciocínio, Maurício Godinho Delgado¹⁰⁶:

“A Carta de 1988, ao manter (mais grave 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.”

As normas previstas nos incisos do artigo 8º da CR/88 trazem contingências incompatíveis com o princípio da liberdade sindical, tal como previsto na Convenção 87 da OIT. Assim destaca Barros¹⁰⁷:

¹⁰³ PINTO (2007), p. 691: “Sumariando uma conclusão, no estudo dos princípios sustentadores do sindicalismo, será correto dizer que o Brasil de hoje vive um regime tendente para a ampla liberdade sindical, mas carente da correção de algumas eivas migradas do corporativismo que orientou, originariamente, seus passos.”

¹⁰⁴ SUSSEKIND (2002), p.526

¹⁰⁵ PINTO (2007), p. 666

¹⁰⁶ DELGADO (2008), p.

¹⁰⁷ BARROS (2009), p.1232

“Por outro lado, a mesma Constituição, em seu art.8º, IV, manteve a contribuição sindical já existente na lei ordinária e ainda instituiu outra (a confederativa). Ora, tal dispositivo mantém reminiscências do regime corporativo no país, inspirado no modelo fascista de Mussolini, e continua impedindo a ratificação da Convenção 87, que permite livremente a criação de entidades sindicais, pouco importando que já exista dentro da respectiva base territorial outra da mesma categoria, econômica ou profissional, competindo à entidade sindical definir a respectiva base.”

Dentre estas contingências está a exigência de unicidade sindical (inciso II), que impede a existência de mais um sindicato representativo da mesma categoria econômica e/ou profissional em uma dada base territorial.

Os defensores desta limitação sustentam que a obrigatória unicidade sindical visa à manutenção de uma ordem coesa¹⁰⁸, sem dispersão dos sindicalizados em vários sindicatos, o que prejudicaria a força destes órgãos e, conseqüentemente, do movimento sindical como um todo.

Outros defendem que esta coesão deve partir da conscientização dos interessados, que irão formar os seus sindicatos representativos como bem lhes convierem e cuja força atrativa destes órgãos adviria da sua efetiva atuação como representante dos interesses dos sindicalizados¹⁰⁹¹¹⁰. Seria uma aglomeração de trabalhadores e empregadores impulsionada pela vontade livre destes de optar pelo Sindicato mais representativo e eficiente e não pela imposição legal¹¹¹.

¹⁰⁸ BARROS(2009),p. 1233: “Os defensores do monismo sustentam, em geral, que o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade profissional, cujos interesses são semelhantes, e, em conseqüência, os objetivos são os mesmos, impondo-se a unidade de representação. Asseveram que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando mais vulnerável a ação destruidora pelos Estados totalitários.”

¹⁰⁹ BARROS (2009),p.: “Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação das lideranças sindicais, advindas da exclusividade de representação classista.”

¹¹⁰ RUSSOMANO (1998),p. 36: “Por outras palavras, queremos dizer que nos regimes democráticos, em que se reconhece, amplamente, o direito de criação de sindicatos, ficam estes sujeitos a uma fatalidade social, que lembra a teoria da seleção natural das espécies. Fundem-se tantos sindicatos quantos sejam desejados e preenchem os requisitos exigíveis, mas tenha-se certeza de que – sem o calor do protecionismo oficial do Estado – apenas poderão sobreviver os que possuam as forças indispensáveis ao desempenho de seus programas, forças essas que nascem da solidariedade e do apoio de seus associados.”

¹¹¹ SUSSEKIND (2002),p.528: “A unidade sindical na representação da categoria profissional e, bem assim, da profissão, ofício ou grupo de empregados de uma empresa, estabelecimento ou setor de atividade, constitui meta defendida por expressivos movimentos sindicais, visando ao

A garantia da pluralidade sindical não significa a vedação à unicidade. Ao revés, nada impede que um sindicato seja de tal forma expressivo e eficiente que consiga garantir a sindicalização de todos os trabalhadores de uma determinada categoria, o que levaria à uma unicidade sindical no plano dos fatos¹¹².

A Convenção 87 da OIT, portanto, admite a unidade fática de representação, como ocorre na Alemanha e no Reino Unido, o que não se aceita é a imposição desta unidade em qualquer nível. De acordo com os princípios estabelecidos nesta Convenção, a liberdade sindical de criação, estruturação, organização e representação dos sindicatos deve ser ampla, sequer sendo necessária a criação de sindicatos por categoria, podendo existir órgãos representativos dos interesses até de trabalhadores de um estabelecimento, por exemplo.

A imposição da unicidade sindical no direito brasileiro gera uma série de requisitos que precisam ser observados pelos trabalhadores e empregadores no momento da constituição de um sindicato e que limitam sobremaneira a liberdade sindical prevista no caput do artigo 8º.

Estes requisitos são: a obrigatória sindicalização por categoria, a observância do limite territorial mínimo¹¹³ para criação de um sindicato e a existência de um órgão público para registrar e assim legitimar a criação deste sindicato. Estes três aspectos analisados em conjunto evidenciam que as restrições impostas pelos incisos do artigo 8º são tamanhas que contradizem o espírito da propagada liberdade sindical prevista no caput deste artigo¹¹⁴.

fortalecimento das respectivas associações. Mas ela deve resultar da conscientização dos trabalhadores e empresários, a qual se irradia na medida em que os sindicatos trabalhem com êxito na promoção dos interesses e na defesa dos direitos dos seus representados.”

¹¹² BARROS (2009),p.1233: “a unicidade sindical (ou monismo sindical) consiste no reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical, de qualquer grau, para determinada categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial, enquanto a unidade sindical traduz a união espontânea em torno de um único sindicato, à semelhança do que ocorre na unicidade, porém não em decorrência de imposição legal, mas como uma opção, como manifestação espontânea dos seus integrantes.”

¹¹³ GARCIA (2007),P. 810: “Nesse tema, observa-se que a Constituição de 1988 acabou sendo até mesmo mais restritiva que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, a qual, no art. 517, admitia os sindicatos “distritais”, além daqueles municipais, intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais.”

¹¹⁴ PINTO (2007), p. 680: “Por fim, a Constituição de 1988 tentou corrigir todas as profundas

Neste sentido, sustenta Russomano¹¹⁵:

“Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e – em nosso juízo – pluralidade sindical. Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical.”

O inciso II do art. 8º da CR/88 impõe a formação de sindicatos por categorias econômicas e profissionais, recepcionando desta forma o disposto nos artigos 511 e 570 da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), que possuem a seguinte redação:

“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 conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural .

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham

distorções defiguratoras da liberdade sindical em nosso País. Todavia, portando-se de modo confuso e incoerente, deu apenas alguns passos na direção certa, furtando-se a dá-los a todos. Desse modo, exhibe ao mundo trabalhista uma liberdade sindical nanica ou capenga.”

¹¹⁵ RUSSOMANO (1998),p. 65

compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões¹¹⁶.”

Dentro desta moldura, o enquadramento sindical do empregado está diretamente relacionado à atividade econômica exercida por seu empregador, salvo nos casos de empregados pertencentes às categorias ditas diferenciadas. Assim sendo, em regra, o empregado de uma empresa metalúrgica, mesmo que não desenvolva diretamente essa atividade, trabalhando, por exemplo, na parte administrativa desta empresa, será metalúrgico para os fins de enquadramento sindical.

Na era da globalização, com a criação e expansão das grandes empresas, dos complexos econômicos e das multinacionais. Estas Empresas, na sua maioria, desenvolvem mais de uma atividade econômica. Nestes casos, o enquadramento dos empregados será feito com base na “atividade preponderante” desenvolvida por esta Empresa, como prevê o artigo 581,§2º da CLT¹¹⁷.

Se a Empresa realizar diversas atividades econômicas e não possuir uma atividade preponderante, cada uma dessas atividades deve ser incorporada à respectiva categoria econômica, como determina o art. 518,§1º da CLT.

As categorias profissionais diferenciadas são aquelas regidas por estatuto próprio ou regulamento especial e, neste caso, o enquadramento dos empregados independe do enquadramento sindical de seus empregadores, mas sim das

¹¹⁶ A Comissão de enquadramento sindical tornou-se incompatível com o art.8, I da CR/88, tendo sido, portanto, extinta. Este quadro serve apenas como uma base para a criação dos sindicatos.

¹¹⁷ Art. 581: “Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências. § 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.; § 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracteriza a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional”

atividades por ele exercidas, como é o caso dos advogados e dos médicos. Exemplifica Garcia¹¹⁸:

“Conseqüentemente, para a existência de categoria profissional diferenciada, faz-se necessária a existência de: estatuto profissional especial (por exemplo, as secretárias); ou a existência de condições de vida diferenciadas (como no caso dos motoristas).”

Assim sendo, para a criação de um sindicato novo, os interessados deverão primeiramente verificar se já existe um órgão representativo da categoria respectiva na base territorial (que não pode ser inferior a um município).

Autoriza a lei, entretanto, o desmembramento dos sindicatos quando formados por conjunto de categorias similares ou conexas, desde que seja viável a regular vida associativa destas categorias e eficiente a ação sindical¹¹⁹¹²⁰. Possível também a descentralização de categorias, que podem ser nacionais e desmembrarem-se em estaduais e/ou municipais, ou até mesmo estaduais e criarem sindicatos municipais, respeitada sempre a base territorial mínima de um município.

Defende Sussekind¹²¹, contudo, que a Constituição não veda que um grupo de trabalhadores ou de empregadores constitua uma associação profissional para uma categoria já organizada em Sindicato. E, neste caso, se a associação for mais representativa, poderá pleitear a investidura sindical, através do cancelamento do registro daquele sindicato.

O órgão competente para realizar o registro sindical é o Ministério do Trabalho¹²², que analisará os requisitos necessários, como forma de preservar a unicidade sindical, em um ato administrativo vinculado.¹²³ Explicita Garcia¹²⁴:

¹¹⁸ GARCIA(2007),p. 811

¹¹⁹ BARROS(2009),p.1236: “Assim, um sindicato municipal que congregue trabalhadores da indústria de doces, conservas alimentares, açúcar e aveia poderá ter sua representação reduzida com a constituição de um sindicato específico dos trabalhadores da indústria de aveia, tendo em vista o princípio legal da especialidade.”

¹²⁰ Art 571. “Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.”

¹²¹ SUSSEKIND (2002),p.535

¹²² Súmula 677 STF: “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho

“A fundação do ente sindical, como prevê o dispositivo constitucional mencionado, não depende de autorização do Estado. Apenas ficou ressalvada a necessidade de registro do sindicato no órgão competente. Assim, a aquisição da personalidade jurídica sindical depende do registro de seus estatutos no órgão competente. O sindicato, embora apresente natureza de associação de direito privado, apresenta diversas peculiaridades e funções diferenciadas. Por isso, o simples registro no Cartório de Títulos e Documentos e de Pessoas Jurídicas apenas confere a personalidade jurídica de associação, não sendo suficiente para aquisição da personalidade.”

Rodrigues Pinto apresenta acirrada crítica a necessidade de registro do sindicato em um órgão do Poder Executivo, sublinhando a forte possibilidade de controle que pode haver pela Administração Pública, como se pode observar da seguinte declaração¹²⁵:

“ Isto é, indiscutivelmente, uma porta aberta à possibilidade de controle do sindicato pela Administração Pública, ainda que restrita ao simples exame de preenchimento de requisitos para a constituição da entidade. Esses requisitos podem –e, em verdade, deveriam ser – verificados pela serventia do Registro Público, com a faculdade de consulta do respectivo juízo, no caso de dúvidas, como prevê a lei própria. E as possíveis impugnações ao registro deveriam ser submetidas a apreciação judicial, foro adequado para decidir sobre elas.”

Quanto aos anacronismos da nossa estrutura sindical, outro aspecto a ser destacado é a existência da contribuição sindical obrigatória, o dito “imposto sindical”. Embora os sindicatos sejam pessoas jurídicas de direito privado, a Constituição manteve a previsão de contribuição sindical obrigatória, por toda a categoria, independente da filiação ao sindicato.

Esta contribuição recebe críticas da doutrina¹²⁶, por se tratar de mais um resquício do regime corporativista que vigorou no país durante a Era Vargas e, principalmente, por retirar a independência necessária que deve existir entre os sindicatos e o Estado. Neste sentido, Gomes¹²⁷:

proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.” OJ 15 da SDC do TST: “A comprovação da legitimidade “ad processum” da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.”

¹²³ BARROS (2009),p.1224

¹²⁴ GARCIA (2007),p.805.

¹²⁵ PINTO (2007),p. 737

¹²⁶ GARCIA (2007),p. 815: “Esta contribuição sindical revela séria e evidente restrição à liberdade sindical, não sendo compatível, com as diretrizes traçadas pela Convenção 87 da OIT, justamente por ser compulsória.”

¹²⁷ GOMES (2000),p. 714.

“ A contribuição sindical representa, no fundo, uma deformação legal do poder representativo do sindicato. Baseado numa fictícia representação legal dos interesses gerais da categoria profissional (Art. 138 da Carta de 1937), atribui-se, por lei, ao sindicato, os recursos tributários impostos pelo próprio Estado, à guisa de estar legislando em nome do Sindicato. Daí dizer-se que o mesmo tem poderes de impor contribuições a todos os que pertencem às categorias econômicas e profissionais (letra e, art. 513, CLT). O sindicato, alimentado por um tributo público, vivendo às expensas do Estado, controlado por este, perdeu a sua independência, alienou a sua liberdade. Se todas as modalidades de controle que o sistema sindical pátrio impõe ao sindicato deixassem de existir, por uma reforma completa da lei sindical, bastaria a permanência deste tributo para supri-lhe qualquer veleidade de independência. (...) Vai daí que se criou uma pessoa jurídica de direito privado nutrida por tributos públicos extra-orçamentários.”

Ratificando a corrente defendida por Orlando Gomes, quanto à manutenção da contribuição sindical, destaca Barros¹²⁸:

“A Constituição da República de 1988 preservou a contribuição sindical, perdendo a oportunidade de banir da organização sindical brasileira um dos traços mais expressivos do regime corporativista. Por outro lado, a Medida Provisória n. 236, de 1990, que a extinguiria, não foi transformada em lei. E, se não bastasse, no inciso IV do art.8º, a mesma Constituição introduziu outra contribuição, a ser fixada pela assembléia-geral, destinada a custear o sistema confederativo. Coerentemente com o que sustentamos no tocante à contribuição sindical, reafirmamos que a cobrança da contribuição confederativa de todos os integrantes da categoria implica bitributação e autoritarismo sindical.”

No tocante à contribuição confederativa - que não se confunde com a contribuição sindical ora sob análise, imposta pela Constituição da República indiscriminadamente a todos os integrantes da categoria – o Tribunal Superior do Trabalho¹²⁹ e o Supremo Tribunal Federal¹³⁰ possuem jurisprudência pacífica no sentido de sua cobrança estar limitada aos empregados filiados ao sindicato.

¹²⁸ BARROS (2009), p.1245

¹²⁹ Precedente Normativo 119: "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

¹³⁰ Súmula 666: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.”

2.2.7.1

Filiação de trabalhadores e empregadores aos sindicatos

Como já anteriormente assinalado, a liberdade sindical pode ser analisada sob diversas perspectivas¹³¹, como a autonomia sindical interna e externa no que tange à criação e organização dos sindicatos, do ponto de vista coletivo de atuação do movimento sindical por parte das categorias organizadas e sob a ótica da liberdade individual dos trabalhadores e empregadores de optarem pela filiação ou não a um determinado órgão representativo de sua categoria.

Neste ponto, consideradas as limitações impostas constitucionalmente, não pode a lei ordinária, tampouco os instrumentos de negociação coletiva, estipular regras que impeçam¹³² ou determinem de forma mandatória a sindicalização, nem prevejam distinções entre sindicalizados e não sindicalizados para qualquer fim.

A Doutrina¹³³ denomina de “closed shop” as normas que subordinam a admissão e/ou manutenção do emprego ou gozo de quaisquer outros direitos somente a empregados sindicalizados e de “yellow dog contract” as que garantem esses benefícios aos não sindicalizados. Ambas estão vedadas¹³⁴ em nosso ordenamento jurídico em razão da evidente contradição ao disposto na Constituição Federal.

¹³¹ BARROS(2009),p.1231: “A liberdade sindical poderá ser focalizada sob vários prismas: como o direito de constituir sindicatos; como o direito de o sindicato autodeterminar-se; como a liberdade de filiação ou não a sindicato e como a liberdade de organizar mais de um sindicato da mesma categoria econômica ou profissional dentro da mesma base territorial, que se identifica com o tema intitulado pluralidade sindical.”

¹³² Os estrangeiros e os aposentados podem exercer livremente o direito de sindicalização, com base nos artigos 5, caput e 8, VII da CR/88. Registre-se que, embora o art. 540 da CLT assegurasse ao aposentado direitos sindicais, como o direito de voto, vedava o de ser votado, pois não poderia exercer cargo de administração sindical.

¹³³ SUSSEKIND (2002), p.538. BARROS (2009),p.1229 : “A inserção desse preceito implicou a revogação dos art. 544 e 546 da CLT que concediam preferência aos sindicalizados para ingresso em função pública ou assemelhadas e serviços portuários, preferência nas concorrências para aquisição de casa própria pelo Plano Nacional de Habitação, preferência na concessão de empréstimo simples, por meio de agências financeira do governo, etc.”

¹³⁴ Art.543,§6º CLT: “A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.”

Nesta linha segue o Brasil o disposto na Convenção 98 da OIT, que afirma em seu artigo 1º:

“1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. 2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho”

Como bem destaca Garcia¹³⁵, a liberdade de filiação pode ter um aspecto positivo (direito de filiar-se a um sindicato) e outro negativo (direito de desfiliação) e pode ser tanto individual (direito do trabalhador e do empregador de se associar a um sindicato), como coletiva (direito do ente sindical de se filiar a uma entidade de grau superior).

Registre-se que o fato de estar filiado ou não a um Sindicato não impede que um trabalhador ou um empregador estejam obrigados a obedecer as normas coletivas da categoria que integram.

2.2.7.2

Representação sindical

Os sindicatos são compostos obrigatoriamente por uma diretoria e por um conselho fiscal incumbidos da administração destes, como determina o art.522 da CLT, recepcionado pela Constituição da República, consoante reiterada jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho¹³⁶ e do Supremo Tribunal Federal.

Os empregados eleitos para os cargos de diretoria possuem a prerrogativa de terem seus contratos de trabalho incólumes enquanto perdurar o mandato – salvo se cometerem falta grave, a ser apurada por inquérito judicial, na forma da lei – para garantia da independência do exercício desta função.

¹³⁵ GARCIA (2007),p.804

¹³⁶ Súmula 369, II TST: “O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988”

A regra prevista no artigo 543, §3º da CLT foi praticamente repetida pela Constituição da República, como se pode observar da análise destas duas normas:

“Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.”

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

(...)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.”

A garantia da estabilidade do empregado eleito representante sindical e do seu suplente está condicionada à comunicação exigida no §5º do art.543 feita pelo sindicato à empresa¹³⁷ e à existência da empresa na base territorial onde o representante atua¹³⁸, haja vista que a garantia provisória de emprego não é um

¹³⁷ BARROS (2009),p.1251: “Isso porque a lei não contém termos inúteis. Logo, o ato jurídico só se aperfeiçoa se atendido o requisito referente à forma prescrita em lei. Ademais, se a garantia de emprego daí advinda implica limites ao direito potestativo do empregador, como afirmamos, sua eficácia, independentemente do conhecimento deste último, infringe o princípio da razoabilidade, e a omissão do sindicato não poderá constituir para o empregador restrição ao exercício desse direito.”

¹³⁸ Súmula 369 TST: “DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)
 II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)
 III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito

benefício individual do empregado, mas um instrumento para ele desempenhar independentemente suas funções e defender os interesses da categoria.

Da mesma forma, só fará jus a estabilidade o empregado pertencente à categoria diferenciada se desenvolver na empresa atividades pertinentes ao seu enquadramento sindical e, portanto, à categoria para a qual foi eleito dirigente.

Trata-se de uma garantia coletiva – de toda a categoria interessada na efetiva representação e defesa de seus interesses – que é instrumentalizada de forma individual, na pessoa do empregado eleito representante.

Os sindicatos podem instituir delegacias ou seções dentro da sua base territorial para o melhor exercício de suas funções, como autoriza o art. 517, §2º da CLT.¹³⁹ Os delegados sindicais, entretanto, não gozam do direito à estabilidade no emprego, como já pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho.¹⁴⁰

Tampouco fazem jus à garantia provisória ao emprego os membros do Conselho Fiscal do Sindicato, pois não atuam diretamente na defesa dos direitos e interesses da categoria, como pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da OJ 365 da SDI-1¹⁴¹.

dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)
 IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)
 V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)”

¹³⁹ Art. 517. “Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais. § 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato. § 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.”

¹⁴⁰ “OJ-SDI-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL.

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.”

¹⁴¹ OJ-SDI-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. DJ 20, 21 e 23.05.2008
 “Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º,

2.2.7.3

Entidades de grau superior

São instituições sindicais de grau superior as federações e as confederações.¹⁴² As federações são formadas por no mínimo cinco sindicatos, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas e as confederações, por no mínimo três federações e sua sede será na capital do país.¹⁴³

A organização sindical brasileira está estruturada de forma piramidal com os sindicatos na base, seguidos das federações e no topo, as confederações, como pontua Süsskind:

“Ao prescrever que fica “vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau” (art.8º,II) e referir-se ao “sistema confederativo de representação sindical respectivo” (art. Cit., IV), a Constituição de 1988 endossou o plano adotado pela CLT: a cada setor da economia nacional corresponde uma pirâmide, cuja base é formada por sindicatos, o meio por federações que os agremiam e o vértice pela confederação do respectivo ramo.”

Registre-se que o art. 611,§2º da CLT autoriza que as Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais celebrem convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).”

¹⁴² Art. 533: “Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.”

¹⁴³ Art. 534 – “É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. § 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados. § 2º - não recepcionado pela CR/88 § 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.”

2.2.7.4

Centrais Sindicais

O tratamento jurídico das centrais sindicais recebeu novos contornos em março de 2008, com o advento da lei 11648 que alterou a CLT e reconheceu formalmente estas entidades como órgãos de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, garantindo-lhes, inclusive, um percentual do valor recolhido a título de contribuição sindical, na forma dos artigos 589 a 593 da CLT.

Esta lei atribui às Centrais a atribuição de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e lhes garante a participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores¹⁴⁴.

Na forma do parágrafo único do artigo 1º desta lei, “considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores”, que cumpra cumulativamente os requisitos previstos no artigo 2º, quais sejam:

“I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.”

¹⁴⁴ Art.1, lei 11648/08.

2.2.7.5

Atuação judicial e extrajudicial dos sindicatos

Como observa Rodrigues Pinto¹⁴⁵, a função primordial dos sindicatos é a luta para a conquista de melhores condições laborais e existenciais dos trabalhadores. É um órgão de negociação, mormente quando a própria Constituição da República garante o respeito às normas coletivas¹⁴⁶ fixadas com base na autonomia privada coletiva dos trabalhadores – representados obrigatoriamente pelos sindicatos – e empregadores.

Assim posiciona-se Russomano¹⁴⁷:

“ Nascendo como órgão de reivindicação, o sindicato moderno, antes de tudo, é órgão de negociação, crescendo a importância dessas funções na medida em que a elaboração das normas trabalhistas se transfere do Poder Legislativo para o âmbito dos entendimentos diretos entre os sindicatos.”

O artigo 8º, III da CR/88 afirma que incumbe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Muito se discute em sede doutrinária e jurisprudencial acerca do verdadeiro alcance deste artigo. Para parte da doutrina, este artigo garante aos sindicatos a atuação como substituto processual da categoria¹⁴⁸, enquanto outros defendem tratar-se de representação processual conferida constitucionalmente.

Como analisa Barros¹⁴⁹, antes à promulgação da CR/88 era pacífico o entendimento de que o sindicato somente poderia atuar como substituto processual dos associados ao sindicato nas hipóteses dos artigos 195,§2º e no art. 872, parágrafo único da CLT e nas ações relativas a diferenças de reajuste salarial a partir da lei 6708/79. Exigia-se, ainda, a apresentação do rol dos substituídos.

¹⁴⁵ PINTO (2007),p. 731

¹⁴⁶ Art. 7, XXVI da CR/88

¹⁴⁷ RUSSOMANO (1998),p.118

¹⁴⁸ BARROS (2009),p. 1226

¹⁴⁹ BARROS(2009),p.1227

Mesmo após a atual Constituição Federal, a interpretação dada ao art.8, III pelo Tribunal Superior do Trabalho era restritiva, como se pode observar da redação da súmula 310 (cancelada somente em 2003):

“SUM-310 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO
 I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.
 II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788/1989.
 III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.
 IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.
 V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.
 VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.
 VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.
 VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

Esta súmula foi cancelada em 2003, após a decisão do Supremo Tribunal Federal no recurso extraordinário 202.063-0, cujo relator foi o Ministro Octavio Gallotti, onde restou reconhecida a substituição processual ampla e irrestrita da categoria por parte dos sindicatos, não se limitando aos sindicalizados, tampouco exigindo a discriminação dos substituídos.

Acreditam alguns doutrinadores que caminhou bem o Tribunal Superior do Trabalho ao cancelar a supracitada súmula, posto que quanto mais ampla for a substituição processual por parte dos sindicatos, melhor estarão sendo defendidos os direitos dos trabalhadores, pois dificilmente um empregado com o contrato de emprego em vigor irá ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho para pleitear a satisfação de seus interesses.

Assim, a atuação extrajudicial e judicial dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores evitaria que os empregados somente buscassem a tutela dos seus direitos após o término dos seus contratos, evitando condutas discriminatórias dos empregadores em face dos empregados.

Tal fato atenderia ainda aos princípios da economia, da celeridade e da efetividade processual, evitando a proliferação das “demandas átomo” já que ao invés de inúmeras demandas individuais, haveria uma demanda coletiva, ajuizada pelo sindicato enquanto substituto, na defesa do interesse de vários trabalhadores, o que geraria um só processo e uma só sentença, privilegiando ainda o princípio da isonomia.

Os sindicatos possuem a prerrogativa de instaurar dissídios coletivos, que são ações que visam à criação de novas condições de trabalho e/ou manutenção das já existentes (natureza econômica), ao pronunciamento judicial acerca do alcance de uma dada norma jurídica (natureza jurídica) ou à resolução de uma greve.

A solução destes conflitos pode ocorrer de forma autônoma através da pactuação de um instrumento normativo entre as partes, que pode receber a forma de uma convenção coletiva – quando envolver a categoria econômica de uma lado e a respectiva categoria profissional de outro – ou de um acordo coletivo – quando envolver uma categoria profissional e uma Empresa ou um grupo de empresas¹⁵⁰.

Além destas modalidades de autocomposição, podem ser elencadas outras como a conciliação, a mediação e a arbitragem.

A solução do conflito coletivo, pode também ocorrer de forma heterônoma, através de pronunciamento judicial, por meio das sentenças normativas, que são na verdade acórdãos, pois proferidos pelos Tribunais

¹⁵⁰ BARROS (2009),p. 1254: “Apesar de o citado inciso VI do art. 8º fazer alusão a sindicatos, no plural, vem-se entendendo que a participação obrigatória nas negociações refere-se ao sindicato profissional e é uma decorrência do princípio da tutela, que só se aplica ao empregado.”

Trabalhistas (Regionais ou o Tribunal Superior do Trabalho) contendo cláusulas de conteúdo normativo.

Este poder anômalo, conferido pela Constituição da República ao Judiciário Trabalhista, de criar normas jurídicas que irão vincular por um prazo determinado as condições de trabalho de uma categoria, chama-se Poder Normativo.

Outra prerrogativa sindical, desta vez trazida pela nova Lei de Falências, consiste na representação dos seus sindicalizados perante a Assembléia Geral de Credores.¹⁵¹

2.2.7.6

Servidor público

A Constituição de 1988 assegura ao servidor público civil o direito à sindicalização e à greve¹⁵², esta a ser exercida nos limites de lei específica. Veda, todavia, o direito à associação sindical aos servidores públicos militares¹⁵³.

A redação do artigo 37,IV da CR/88 levou a não recepção do artigo 566 da CLT que vedava a sindicalização de servidores do Estado e das instituições paraestatais.

Em março de 2010, o Brasil ratificou a Convenção 151 da OIT relativa ao direito de organização sindical dos servidores públicos. A promulgação ocorreu em 08 de abril, por meio do Decreto Legislativo nº 206, que possui o seguinte teor:

¹⁵¹ Lei 11101/05.

¹⁵² Art.37,VI: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.”

¹⁵³ Art.142,IV: “ao militar são proibidas a sindicalização e a greve.”

“DECRETO LEGISLATIVO Nº 206, DE 2010(*)

Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º São aprovados os textos da Convenção nº 151 e da Recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

Parágrafo único. São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão das referidas Convenção e Recomendação, bem como quaisquer ajustes complementares que, nos termos do inciso I do art. 49 da Constituição Federal, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Art. 2º No caso brasileiro:

I - a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do artigo 1 da Convenção nº 151, de 1978, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública, mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos, no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos, nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos;

II - consideram-se organizações de trabalhadores abrangidas pela Convenção apenas as organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição Federal.

Art. 3º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 7 de abril de 2010.
Senador MARCONI PERILLO.”

2.2.7.7**Competência da Justiça do Trabalho**

Até o advento da Emenda Constitucional 45 de 2004 havia uma cisão de competência no que tange à análise das questões sindicais.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial 290 da SDI-1 considerava incompetente a Justiça do Trabalho para examinar conflito entre sindicato patronal e a respectiva categoria econômica em relação à cobrança da contribuição assistencial.

Quanto aos litígios entre sindicatos, ou entre os sindicatos profissionais e os respectivos empregadores, relativos às contribuições assistencial e confederativa, previstas em instrumentos normativos, a competência já era da Justiça do Trabalho por força da Lei 8984/95 e do art. 114 da Constituição da República em sua redação original¹⁵⁴.

Após a Emenda Constitucional 45, a denominada “Reforma do Judiciário”, a competência da Justiça do Trabalho sofreu modificativa ampliação, passando o artigo 114 a ter a seguinte redação:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II- as ações que envolvam exercício do direito de greve;

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

IV- os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data , quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as

¹⁵⁴ Art. 114: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.”

disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”

Com a inserção do inciso III, todos os conflitos envolvendo as questões sindicais, inclusive as relativas aos sindicatos das categorias econômicas, passaram a ser processados e julgados na Justiça do Trabalho¹⁵⁵.

Destaca Barros¹⁵⁶ que a Justiça do Trabalho passou a ser competente para a análise dos conflitos extrassindicais (entre sindicatos e empresas não sindicalizadas, sobre as contribuições confederativas) e também entre trabalhadores ou empregadores que tiverem rejeitado seu pedido de inscrição no sindicato da respectiva categoria.

¹⁵⁵ BARROS (2009),p.: “Após a Emenda Constitucional 45, de 2004, que introduziu o inciso III no art. 114 da Constituição vigente as ações alusivas à contribuição sindical a que aludem os art. 548 e 578 da CLT, as que versam sobre mensalidade sindical e ainda entre sindicatos e empregadores situam-se no âmbito de competência da Justiça do Trabalho.”

¹⁵⁶ BARROS (2009),p.1248-1249