**SINDICATO E DEMOCRACIA: LIBERDADE SINDICAL PLENA CONTRA O PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL.**

*Raísa de Mello ZANCHETTA*[[1]](#footnote-1)

**RESUMO**

Este trabalho tem como objetivo refletir sobre a unicidade sindical. As limitações impostas pelo nosso ordenamento jurídico no princípio da unicidade sindical que restringe a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. O que é tratado no Brasil como unicidade sindical contraria diretamente a Convenção nº 87 da OIT, que representa uma liberdade sindical plena, ou seja, sem intervenção do Estado e sem a cobrança de contribuições compulsórias. Razões que explicam a polêmica na doutrina trabalhista do porque do Brasil não ratificar a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

**Palavras-chave:** Unicidade Sindical. Liberdade Sindical. Contribuição Compulsória. Convenção nº 87 da OIT.

**ABSTRACT**

This paper aims to reflect on trade union unity. Limitations imposed by our legal system the principle of trade union unity that restricts the creation of more than one representative trade union organization of professional or economic category in the same territorial base. What is treated in Brazil as trade union unity directly contrary to ILO Convention 87, which is a full trade union unity, ie without state intervention and without the collection of compulsory contributions. Reasons for the controversy in the doctrine of labor because of Brazil did not ratify the Convention 87 of the International Labour Organization.

**Key-words:** Union uniqueness. Freedom . Compulsory contribution. Convention 87 of the ILO.

1. **Introdução**

O presente tema tem como questão a unicidade sindical, prevista na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que não foi ratificada pelo Brasil, pois entra em confronto com o disposto no artigo 8º da Carta Magna.

O princípio da unicidade sindical impera no nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que os sindicatos, federações e confederações foram regulamentados em 1930, com ineficácia total perante a garantia de direitos dos trabalhadores.

Tais instituições eram totalmente controladas pelo Estado, mas a Constituição Federal de 1988 evidenciou grandes mudanças que garantiram a vedação, intervenção e interferência do poder público na organização sindical.

Neste escopo o texto legal do artigo 8º, II da CF impede 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”.

No entanto a liberdade sindical é de extrema importância, é através dela que os trabalhadores poderão lutar pelos seus direitos. O que causa grande polêmica na doutrina trabalhista é a discrepância da Convenção nº 87 da OIT e a forma que o princípio da unicidade sindical limita a liberdade de atuação.

1. **Direito Coletivo de Trabalho**

O Direito do Trabalho engloba dois seguimentos, o Direito Individual e o Direito Coletivo. O Direito Individual regula o contrato de emprego, e por sua vez, o Direito Coletivo regula a relação entre empregados e empregadores e as respectivas organizações coletivas.

“Para as relações coletivas, a função do Direito Coletivo do Trabalho é evitar o conflito entre grupos organizados de empregados e empregadores, estabelecendo regras de condutas para essas entidades sindicais conviverem pacificamente” conforme narra Cairo Junior (2013, p. 953).

Insta salientar que há diversas controvérsias doutrinárias sobre a autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, mas o fato é que são de institutos próprios e particulares. A coletividade é o ponto diferenciador, há uma linha tênue que separa Direito Coletivo e o Direito Individual, vale ressaltar que algumas regras do Direito Coletivo visam regulamentar os contratos individuais.

O Direito Coletivo do Trabalho nasceu com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, após a Revolução Industrial, momento em que pessoas foram substituídas por máquinas. A busca dos obreiros por melhores condições de negociação com a categoria empresarial foi alcançada por meio do ente coletivo, cuja união é o elemento que agrega e identifica as pessoas.

Segundo Cairo Junior “sob o ponto de vista objetivo, o ramo do Direito em estudo é denominado de Direito Coletivo do Trabalho. Sob o ponto de vista subjetivo, recebe a designação de Direito Sindical” e pontifica ainda que “a expressão ‘Direito Coletivo do Trabalho’ é criticada pelo fato de todo ramo do Direito servir para regular a vida em coletividade” (2013, p. 941).

No século XVIII a Revolução Industrial veio para despertar num momento de reabilitação. As corporações de ofício foram a base de tudo, a união em torno da identidade profissional, voltado aos interesses do proprietário do negócio.

No sindicalismo na Inglaterra em 1824 marcou as organizações, que eram punidas com pena de morte. Nos EUA em 1842 reivindicaram a intervenção do Estado para garantir direitos mínimos trabalhistas, mas a liberdade de associação trouxe consigo a imagem do empregador inimigo e impessoal e a necessidade de combatê-lo.

Em 1848 o manifesto comunista de Marx e Engels, e também em 1891 com a Encíclica Rerun Novarum do Papa Leão XIII (revolucionário) fortificou o caráter protecionista. Mas o reconhecimento oficial dos sindicatos se deu na Inglaterra em 1871 com a Trade Union Acts.

Destarte os sindicatos representam as categorias profissionais (dos trabalhadores) e econômicas (dos empregadores). Podem ser sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho as empresas, como entes coletivos, quando tratarem de acordo coletivo de trabalho.

Os sindicatos surgiram no final do século XIX, no Brasil a partir de 1903, ligados a agricultura e pecuária, reconhecidos por Decretos. Em 1907 essa possibilidade se estendeu a todos os trabalhadores, inclusive profissionais liberais.

Meados de 1930 foram criados os Ministérios: do trabalho, indústria, comércio e sindicatos únicos para cada região (estilo Mussolini, Itália), sem personalidade jurídica (salvo por reconhecimento Ministério do Trabalho e Emprego) e proibidas as atividades politicas e econômicas.

Nasceram os sindicatos por imposição do Estado aos empregadores e empregados (de cima para baixo), no sentido amplo são associações de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou categorias.

A categoria é o conjunto de pessoas que têm interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho. O sindicato representa os trabalhadores de empresas do mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços, ou seja, categorias economicamente correspondentes.

Sindicato por categoria diz respeito ao enquadramento sindical, se dá por atividade (artigo 581 da CLT) empregadores e empregados (artigos 511 e 577 da CLT). A atividade preponderante que caracteriza a unidade do produto, operação ou objeto final, para o qual todas as demais atividades convirjam.

A Súmula 374 do TST explica que o empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

Entidades sindicais são movimentos que surgiram junto com os meios de produção em massa, o proletariado (berço do sindicalismo e do capitalismo, a Revolução Industrial, Segadas em 1091). Em 1720 na Inglaterra os alfaiates que se dirigiam ao parlamento britânico pleiteando redução de jornada e aumentos salariais.

Até alcançar a liberdade sindical, passamos por algumas fases: da proibição, cujas reuniões eram consideradas crime; a fase da tolerância, que diz respeito a aceitação; e a fase da regulamentação, na qual havia permissão expressa do direito de associação. Períodos históricos estes que percorreram a Inglaterra em 1824 e marcados por Robert Owen e as Trate Unios em 1833 (pai do cooperativismo), a Constituição Weimar, o Tratado de Versalhes e criação da OIT em 1919.

A liberdade sindical sustenta a garantia de autogestão as entidades associativas e sindicais, em interferências empresariais ou do Estado (Declaração Universal dos Direitos do Homem). Trata-se basicamente da livre estrutura interna do sindicato, atuação externa e sustentação econômica financeira, desvinculada de controles administrativos estatais e do empregador e de livre desassociação (ou não) por parte dos integrantes da categoria.

No Brasil, inicialmente não era reconhecida a liberdade de organização sindical, começando a construção institucional sindical na década de 1930 (Era Vargas), com normatização por meio do Decreto Lei nº 19.770/1931, que criou uma estrutura baseada em sindicato único atrelado ao Estado.

A Carta Magna de 1988 no artigo 8º, I estipulou o corpo real do sindicato na ordem jurídica, com a vedação da ingerência do Estado na organização sindical, a liberdade trouxe relevância no sentido de permitir a formação de sindicatos e entidades de grau superior sem prévia autorização do Estado, elaborar estatutos, eleger e organizar regras de associações civis, eleger representantes, normatizar regras que garantem direito dos representados e associados em relação a própria entidade sindical (evitando abusos), vedados de dissolução compulsória ou suspensão de atividades sindicais por ato administrativo.

Porém, a autonomia não é ampla, pois foi limitado um sindicato por categoria por base territorial, o sistema financeiro é compulsório e genérico, mediante pagamento obrigatório (artigo 8º, II e IV da CF), sob poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 114, § 2º da CF) restringindo assim o poder de negociação. Motivo transcendente pelo qual o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, tendo em vista a discrepante incompatibilidade com o artigo 8º, II da CF.

1. **Liberdade Sindical**

A liberdade é perseguida pelos seres humanos desde que o mundo é mundo, cada época e cada cultura observam e aplicam a liberdade de um modo diferente, pontifica Santos que “a liberdade tem um aspecto utópico, eis que não se atinge a liberdade de forma plena, havendo restrições de cunho moral e legal, para o seu exercício[[2]](#footnote-2)”.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem prevê a liberdade de sindicalização no artigo 23. A Convenção nº 87 de 1948 da OIT defende o direito de livre sindicalização sem a intervenção do Estado.

Disserta Correia (2015, p. 680):

Na legislação brasileira vigora, entretanto, o princípio da unicidade sindical, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial. O Brasil não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da OIT. Essa convenção adota o princípio da pluralidade sindical o que possibilita mais de um sindicato, representante da mesma categoria, na mesma base territorial.

Nesse interim “a liberdade individual tem seu fundamento na liberdade entre Estado e indivíduo, mediante as garantias de direitos fundamentais, como o exercício da cidadania plena, a dignidade da pessoa humana, a igualdade e isonomia, os valores sociais do trabalho, dentre outros aspectos relevantes, que garante a liberdade plena aos indivíduos de um Estado[[3]](#footnote-3)”.

Cairo Junior relata que “sindicato é uma associação permanente e organizada de trabalhadores com o objetivo de defender, manter e promover seus interesses com vistas à obtenção de melhores condições de vida e trabalho” (2013, p. 987).

A doutrina tem diversos conceitos para sindicato a fim de explicar a representatividade da classe específica. “Entretanto, no Estado Democrático de Direito atual, o sindicato é associação de Direito Privado, de liberdade limitada apenas por lei, sendo livre a sua atuação, obedecidos os ditames constitucionais (Arouca, 2009)[[4]](#footnote-4)”.

O princípio da liberdade sindical traça diretrizes a serem seguidas pelos estados democráticos, são convenções, recomendações e algumas restrições aplicadas pela Organização Internacional do Trabalho, o qual é adotado pela maioria dos países membros da Organização das Nações Unidas.

A Constituição Federal de 1988 preconiza a liberdade sindical como garantia do direito dos trabalhadores e empregadores, mas de modo facultativo. Destarte se observa as restrições constitucionais que são: a unicidade sindical, a base territorial mínima e a representação por categoria.

A faculdade de se filiar ao sindicato pode ser negativa ou positiva. A negativa é quando consiste na liberalidade de participar ou não de uma instituição de classe, meramente por exercício de vontade, já a positiva é o dever de obediência as normas impostas. Condutas compulsórias ou obrigatórias definem modelos adotados por Estados contemporâneos e não por Estados Democráticos de Direito.

A liberdade sindical é um direito fundamental assegurado no artigo 5º, XVII a XXI da Constituição Federal de 1988 que decorre da liberdade de associação. O sistema sindical nacional é formado sindicatos, federação, confederação e central sindical, os quais são divididos por categorias, a econômica (três níveis) e a profissional (quatro níveis).

Nesse contexto a doutrina diferencia a unicidade sindical, a unidade sindical e a pluralidade sindical. A unidade sindical é formada por sindicatos que se unem por opção, e não por imposição legal, diz respeito a estruturação; enquanto a unicidade sindical é submissa a norma que determina a presença do sindicato único. A pluralidade sindical admite a diversidade de sindicatos de categorias profissionais na mesma base territorial, podendo ser comparada a uma “livre concorrência” de sindicatos, que representam pessoas e atividades com interesses comuns.

Basicamente a unicidade é um sindicato único por categoria decorrente de lei, e a unidade é a união de vários sindicatos com fundamento na vontade dos interessados, sem imposição legal.

Como bem pontua Santos[[5]](#footnote-5):

Na lição de Amauri Mascaro Nascimento, a pluralidade orgânica e a unidade de ação, bem como unicidade orgânica e pluralidade de ação são variáveis do mesmo tema, afirmando que orgânica é a pluralidade na sua acepção maior. Ensina Nascimento que a pluralidade orgânica é a possibilidade, no sistema sindical, da coexistência de mais de um sindicato representativo e concorrente; e havendo diversos sindicatos, estes se unem para atuação conjunta, ocorre a unidade de ação, embora organicamente sejam entidades sindicais diversas (Nascimento, 2009).

As contribuições sindicais podem ser compostas de contribuição sindical e social, feitas por associados ou não, e essa é a principal fonte de renda das entidades.

Nesse plano a contribuição social tem previsão no artigo 538, “b” da CLT, é uma garantia no setor privado, é uma mensalidade decorrente de associação ou filiação; de outro norte, a contribuição sindical foi implantada no Brasil junto com o sistema corporativista, é uma espécie de tributo cobrado e distribuído entre as entidades do sistema confederativo, federativo e sindical, no entanto, o que gera disparidade é que esta contribuição é compulsória, contrariando diretamente a OIT, pois é descontando em folha de pagamento dos salários dos operários, associados ou não ao ente sindical de sua categoria.

1. **Unicidade Sindical x Pluralidade Sindical**

A pluralidade sindical é a criação de quantos sindicatos os trabalhadores entenderem necessários, permitidos pela legislação, sem especificação de regras, por mera liberalidade da categoria profissional. Este modelo é o preconizado na Convenção nº 87 da OIT, em resumo a autonomia sindical dispõe:

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.

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.

“Conforme refere Nascimento (2011, p. 1272), a liberdade sindical significa ainda a posição do Estado perante o sindicalismo, respeitando-o como manifestação dos grupos sociais, sem interferências maiores na sua atividade enquanto em conformidade com o interesse comum. Nesse caso, liberdade sindical é o livre exercício dos direitos sindicais[[6]](#footnote-6)”.

“A liberdade sindical é a característica de ser livre” (Cairo Junior, 2013, p. 955). Diante do exposto a liberdade sindical tem como função neutralizar a relação entre patrões e empregados aplicando seus interesses de maneira equilibrada, e sem a intervenção do poder estatal.

No entanto, uma justificativa plausível para que o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT se encontra no artigo 8º, II da CF e no artigo 516 da CLT:

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

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

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

A unicidade sindical tem previsão normativa obrigatória permitindo apenas um sindicato representativo dos correspondentes trabalhadores, vedando a existência de entidades sindicais concorrentes.

Hodiernamente enfrentamos no país o empecilho do monopólio sindical, angariando diversos riscos, como: limitação e exclusão da liberdade sindical, possibilidade da intervenção Estatal, estimulo a profissionalização dos dirigentes sindicais, gera intriga e desconfiança nos associados com a aplicação privilegiada de resoluções adotada por dirigentes, etc.

A pluralidade sindical também traz riscos: estimula a quebra da unidade do movimento operário, instiga rivalidades entre lideres sindicais (e consequentemente dos sindicatos), possibilita a criação de sindicatos dissidentes, frágeis e inexpressivos, além de “sindicatos empresas”, etc.

Grande parte da doutrina entende que pela aplicação apenas da unicidade sindical, nesse caso os trabalhadores ficam sem opções, e com isso o direito de liberdade está tolhido, ofendendo diretamente o regime democrático e o direito de associação.

As restrições da liberdade sindical inviabilizam a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, insta salientar que em 1949 foi encaminhada ao Congresso Nacional pelo Presidente da Republica, e desde 1984 é objeto de um projeto de Decreto Legislativo, nesse ínterim, esbarramos “em questões que somente serão resolvidas com a efetiva implantação de uma reforma sindical, o que encontra resistência por parte do governo e dos sindicatos[[7]](#footnote-7)”.

1. **Conclusão**

O Direito Coletivo do Trabalho possui peculiaridades norteadas por princípios próprios que orientam os legisladores e aplicadores do Direito, direcionando a interpretação das normas.

Podemos afirmar que não há autonomia plena no Direito Coletivo do Trabalho, gerando diversos tipos de conflitos coletivos, e categoricamente, prováveis soluções (autônomas e heterônomas) tendo em vista a multiplicidade de sujeitos, princípios e regras aplicáveis ao Direito tutelado.

O conflito em questão é a aplicação da unicidade ou pluralidade sindical, os dois institutos tem pros e contra. A nossa Carta Magna adota a unicidade sindical, que monopoliza a relação entre trabalhadores e sindicatos, consequência da não ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

“Todas as restrições impostas pela Constituição Federal revelam-se como nefastas ao exercício da liberdade sindical plena, criam barreiras à democratização das entidades sindicais e geram acalorados debates doutrinários no sentido de perquirir as razões que levaram o legislador constituinte a criar esse ‘sincretismo’ constitucional, abolindo parte do sistema anterior, e mantendo outra parte, em um ‘morde e assopra’, como se quisesse adotar o modelo de liberdade sindical necessário aos Estados Democráticos de Direito, porém, mantendo o modelo getulista em diversos aspectos, limitando a liberdade sindical o Brasil, mormente, ao deixar de ratificar a Convenção nº 87 da OIT[[8]](#footnote-8)”.

Nesta ótica, em que pese a grande evolução do Brasil no contexto das garantias sindicais com a Constituição Federal de 1988, ainda temos muito a evoluir no quesito da liberdade de associação por meio da unicidade sindical, que ofende diretamente o princípio democrático.

Por fim, ficou demonstrado que a unidade sindical sustentada pela Convenção nº 87 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, representa a liberdade plena e isenta de qualquer intervenção e ingerência Estatal. Isso instiga uma reflexão sobre o sistema brasileiro de unicidade sindical, reformas sindicais e contribuições compulsórias, são paradigmas advindos da década de 30 que precisam se adequar as necessidades de uma coletividade trabalhadora moderna.

**Referências Bibliográficas**

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

\_\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 5.452/1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

\_\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 19.770/1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências.

CAIRO JUNIOR, José, Curso de Direito do Trabalho. Salvador: Juspodium, 2013.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. Salvador: Juspodium, 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 01 de setembro de 2015.

ROSSES, José Pedro Oliveira. Plena liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8º, II, da CF/88. Disponível em < <http://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-da-unicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88>> Acesso em 29 de agosto de 2015.

SANTOS, Anna Claudia Lucas dos. O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil. Disponível em < <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14882>> Acesso em 29 de agosto de 2015.

1. Advogada. Especialista em Direito Tributário. Discente do Curso de Pós Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário pela FIO. E-mail: raah\_zanchetta@hotmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. SANTOS, Anna Claudia Lucas dos. O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil. Disponível em < <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14882>> Acesso em 29 de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-2)
3. Idem. [↑](#footnote-ref-3)
4. (Apud) Ibidem. [↑](#footnote-ref-4)
5. (Apud) SANTOS, Anna Claudia Lucas dos. O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil. Disponível em < <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14882>> Acesso em 29 de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-5)
6. ROSSES, José Pedro Oliveira. Plena liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8º, II, da CF/88. Disponível em < <http://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-da-unicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88>> Acesso em 29 de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-6)
7. ROSSES, José Pedro Oliveira. Plena liberdade sindical da Convenção nº 87 da OIT contra o princípio da unicidade sindical do art. 8º, II, da CF/88. Disponível em < <http://jus.com.br/artigos/26319/plena-liberdade-sindical-da-convencao-n-87-da-oit-contra-o-principio-da-unicidade-sindical-do-art-8-ii-da-cf-88>> Acesso em 29 de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. SANTOS, Anna Claudia Lucas dos. O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil. Disponível em < <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14882>> Acesso em 29 de agosto de 2015. [↑](#footnote-ref-8)