

LIBERDADE SINDICAL À LUZ DO CONCEITO DE PLURALISMO E UNICIDADE

MACHADO, Sérgio dos Santos¹
OLIVEIRA, Lucas Paulo Orlando de²

RESUMO:

O campo temático norteador deste estudo é a representatividade sindical de trabalhadores (formal e concreta) no território brasileiro. Sobre este, o objetivo que norteia esta pesquisa é compreender e discorrer sobre a legitimidade e legalidade da representatividade sindical, tendo como parâmetro uma discussão sobre os princípios de liberdade e unicidade sindical. Para tratar da questão, o estudo está apoiado na compreensão desses princípios a partir de uma atividade de revisão bibliográfica em artigos e livros do Direito do Trabalho, do Direito Sindical, bem como de outras leituras que puderam contribuir para a construção do conhecimento. No tocante à discussão, observa-se que, apesar de a OIT já ter se posicionado, desde 1948, sobre a importância de um pluralismo sindical, no Brasil ainda há uma resistência à ratificação da Convenção nº 87, perpetuando o corporativismo, pautado no princípio de unicidade.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho, Direito Sindical, Representatividade, Liberdade, Unicidade.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN BAJO EL CONCEPTO DE PLURALISMO Y UNICIDAD

RESUMEN:

El trabajo tiene como asunto la representación sindical de los trabajadores (formal y concreta) en Brasil. Sobre esto, el objetivo de esta investigación es comprender y analizar los criterios que legitiman el representante sindical, teniendo como parámetro una discusión de los principios de la libertad sindical y la unidad. Para abordar el tema, el estudio está embazado en la comprensión de estos principios a partir de una revisión de la literatura, en lectura de artículos y libros de lo Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, y otras lecturas que contribuyeran a la construcción del conocimiento. Aunque la OIT ha se posicoinado, en 1948, sobre la importancia del pluralismo sindical, en Brasil todavía hay una resistencia a la ratificación del Convenio nº 87, haciendo perpetuo el corporativismo en detrimento de la pluralidad.

Palavras Clave: Trabajo, Derecho Sindical, Representatividad, Libertad, Unicidad.

1 INTRODUÇÃO

O termo sindicato deriva da palavra grega “sindikós” e da expressão latina “sindicus”, significando pessoa que zela e informa sobre direito a outrem, incluindo zelar e se informar sobre

direito próprio. No campo do Direito, recorda-se que o sentido da palavra pessoa não se reduz à materialidade do sujeito, mas sim abarca a pessoa jurídica, ou seja, a entidade e/ou ente físico ou coletivo passível de direitos e obrigações. Sobre esse termo e campo de significação, agrega-se um olhar reflexivo para a representação e representatividade sindical de trabalhadores (formal e concreta).

Essa temática surge no campo de interesse para discussão, uma vez que observa-se uma dualidade entre aqueles que defendem o pluralismo e os que defendem a unicidade como forma de construção e fortalecimento de uma identidade sindical legalizada e legitimada para representar trabalhadores ou categorias de trabalhadores. Acredita-se que essas forças opositoras entre si, contribuem para consolidação de uma cultura antissindical, uma vez que grande parte dos trabalhadores brasileiros não se vê representada pelos sindicatos da sua categoria, e por estar a estrutura sindical brasileira consolidada no princípio de unicidade, se fazer representado não é uma questão de escolha/adesão voluntária e sim de critérios que legalizam a representação.

Diante do exposto, o objetivo que norteia este trabalho de conclusão de curso é compreender e discorrer sobre representatividade e a representação sindical, tendo como parâmetro uma discussão sobre os princípios de liberdade, unicidade e unidade sindical.

Para tratar da temática, é realizada uma breve contextualização histórica da atividade sindical no território brasileiro, buscando compreender sua relação com o contexto europeu. Nesse sentido, propicia-se o resgate da diferenciação das relações de trabalho, dada as circunstâncias políticas e econômicas que marcam a organização e funcionamento do Capitalismo no continente Europeu, mas especificamente, na Inglaterra e França, em meados do século XVIII. Posteriormente, faz-se mister discorrer sobre os princípios de liberdade, unicidade e unidade sindical, para então, tratar da representatividade e representação à luz do Direito Sindical brasileiro.

2 SINDICATO: A ORGANIZAÇÃO DE UM COLETIVO EM PROL DE DIREITOS

É no contexto das revoluções que as questões sociais e das relações de trabalho impactam sobre a organização de um coletivo, que passa a desempenhar atividades em defesa de interesses da classe trabalhadora. O Movimento Operário, na Europa, aflora as discussões sobre as condições humanas degradantes em decorrência das relações de trabalho efetivadas na época (MARTINS, 2012).

Em primeira instância, a reação do Estado, na Europa, à organização de grupos que reivindicavam direitos trabalhistas, foi a proibição e, para tanto, criou-se um instrumento para legislar sobre o fato, o qual é conhecido como Lei *Le Chapelier* (1791). Assim, o período que data o século XVIII e início do século XIX é caracterizado como um tempo de proibição de organização sindical (COSTA, 2010). Mas, a crise industrial agravou os problemas sociais, emergindo as discussões sobre as relações de trabalho e reivindicação de direitos trabalhistas. Um evento representativo do exposto remota ao período de 1880 a 1890, quando observa-se um processo de organização da classe operária ferroviária, a qual delegou ao sindicato a representatividade em negociações trabalhistas, visando-se firmar acordos coletivos (SAVAGE, 2011).

No Brasil, o século XIX ainda era cenário predominante de relações de produção e trabalho escravista e servil. A particularidade, dava-se às regiões Sul e Sudeste, onde o setor têxtil e ferroviário se desenvolvia, tendo como mão-de-obra assalariada imigrantes europeus. Diante das condições de trabalho, esses imigrantes, sem necessariamente uma vinculação partidária, organizaram as primeiras atividades sindicais em âmbito nacional. De acordo com Duarte (2007), os sindicatos tinham como instrumento de comunicação os jornais “O Operário”, de 1892, e “A questão social”, de 1895, que circulavam na época na cidade de Santos, SP, e tratavam-se de organização autônoma, sem interferência direta do Estado e do Poder Judiciário.

Já, Rudi Cassel (2012), enfatiza a importância do jornal “A plebe” produzido pelo movimento sindicalista no Brasil, constituído de trabalhadores europeus, principalmente italianos. A função do jornal era educar o trabalhador urbano para uma reordenação e abolição da exploração do homem pelo homem. Esse movimento, também conhecido como anarcossindicalismo foi responsável pela realização do primeiro Congresso de Operários Brasileiros (Rio de Janeiro, em abril de 1906).

Em âmbito legal, a Constituição Federal, de 1891, assegurava a brasileiros e estrangeiros residentes no país o direito à liberdade e à segurança individual, caracterizando como lícita a associação e reunião livre e desarmada – conforme artigo 72, §8º, da referida Carta Magna. A complementar, o mesmo instrumento garantia o livre exercício de profissões que respeitassem a ordem moral, intelectual e industrial, sem criar um dispositivo que legislasse sobre o funcionamento das entidades sindicais. A ausência desse dispositivo não eximia os trabalhadores/sindicalistas de sofrerem violência institucional coercitiva, quando organizavam-se em grupos para discutir e reivindicar direitos trabalhistas (DUARTE, 2007).

Quarenta anos depois, deu-se início a regulamentação jurídica da atividade sindical, bem como o processo de institucionalização e burocratização, a partir da promulgação do Decreto nº 19.770/1931 (DE JESUS, 2015). A leitura do caput do artigo 4º, do citado instrumento, reconhece três espécies de entidades sindicais (sindicatos, federações e confederações), mas fica materializada a interferência do Estado, ao colocar as entidades sob a ordem do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (DUARTE, 2007). Esse dispositivo legal marca historicamente o exercício do corporativismo sindical, haja vista que as atividades sindicais demandavam de aprovação do Estado, sendo o sindicato um órgão com capacidade limitada de intervenção e função de acomodar os interesses e as pressões trabalhistas da época (CASSEL, 2012).

Somente após 1947, dá-se início a fase de “pluralismo sindical”, isto é, quando amplia-se a criação dos sindicatos em território nacional. Nesse termo, insta observar a fala de J. Segados Vianna, ministro do Trabalho no governo Getúlio Vargas (1951-1953): “minha experiência é de que o sindicalismo múltiplo significa, em nosso país, luta de sindicatos, cisão dentro da classe, conflito de grupos” (In: RODRIGUES, 2009, p. 52-53). Vale a pena ressaltar, que no Brasil a ideia de pluralismo deve ser analisada sob a ótica conceitual do princípio de unicidade e da atribuição normativa da Justiça do Trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, as entidades sindicais, enquanto pessoa jurídica de direito privado, veem reduzida a interferência do Estado e do Poder Público, ressaltando o artigo 8º, da Carta Magna, a obrigatoriedade de registro no Ministério do Trabalho para adquirir personalidade sindical e representatividade da categoria (AROUCA, 2012). Contudo, do ponto de vista estrutural, apesar dos avanços na consolidação das Leis Trabalhistas, dada as contribuições da atividade sindical, critica Cassel (2012), com devida vênia, o dispositivo constitucional, evidenciando um conflito entre o princípio de autonomia sindical e o de unicidade. Nesse sentido, menciona-se o referido artigo:

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;

O conflito entre autonomia e unicidade é evidenciado nos incisos I e II do artigo 8º da CF de 1988, compreendendo-se que se o instrumento explicita uma autonomia, esta pressupõe uma liberdade. Porém, o instrumento estabelece também o princípio de unicidade, isto é, tomado como unidade mínima um município, nesse espaço só é possível ter um sindicato que represente uma categoria profissional e econômica, impossibilitando assim o pluralismo preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que caracterizaria uma ampla liberdade sindical. Esse fato é também criticado por Kaufmann (2010), o qual salienta:

[...] quanto mais leis se editaram, mais e mais se frustraram as tentativas de arrolar o Brasil no rol de países adeptos de uma ampla liberdade sindical, realmente efetiva, que pudesse promover a adequação da categoria inorganizada, disforme sob o ponto de vista jurídico, à estrutura formal e normativa capaz de lhe dar trânsito ativo, ou ação sindical efetiva, na defesa dos direitos e/ou interesses de seus integrantes no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. (KAUFMANN, 2010, p. 109-110).

Portanto, ao assumir o modelo de unicidade sindical, no Brasil ainda observa-se uma espécie de temor a efetiva liberdade sindical e que, por consequência, gera dissídios intersindicais. Estes, a partir da redação dada ao artigo 114, da Constituição Federal de 1988, pela Emenda Constitucional nº 45, de 2014, passam a ser julgados pela Justiça do Trabalho.

Assim, a representação formal, em detrimento a ampla representatividade, emerge a necessidade implícita de controle da estrutura organizacional e não propriamente a valoração da capacidade de interpretar interesses de trabalhadores, empregados e entidades sindicais. Essa dicotomia permanece na redação da Lei nº 11.648/2008, na qual, apesar de se reconhecer formalmente as Centrais Sindicais como entidades representativas, não se resolve a questão da unicidade, demandando do ordenamento jurídico legislar sobre critérios de representatividade sindical para as Centrais Sindicais.

3 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: PRINCÍPIOS DE LIBERDADE E UNICIDADE SINDICAL

Para tratar do princípio de liberdade e unicidade sindical recorre-se, historicamente, a OIT, organização criada em 1919, alicerçada no princípio de paz e justiça social e tem como principal função a formulação, aplicação e fiscalização das convenções e recomendações de trabalho. Desde

1919, o Brasil é um Estado-membro da OIT, e esta exerce papel significativo na definição e promulgação de direitos trabalhistas e sindicais em âmbito nacionais (BRASIL, 2016).

Dada a contextualização, recorda-se que em 1948, o Conselho de Administração do Secretariado abordou, entre os itens de pauta da 31ª reunião da Conferência Geral da OIT, questões concernentes à Liberdade Sindical e à proteção do Direito Sindical. Essa atividade culminou na publicação da Convenção nº 87 que ratifica o direito aos trabalhadores e empregados de todo o Estado-membro da OIT de organizarem-se e constituir federações e confederações sindicais – com personalidade jurídica e com finalidade de promover a defesa dos interesses dos primeiros –, bem como a elas se filiarem.

De acordo com Cassel (2012), a Convenção nº 87 da OIT está pautada nos princípios de liberdade de associação, de organização, de administração, de atuação e de filiação, a somar-se ainda o princípio de não interferência externa. Anterior a este importante instrumento internacional que versa sobre a liberdade sindical, já fazia-se menção ao tema a Declaração de Filadélfia (1944) e a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948). Posteriormente à Convenção nº 87 da OIT, vieram a somar o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e a Declaração Sociolaboral do Mercosul (1998). Contudo, vale salientar que a referida Convenção não foi ainda subscrita pelo Brasil, apesar de as Convenções funcionarem como tratados internacionais que devem ser ratificados pelos Estados-Membros para que se tenha eficácia e aplicabilidade do Direito respectivo.

Uma revisão bibliográfica acerca do porquê não houve ainda a ratificação da Convenção nº 87, levou a conhecer que na data de 31 de maio de 1949, foi remetido à Câmara dos Deputados a Mensagem Presidencial nº 256, emitida pelo então Presidente Eurico Gaspar Dutra. Esse feito produziu o Projeto de Decreto Legislativo da Câmara dos Deputados nº 58, de 1984, correspondente no Senado ao Projeto de Decreto Legislativo (SF) nº 16, de 1984, o qual arrola até a presente data sem deferimento conclusivo.

Diante do fato, realizou-se pesquisa no site do Senado acerca do Projeto de Decreto Legislativo (SF) nº 16, de 1984 e constatou-se o histórico que é apresentado de modo sucinto: em setembro de 1984 ocorreu a leitura do documento no Plenário, sendo deferido a necessidade de parecer da Comissão de Relações Exteriores (CRE), Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) e Comissão de Assuntos Sociais (CAS); em 1984 a matéria chegou a relatoria da CRE, dando o relator Senador Nelson Carneiro o parecer e encaminhado para continuidade do trâmite; em 1986 a CCJ, tendo como relator o Senador Helio Gueiros, deu início a atividade analítica; em 1990, em

face das novas disposições constitucionais o Projeto retorna ao CRE, agora tendo como relator o Senador Fernando Henrique Cardoso; em 2000, segue para a CCJ, sendo o relator o Senador José Eduardo Dutra; em 2002, após leitura do documento o Senado decide que deve seguir para a CAS; em 2007, a CAS elege o relator Senador Geraldo Mesquita Júnior para analisar o processo; em 2015, ainda sob responsabilidade da CAS e sob relatoria do então Senador Paulo Paim, avalia-se que a Convenção nº 87 da OIT não tem aplicabilidade no Brasil, sob o argumento que já havia no Estado uma plena liberdade sindical; em 25 de março de 2015, a matéria ainda encontra-se de posse da relatoria da CAS, sendo retirada de pauta a pedido do Relator para reexame do Relatório.

Em análise realizada por Basso e Polido (2012) sobre a não aprovação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil, os autores posicionam-se salientando que há na retórica da não aprovação a defesa de interesse de fracionamento desordenado e enfraquecimento das categorias sindicais. Entretanto, esse fracionamento também é estimulado no modelo sindical atual, como será apreciado mais adiante neste trabalho. De acordo com Mazzuoli (2015, p. 222, grifo do autor), “as convenções não ratificadas constituem fonte material de direito, na medida em que servem como modelo ou como fonte de inspiração para o legislador infraconstitucional”. E complementa o doutrinador que as convenções pertencem à categoria de tratados multilaterais abertos, isto é, estão abertas à ratificação ou adesão dos Estados-membros da OIT. Em contrapartida, a argumentação que sustenta a análise do relator Paulo Paim confronta-se com dados do Terceiro Relatório Global da OIT (2008, p. 6), no qual ratificar uma Convenção é “comprometer-se a respeitar as suas disposições na lei e na prática nacional”.

De acordo com dados do Terceiro Relatório Global da OIT (2008, p.8),

Dada a sua natureza fundamental, é preocupante constatar que a Convenção (n.º 87) é, das oito Convenções Fundamentais, a que actualmente apresenta a mais baixa taxa de ratificações, e que vários dos maiores Estados, onde vive uma grande percentagem da população activa mundial, não a tenha ratificado. Entre estes figuram quatro Estados de maior importância industrial, que são membros permanentes do Conselho de Administração do BIT.

Avalia-se que o não comprometimento com as disposições desse instrumento internacional favorece a prática implícita de corporativismo sindical. Ressalta-se, por oportuno, que o corporativismo é uma forma de organização regulamentada pelo Estado, o qual legaliza a representação e estabelece a modalidade de funcionamento de uma associação (RODRIGUES, 2009). Nesse sentido, observa-se o poder normativo atribuído à Justiça do Trabalho, pela Carta

Magna, conforme o exposto no art. 114, § 2º, e nova redação dada a este dispositivo pela Emenda Constitucional nº 45/2004. A esse respeito, discorre Santos Júnior (2010), Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região,

Se o legislador quisesse ter extinguido o poder normativo da Justiça do Trabalho, assim teria feito, revogando-o do nosso sistema jurídico. Todavia, não nos parece que assim procedeu, consoante podemos concluir da nova redação do art. 114, § 2º, da CF, ao manter expressamente a possibilidade da instauração do dissídio coletivo de natureza econômica. Mostra-se descabida a utilização de outros argumentos de natureza história, econômica ou social para se justificar o fim do poder normativo. Esta construção pode ser estabelecida, no máximo, no plano acadêmico, pelos defensores da extinção dessa competência, cuja corrente não nos filiamos. Todavia, se era desejo do legislador a revogação do poder normativo, este desejo não se concretizou na norma legislada, razão pela qual temos que trabalhar com o texto vigente, que manteve o poder normativo. (SANTOS JÚNIOR, 2010, p. 69)

Dada a análise, é acrescido que o caráter corporativista, segundo Duarte (2014, p. 26), ainda se manifesta na “determinação de que exista apenas um sindicato de cada categoria por base territorial (unicidade)” e na “contribuição sindical obrigatória, ainda que para trabalhadores não sindicalizados”. Insta observar, que o modelo sindical foi definido pelo Estado, mantendo a Constituição de 1988 o princípio de unicidade em detrimento ao de unidade sindical. Essa decisão “impacta diretamente na dimensão coletiva da liberdade sindical, pelo fato de inviabilizar a plena liberdade de organização dos trabalhadores.” (DUARTE, 2014, p. 26).

Portanto, ainda está em exercício no Brasil, não uma liberdade sindical plena, mas formal. Para compreender o fato, Cassel (2012) propõe um quadro comparativo entre a Convenção nº 87 da OIT e a Constituição Federal de 1988 (ANEXO A). A respeito do exposto, ao partir do princípio de unicidade sindical, se outra organização da mesma categoria manifestar interesse em sindicalizar-se, terá o pedido arquivado. Pois, não poderá ter mais de um sindicato na mesma base territorial que represente a categoria, seja esta específica (profissional), econômica (empregador) ou diferenciada (profissões regulamentadas por lei, a exemplo dos Advogados e Engenheiros). A complementar, o registro sindical só será obtido, respeitado os procedimentos administrativos previstos pelo Ministro do Trabalho e Emprego, na Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008.

Segundo Cassel (2012), a personalidade jurídica sindical só é obtida a partir da Certidão de Registro Sindical, a qual inscreve a organização no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e tem como função fiscalizar e preservar a ideia de unicidade. Nas palavras de Rodrigues (2012, p. 108), o registro é “ato administrativo vinculado, subordinado apenas a verificação de

pressupostos legais, e não de autorização ou ato discricionário (MI 144/SP/STF), e o que determina, como pressuposto básico para a organização sindical é a representação por categorias (art. 511 CLT)”. Mesmo assim, não há na prática, uma liberdade plena de organização, pois essa organização é regrada, destoando do princípio de liberdade plena previsto pela Convenção nº 87 da OIT.

A unicidade não extingue uma liberdade sindical no que concerne à organização de trabalhadores e empregados, em forma de associações. Uma vez existente um sindicato representando uma dada categoria em um município, pode-se, abrir uma associação civil, de classe, mas esta sem prerrogativa de Sindicato. E uma vez devidamente registrado o Sindicato no CNES, o primeiro obterá o direito de liberdade de administração. Assim, não é negado ao trabalhador e empregador a liberdade de filiar-se ou não ao Sindicato da Categoria. Entretanto, os trabalhadores e empregados da categoria sindical, por vontade do Estado, ficam obrigados a custear o sistema, a partir da contribuição sindical obrigatória prevista nos arts. 578 a 610, da CLT, contrariando o exposto na Convenção nº 87 da OIT.

O resultado desse modelo é avaliado por Duarte (2014):

[...] empregado que não se sente contemplado pela atuação de sua entidade sindical tem apenas duas opções: permanecer sem filiação alguma ou desfiliar-se. [...] A consequência prática dessa realidade é a falta de ações conjuntas da classe trabalhadora, que não mais discute questões de grande importância, restringindo-se a temáticas pontuais relativas a categorias isoladas. (DUARTE, 2014, p. 32).

A complementar, também observa-se um movimento de fragmentação sindical, dada pelo desmembramento e dissociação de categoria que representa múltiplos setores, similares e conexos. Rodrigues (2012) recorda que a divisão da entidade só pode ocorrer por mobilização interna a organização, a partir de previsão em Estatuto e votação em Assembleia Geral, com aceite da maioria dos associados. O autor ainda lembra as decisões do TST, dos relatores Ministro Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Ministro Marcelo Pimentel e Ministro Wagner Pimenta, os quais observam a necessidade do novo sindicato apresentar todos os requisitos para obtenção de Registro Sindical.

Esse desmembramento, em alguns casos têm gerado dissídio intersindical, cabendo ao Ministério Público do Trabalho zelar pela defesa da ordem jurídica, analisando se as duas categorias podem conviver, sem ofensa ao princípio de unicidade territorial.

4 REPRESENTAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Dados publicados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico (DIEESE), com base em informações fornecidas pelo CNES, mostram que, em 2015, 11.173 entidades tinham personalidade jurídica sindical e representavam, de acordo com a Relação Anual de Informação Social (RAIS), aproximadamente 50 milhões de trabalhadores no território brasileiro (DIEESE, 2015). Mas, Arouca (2012), salienta que apenas aproximadamente 19% dos trabalhadores estão filiados, ou seja, estão associados ao sindicato da categoria.

Faz-se mister discutir o conceito de representatividade sindical, o qual não é sinônimo de representação, apesar de a doutrina assim o tratar. “A representatividade refere-se a situação de efetivo reconhecimento por parte dos representados, a uma identificação sociológica com aquele que representa [...] A representação, a princípio, prescinde dessa identificação sociológica.” (BROAD, 2014, p. 16). Assim, observa-se que o sindicato tem legalizado o direito de representar a categoria de trabalhadores.

Nesse sentido, Silva (2006) elenca quatro tipos de representação: associativa; negocial; judicial; em colegiado de órgãos públicos. A complementar, essa representação é distinta entre associados e não associados. Ao primeiro é garantido o direito de voz e de voto em assembleias e decisões coletivas, enquanto ao segundo não. Para tornar mais complexa a situação, um pequeno número de trabalhadores estão associados junto aos entes sindicais. Arouca (2012), informa que aproximadamente 81% dos trabalhadores, apesar de pagarem a contribuição sindical e reversão salarial, obrigatória, não estão filiados a um ente sindical, o que, no contexto da discussão, caracteriza uma representação sindical formal.

Lavalle, Houtzager e Castello (2006, p. 54), comentam que “a mera existência da representação, mesmo que legalmente instituída ou respaldada por mecanismo obrigatório de autorização, não garante a representatividade ou correspondência com a vontade ou interesse dos representados”. Nesse ínterim, observa-se que o dispositivo de Lei, apesar de falar em representatividade, na prática apenas garante a legalidade para o sindicato agir como “representante” de direito de um coletivo.

Para construção e fortalecimento de uma identidade coletiva é importante coexistir representatividade e representação, ou seja, capacidade para representar concomitante a legitimidade para agir em nome do coletivo. Entretanto, Duarte (2014) recorda dois fatos que demandam reflexão. O primeiro envolveu o Sindicato de Empregados no Comércio Hoteleiro,

Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Pizzarias, Churrascarias, Boites, Empresas Fornecedoras de Refeição, Convênio e Afins, Choperias, Danceterias, Sorveterias, Serviços de Buffet, Cantinas, Quiosques, Empresas de Tickets de Refeições e Similares e em Condomínios de Apart-Hotel do Distrito Federal (SECHOSC/DF), trabalhadores do grupo hoteleiro Bittar e a própria empresa. Em 10 de dezembro de 2013, o SECHOSC/DF deflagrou greve, mas a ação do sindicato não teve respaldo dos trabalhadores. O segundo remete aos garis do Rio de Janeiro, quando o movimento de trabalhadores deflagrou greve, sem haver o sindicato da categoria reconhecido o feito em assembleia prévia. Esses casos, os quais não são singulares, mas recorrentes, mostram uma dualidade entre representatividade e representação sindical.

Portanto, ainda não é possível falar que no Brasil a atividade sindical esteja articulando uma identidade coletiva, no sentido de os representados, em sua maioria, assumirem os entes sindicais como agentes representativos (BROAD, 2014; KAUFAMANN, 2010). Essa dualidade, cria conflitos segmentando os grupos em: aqueles que acreditam no pluralismo sindical como promotor da filiação por interesse do trabalhador de atuar junto a um coletivo em prol da construção de direitos; e aqueles que acreditam no fortalecimento de um coletivo, por meio do corporativismo sindical fundado no princípio de unicidade. Para contribuir traz-se o posicionamento de Basso e Polido (2012, p. 213):

A manutenção do sistema da unicidade sindical, atualmente em vigor no Brasil, resulta em fragmentação da representatividade e inércia das organizações, ainda que determinadas entidades sustentem a preservação da atual contribuição sindical obrigatória, sob o pretexto de que esta permita manter fortalecido o sindicalismo brasileiro. Outro aspecto relevante é o fato de que a continuidade do oligopólio das categorias profissionais oferece poucas opções de vinculação ou afiliação do trabalhador, frustrando objetivos sistêmicos do Direito Internacional do Trabalho. Um modelo arcaico e viciado poderia acomodar certos interesses, ocultar conflitos sociais e desestimular os principais interessados na ampliação das formas de representação nas esferas laborais – empresários e trabalhadores.

Sobre o exposto, analisa-se que a contribuição sindical obrigatório funciona como moeda de troca na relação entre Estado, Sindicatos, Trabalhadores e Empregadores, dando manutenção a um sistema de representação legalizada e oligopolizada. Os efeitos desse ato acabam por enfraquecer num coletivo de trabalhadores o senso de representatividade. Mas, nesse contexto, vale olhar para uma questão maior, levando a questionar uma função implícita dos Sindicatos: apaziguadores de conflitos trabalhistas, ou seja, aparelho de manutenção da ordem. Já, um olhar sindical sobre o fato

tem na contribuição sindical obrigatória um instrumento que possibilita reunir o coletivo, dado o contexto onde está em exercício uma cultura antissindical.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi compreender e discorrer sobre a legitimidade e legalidade da representatividade sindical, tendo como parâmetro uma discussão sobre os princípios de liberdade e unicidade sindical. Para tanto, delimitou-se como campo de conhecimento para construção das reflexões e, posterior, discussão, a Convenção nº 87 da OIT e os incisos I e II, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988. A partir desses instrumentos e de uma revisão bibliográfica analisou-se o princípio de liberdade sob a ótica do pluralismo e do princípio de unicidade.

A trajetória deste estudo contribuiu para debater se a existência de um mecanismo que legaliza a representação de um coletivo a partir de um ente sindical impacta na representatividade ou não. A respeito, é mister constar que, no território brasileiro, a representatividade ainda precisa avançar. Acredita-se que não será a obrigação de contribuição que dará base para um sistema sindical fortalecido e representativo, apesar de não negar a sua importância enquanto investimento necessário na construção de uma estrutura. Mas....

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. Organização sindical: pluralidade e Unicidade. Fontes de custeio. **Revista TST**, Brasília, vol. 78, nº 2, abr/jun., 2012.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, p. 124, 2012.

BRASIL, República Federativa do: **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988.

FERRARI, Irazy. **Consolidação das leis do trabalho**. Editora LTr, 2001.

BRASIL. **Lei Nº 11.648**, de 31 março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. D.O.U. 31.03.2008.

BROD, Fernanda Pinheiro. **A representatividade como requisito intrínseco da representação processual adequada na tutela coletiva de direitos dos trabalhadores: análise sob uma perspectiva sociológica do direito**. 2014. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

CASSEL, Rudi. **Roteiro sobre organizações sindicais dos servidores públicos**. 2012. Disponível em
<http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portalTvJustica/portalTvJusticaNoticia/anexo/Rudi_Cassell.pdf>. Acesso em nov., 2015.

COSTA, Helcio Mendes da. Evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil. **JurisWay**. 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 05, jan., 2016.

DE JESUS, Selma Cristina Silva. A construção sociológica do objeto sindical: notas para uma teorização do sindicalismo. **Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades**, n. 235, p. 153-171, 2015.

DUARTE, Arthur Vieira. **O princípio da liberdade sindical no Brasil**: apontamentos históricos e desafios justralhistas contemporâneos. 59f. Monografia (Bacharel em Direito). Universidade de Brasília. Brasília/DF: UnB, 2014.

DUARTE, Lorena. Sindicalismo brasileiro: do anarcossindicalismo à ditadura militar, histórico e resgate. **Em Debate**, n. 3, p. 28-43, 2007.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. **Revista do TST**, v. 76, n. 2, 2010.

LAVALLE, Adrián Gurza; HOUTZAGER, Peter P.; CASTELLO, Graziela. Democracia, pluralização da representação e sociedade civil. **Lua Nova**, v. 67, n. 67, p. 49-103, 2006.

MAGALHÃES, Leluana Maria. **O atual sistema de organização sindical como patrocinador da fragmentação das categorias sindicais**. s.d. Disponível em:
<http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/leluana_magalhaes/leluana_magalhaes_direito_sindical.pdf>. Acesso em: maio, 2016.

MARTINS, Gelise Cristine Ponce. O estudo dos movimentos sociais. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 11, n. 132, p. 128-139, 2012.

MAZZUOLI, Valerio Oliveira de. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 1, n. 1, p. 218-251, 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Liberdade Sindical na prática: lições a retirar**. Tradução: Tradutec. Lisboa, 2008.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Escritório no Brasil. **Apresentação**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em jan., 2016.

OLIVEIRA, André Abreu de. Sistema da unicidade sindical no Brasil: herança deixada pelo autoritarismo? In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 67, ago 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6569>. Acesso em: jun., 2016.

PEREIRA, Marcio Henrique; CARDOSO, Jair Aparecido. **A legalização formal das centrais sindicais e seus reflexos sociais**.

RODRIGUES, Leônicio Martins. O sindicalismo corporativo no Brasil. In: **Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. p. 38-65.

RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince. Organização sindical: estrutura externa. **Cognitio Juris**, v. 2, n. 5, p. 104-118, 2012.

ROSSES, José Pedro Oliveira. Liberdade sindical (Convenção 87 da OIT) versus princípio da unicidade. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3838, 3 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26319>>. Acesso em: 8 abr. 2016.

SANTOS JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. O poder normativo da justiça do trabalho: considerações após a Emenda Constitucional nº 45/04. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 76. n. 2. 2010. p. 56-71.

SAVAGE, Mike. Espaço, redes e formação de classe. **Mundos do Trabalho**, v. 3, n. 5, p. 6-33, 2011.

SENADO. **Atividade Administrativa**. Disponível em <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>>. Acesso em abr., 2015.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 101, p. 259-280, 2006.

ANEXOS

Quadro 1 - Comparativo

Convenção nº 87 da OIT	Constituição Federal de 1988
Princípio da liberdade de associação	Princípio da liberdade de associação
Princípio da liberdade de organização	---
Princípio da liberdade de administração	Princípio da liberdade de administração
Princípio da não interferência externa	Princípio da não interferência externa
Princípio da liberdade de atuação	---
Princípio da liberdade de filiação	Princípio da liberdade de filiação
---	Princípio da unicidade sindical
---	Princípio da autonomia privada coletiva
---	Princípio da representação exclusiva por sindicato

Fonte: Cassel (2012)