

APRESENTAÇÃO

É com satisfação que nos pronunciamos sobre a obra de Ronaldo Lima dos Santos, intitulada “Sindicatos e Ações Coletivas — Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos”.

Apresentada originalmente como dissertação de mestrado junto à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, tivemos a honra de integrar a ilustre Banca Examinadora, presidida pela eminente orientadora do então candidato professora Walküre Lopes Ribeiro da Silva e pelo ilustrado magistrado e professor Jorge Luiz Souto Maior.

O brilhantismo e a segurança com que o trabalho fora então sustentado na instância acadêmica por certo já deixaram seguro indício do acolhimento caloroso pela comunidade jurídica, o que efetivamente viria a se confirmar a partir da segunda edição, roborando a atualidade do tema.

Dentre os notórios méritos da obra, podem ser destacados: o encadeamento lógico entre os múltiplos pontos abordados, o que empresta ao conjunto a desejável coesão e torna sua leitura agradável e proveitosa; a análise em profundidade dos pontos concernentes, com riqueza de subsídios doutrinários e jurisprudenciais, o que atribui densidade científica ao resultado alcançado; a abordagem do tema sob o duplo enfoque do direito material e do direito processual, revelando como se dá a positivação da tutela aos interesses transindividuais sob a perspectiva do Direito do Trabalho e no correspondente acesso à Justiça, com exposição dos instrumentos adequados, como o dissídio coletivo, a ação de cumprimento, a ação civil pública trabalhista, o mandado de segurança coletivo, o mandado de injunção e a tutela cautelar trabalhista.

Mais se recomenda a leitura atenta da obra, quanto mais se considere a crescente relevância do chamado *meio ambiente do trabalho*, de extração constitucional (art. 200, VIII), e que se integra na desejável percepção *holística* do ser humano, a qual inclui, naturalmente, as condições nas quais ele busca assegurar sua sobrevivência e seu desenvolvimento com dignidade.

Ficamos felizes com o acolhimento do trabalho pelos operadores do Direito, augurando, para esta nova edição, a mesma acolhida dada às precedentes, ao tempo em que cumprimentamos o autor pela valiosa contribuição à inteligência jurídica nacional.

Rodolfo de Camargo Mancuso

INTRODUÇÃO

A temática dos interesses transindividuais constitui um dos desafios da sociedade moderna. O reconhecimento e a propagação de direitos e interesses referentes indistintamente a uma categoria de sujeitos reformularam as tradicionais concepções individualistas que balizaram as estruturas dos ordenamentos jurídicos ao longo da história.

A internacionalização dos direitos humanos, com a especificação de novos direitos e sujeitos (processo de concretização do ser humano), ao diferenciar direitos da infância, dos idosos, dos deficientes, do trabalhador, da mulher, ao lado do incremento dos direitos de solidariedade (patrimônio, meio ambiente etc.), acarretou a exigência de novos instrumentos de proteção jurídica que fossem devidamente eficazes e adequados à tutela desses novéis direitos e sujeitos, individuais e coletivos.

O desenvolvimento, a partir do final do século XIX, daquela que se convencionou denominar “sociedade de massas”, cuja expansão e cristalização ocorreram após a Segunda Guerra Mundial, introduziu uma ruptura nos costumes então vigentes, máxime nos de cunho jurídico-ideológicos.

As mutações das relações sociais atingiram diretamente o Direito do Trabalho que, ao longo de toda a sua existência, foi marcado profundamente pelo seu caráter dinâmico, com a busca constante de propiciar o desenvolvimento econômico-social na mesma proporção em que objetiva garantir a proteção da pessoa do trabalhador como ser inserido no processo de produção, sem obstar, por isso, o tão desejado progresso econômico.

No Brasil, o Direito do Trabalho foi o primeiro ramo do ordenamento jurídico a dar guarida à tutela dos denominados interesses transindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), máxime aos denominados interesses coletivos, acompanhando a tendência mundial de proteção desses interesses, a qual se seguiu após a Segunda Guerra Mundial, e dando seguimento a uma ideologia que se formou desde a criação das primeiras entidades sindicais, nos séculos XVIII e XIX, e do desenvolvimento de um setor específico — Direito Coletivo ou Sindical —, voltada para o disciplinamento dos conflitos coletivos de trabalho e suas soluções, tendo como ponto central a atuação sindical na defesa dos interesses dos trabalhadores conjuntamente considerados como integrantes de uma empresa, grupo ou categoria.

Talvez por essa preocupação precoce com os direitos coletivos, a doutrina trabalhista não tenha dado uma importância maior ao desenvolvimento dos interesses transindividuais, pois aqueles — interesses coletivos — abrangiam a quase totalidade das discussões referentes à tutela de grupos e categorias, com uma tradicional regulamentação legal nesse ramo do ordenamento jurídico, em derredor da atuação das entidades sindicais.

No entanto, o delineamento progressivo da matéria no campo do Direito Civil e Processual Civil levantou o véu que pairava sobre a doutrina trabalhista, demonstrando que os instrumentos sindicais para a tutela desses interesses — como o dissídio coletivo e a ação de cumprimento — já não garantem uma plena e efetiva proteção aos novos interesses que emergem da complexidade social.

O sindicalismo conflitivo e ideológico que marcou a formação da nossa história sindical descurou-se de dar guarida aos novos direitos e às categorias de sujeitos emergentes da atual dinâmica social. A tutela coletiva limitava-se a ser mais uma engrenagem da máquina sindical envolvida no conflito capital-trabalho e voltada para os direitos sociais decorrentes de uma relação de emprego e garantidos em normas constitucionais, infraconstitucionais e nos acordos e convenções coletivas de trabalho, sempre com titulares determinados ou determináveis, sendo na sua maior parte de cunho categorial e econômico.

O surgimento de interesses transindividuais, sem titulares previamente definidos ou mesmo indeterminados, exige desvinculação da concepção da classe trabalhadora como um ente homogêneo e abstrato, dando azo a uma atuação consonante com o surgimento de novas categorias de sujeitos e interesses que transcendem o âmbito individual ou as tradicionais concepções de categoria e coletividade *stricto sensu* de trabalhadores, que nortearam a ação sindical até os tempos atuais.

Essas novas figuras jurídicas são oriundas de um novo modelo de relações socioeconômicas, estabelecidas em virtude da massificação dos direitos e interesses e da necessidade de assegurar efetiva prevenção e repressão às lesões ocasionadas a uma série de direitos não titularizados por pessoas individualmente consideradas e que, muitas vezes, extrapolam os limites da relação de emprego e destoam dos direitos peculiares atribuídos à categoria profissional, tradicionalmente tutelada pelas entidades sindicais.

A observação da realidade social demonstra que o desenvolvimento de uma verdadeira e eficaz tutela dos interesses dos trabalhadores no campo do direito material não pode ser desvinculada de uma plena e adequada garantia jurisdicional dos diversos interesses individuais e transindividuais emergentes no campo das relações de trabalho.

Neste contexto, exige-se um novo tipo de tutela sindical que, considerando a existência dos interesses transindividuais — difusos, coletivos e individuais homogêneos —, centre-se em uma nova concepção ideológica de atuação, máxime em face da falência do *Welfare State* e do sistema de proteção desses interesses que, centrado na atuação do Ministério Público, mormente após o advento da Constituição Federal de 1988, mostrou-se insuficiente para a sua garantia, tutela e preservação, não obstante a acentuada e notável atuação do *Parquet* Laboral nesse setor, mas que, devido à plethora de situações, não pode atuar em todas as searas em que se exige um agente ou ator ideológico para a defesa desses interesses.

Há necessidade de maior participação social na defesa dos interesses transindividuais; participação esta cujo grau é tanto maior quanto for o desenvolvimento estável das instituições democráticas e dos mecanismos de exercício da cidadania.

Assim, no caminhar de uma democracia representativa para uma democracia participativa, as instituições e associações — entre estas, os entes sindicais —, por aglutinarem diversos interesses e servir-lhes de veículo, devem assumir a parcela de responsabilidade que lhes cabe para a proteção eficaz dos direitos fundamentais dos cidadãos e de suas comunidades por meio dos instrumentos jurídico-políticos adequados e postos à disposição pelo ordenamento jurídico pátrio.

Neste contexto, torna-se relevante o estudo aprofundado da ação sindical na defesa dos interesses transindividuais como um dos modos de promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e do bem-estar social, político e econômico destes, tendo em vista que, como ocorre no âmbito dos demais ramos jurídicos, inclusive do Direito Penal, também na seara do Direito do Trabalho reconhecemos a existência desses interesses, sejam relacionados com a figura do empregado como componente de uma categoria, sejam vinculados com a figura ampla do trabalhador (empregados ou não) e assim consideradas as suas especificações (idosos, crianças e adolescentes, deficientes, mulheres), ou a partir de um feixe de relações individuais homogêneas com um mesmo empregador.

Neste conjunto, a ação sindical outrora embasada na defesa dos direitos dos trabalhadores considerados abstratamente enquanto membros da coletividade e, por isso, da categoria, deve se expandir para abranger a proteção de direitos outros que, muitas das vezes, não se limitam à categoria ou simplesmente se distanciam desta como ponto de referência. É que, com o surgimento de novos sujeitos e, conseqüentemente, de novos direitos, surgem grupos de indivíduos que necessitam de proteção específica, como os trabalhadores deficientes e a questão do seu acesso ao trabalho, o labor de crianças e adolescentes, o meio ambiente do trabalho, os trabalhadores idosos e sua proteção nas relações de emprego e no mercado de trabalho, a tutela de grupos sociais vulneráveis dentro e fora das relações de trabalho etc.

Desse modo, para o cumprimento efetivo da sua missão sindical, a ação dos sindicatos não pode ficar alheia a toda uma série de instrumentos processuais inserida em textos legislativos que

demonstram a preocupação do legislador com a sistematização dos mecanismos de tutela dos interesses transindividuais, tais como a ação civil pública, as ações coletivas, a ação popular, o mandado de segurança coletivo, o mandado de injunção coletivo etc.

Para tanto é necessária a análise do incremento das atividades sindicais para a defesa desses interesses, com um estudo que considere os parâmetros que têm norteado essa ação no decorrer da história, passando pela compreensão, reconhecimento e definição de cada um deles e pela análise dos principais fatores envolvidos na problemática e que direcionam para a utilização dos novos instrumentos processuais de tutela dos interesses transindividuais pelas entidades sindicais na Justiça do Trabalho.

Constata-se que o presente estudo possui acentuada relevância social e jurídica, já que possibilita a discussão de uma temática atual que extrapola os lindes do Direito do Trabalho, adquirindo caráter interdisciplinar, e apontando para a necessidade de dar efetividade aos interesses transindividuais ligados à pessoa do ser humano trabalhador, ainda que considerado potencialmente como ligado ao mercado de trabalho.

Assim, discorreremos sobre as linhas mestras e fundamentais da complexa temática que envolve a análise da atuação sindical na defesa dos interesses transindividuais, com a finalidade de colaborar para o desenvolvimento da doutrina a respeito da matéria e auxiliar no norteamento da atuação dos entes sindicais na defesa dos aludidos interesses.

Nossas reflexões objetivam analisar a gradativa evolução da atuação sindical na tutela jurídica dos interesses transindividuais, distinguindo-a da clássica representação dos interesses coletivos da categoria por meio dos dissídios coletivos e das ações de cumprimento, avançando para a sistematização da atuação sindical em face dos interesses transindividuais, nos aspectos material e processual, com vistas a conceder uma perspectiva ampla a todo operador do Direito do Trabalho, e colaborar para o incremento da proteção dos interesses transindividuais afetos, direta ou indiretamente, às relações de trabalho.

Trata-se de uma obra que, partindo dos pressupostos axiológicos do Direito Material e Processual do Trabalho inseridos nos seus princípios e regras, pretende colaborar para a identificação, definição e titularização dos interesses transindividuais suscetíveis de tutela sindical e dos seus respectivos instrumentos de defesa.

ASPECTOS RELEVANTES DOS SINDICATOS

1. GÊNESE SINDICAL E INTERESSES TRANSINDIVIDUAIS

O objeto do nosso estudo — a atuação sindical na defesa dos interesses transindividuais — não pode prescindir de uma análise histórico-evolutiva dos sindicatos. Por constituir um produto social, o sindicato assume objetivos e significados diferentes de acordo com o tempo e o espaço em que se insere. Por ser essencialmente dinâmico — fruto da consciência do homem —, acompanha as transformações sociais que, automática e diretamente, repercutem em sua existência.

Este estudo é fundamental não só para traçar a evolução dessas entidades, como também para firmar as suas características essenciais, suas finalidades primordiais e as suas mudanças em decorrência das transformações históricas, políticas, econômicas, sociais e ideológicas, bem como o processo adaptativo das entidades sindicais a essas modificações estruturais da sociedade.

Em prefácio à sua obra, Evaristo de Moraes Filho pondera que, ao estudo da normatividade e do dever ser, mister se faz preceder um estudo desinteressado do que objetivamente é e qual a gênese do fato — em nosso caso, as entidades sindicais —, tal como se apresenta à realidade. Nas palavras do renomado jurista: “antes que os legisladores e políticos se lancem sofregamente, às cegas, ao problema sindical para tentarem resolvê-lo à feição dos seus interesses, compromissos, crenças, ideais e/ou preconceitos, devem indagar da sociologia e da economia qual o conceito imparcial que a respeito do mesmo lhes proporcionam. Por que existem associações profissionais? Quais as causas que as condicionam em sociedade? Como funcionam? Que serviços desempenham? Em que sentido se desenvolvem os princípios médios da sua linha evolutiva? Qual o seu tipo ideal? Todas essas perguntas devem ser previamente respondidas pelo político e pelo jurista, antes de declararem peremptoriamente como deve ser o sindicato”.⁽¹⁾

Não se pretende uma análise exaustiva da história do fenômeno sindical, mas apenas um panorama superficial da sua evolução e das suas características essenciais, de forma que, por seu processo histórico, possamos compreender o sindicalismo atual, a sua gênese, suas finalidades, seus diversos modos de atuação, suas limitações e apreender os seus valores permanentes. Assim, pode-se melhor delinear a sua atuação na defesa dos interesses transindividuais, objeto do nosso trabalho.

2. CONCEITO DE SINDICATO

A palavra *síndico* está intimamente ligada à ideia de representação, de administração de interesses de um grupo de indivíduos, de uma coletividade ou comunidade. Neste sentido, temos o *síndico da massa falida*, o *síndico de condomínio*.

Etimologicamente, o vocábulo *sindicato* tem origem na palavra *syndicat*, utilizada para a designação de pessoas que estavam ligadas a uma corporação, sob a tutela de um *síndico (syndic)*.

O termo *sindicato* também pode ter sua origem no grego *suvidik*, com o significado de justiça comunitária, representando a ideia de administração e atenção de uma comunidade.

Segundo Paul Durand, “o sindicato é um agrupamento no qual muitas pessoas exercentes de uma atividade profissional convencionam atuar em comum, de maneira durável e conforme a organização

(1) MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Omega, 1978. p. 8.

anterior, colocando suas atividades e parte dos seus recursos para assegurar a defesa e a representação da sua profissão e a melhoria de suas condições de existência”.⁽²⁾

Para Alfredo Ruprecht, “o sindicato operário é a reunião permanente de pessoas físicas de uma mesma profissão, ofício ou atividade, para a defesa e melhoria dos interesses profissionais”.⁽³⁾

Roberto Barretto Prado define sindicato como “a associação que tem por objeto a representação dos interesses gerais da correspondente categoria profissional ou econômica e, supletivamente, dos interesses individuais dos seus membros”.⁽⁴⁾

Manuel Carlos Palomeque López e Manuel Alvarez de La Rosa concedem a seguinte definição: “uma organização permanente de trabalhadores assalariados para a representação e defesa de seus interesses gerais frente aos do empresário e suas organizações e, eventualmente, frente aos de qualquer outro sujeito privado ou público”.⁽⁵⁾

Antonio de Lemos Monteiro Fernandes considera que o sindicato é uma associação com fins específicos predeterminados na lei: “a defesa e promoção dos interesses socioeconômicos dos seus membros, não comportando apenas os interesses coletivos atinentes ao exercício da profissão, mas os de toda a condição social do trabalhador como cidadão, inclusive a ação sindical centrada em problemas sociais de caráter extraprofissional”.⁽⁶⁾

Para Nestor de Buen, “sindicato é a pessoa social, livremente constituída por trabalhadores ou por patrões, para a defesa de seus interesses de classe”.⁽⁷⁾

A Consolidação das Leis do Trabalho não concede a definição do sindicato, mas lhe traça as características básicas ao dispor que “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” (art. 511).

Das definições de diversos doutrinadores, Nestor de Buen aponta algumas características básicas do sindicato: a) trata-se de uma união livre; b) reúne pessoas profissionalmente vinculadas entre si; c) é institucional; d) é permanente; e) persegue a defesa dos interesses de seus membros e a melhoria de suas condições econômicas e sociais; f) intenta melhorar o trabalho de seus membros; g) procura a regulamentação das condições de trabalho.⁽⁸⁾

Da conjugação das conceituações citadas, verificamos que três ideias básicas e constantes norteiam a concepção de sindicato: associação, representação e defesa dos interesses do grupo profissional ou econômico.

Com base nos estudos elaborados, podemos definir os sindicatos como associações permanentes e institucionalmente estruturadas para a tutela e coordenação de interesses profissionais e econômicos, individuais e coletivos, dos seus membros (trabalhadores e empregadores), afetos, direta ou indiretamente, às relações de trabalho.

Vale ressaltar que o vocábulo “sindicato” é utilizado pela doutrina para denominar as associações profissionais e econômicas de primeiro grau, ao passo que os termos “federação” e “confederação” designam entidades sindicais de grau superior. Uma federação é formada por um conjunto de sindicatos de base; já a confederação estrutura-se a partir do aglutinamento de federações.

(2) DURAND, Paul *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 315.

(3) RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 135.

(4) PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991. p. 102.

(5) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 1994. p. 353.

(6) FERNANDES, Antonio de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho: relações colectivas de trabalho*. v. 1. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1994. p. 66-67.

(7) BUEN LOSANO, Nestor de. *Derecho del trabajo*. México: Porrúa, 1977. p. 599.

(8) *Idem, ibidem*, p. 594-595.

3. ESCORÇO HISTÓRICO

3.1. *Origens e evolução histórica dos sindicatos*

Encontramos, na doutrina, divergências a respeito do surgimento das entidades sindicais: a) elas teriam se originado já na Antiguidade (Índia, China e Egito); b) suas raízes encontram-se na Antiguidade Clássica (Grécia e Roma); c) surgiram na Idade Média (corporações de ofício, guildas). Predomina, no entanto, entre os doutrinadores, o entendimento segundo o qual o nascimento dos sindicatos é um fenômeno contemporâneo à Revolução Industrial.

Vale destacar que a Antiguidade Clássica não foi um período propício para o desenvolvimento de uma solidariedade profissional, uma vez que era uma sociedade de base escravocrata, na qual o elemento trabalho era associado à dor, considerado uma ocupação vil, indigna de um cidadão.

Na civilização grega, surgiram as *hetérias*, associações que compreendiam trabalhadores livres, escravos e estrangeiros incorporados à *polis*, mas que não adquiriram importância, diante do desprezo dos gregos pelo trabalho.

Em Roma, consolidou-se a formação de colégios. Estes constituíam associações distribuídas por ordens profissionais (artesãos, sapateiros, oleiros, joalheiros, forjadores de cobre, carpinteiros). Além destes, existiam os colégios de homens livres, libertos e escravos. Em regra, os colégios eram tidos como organismos vinculados ao Estado e gozavam de certas prerrogativas políticas; tinham liberdade de organizar seus próprios estatutos, porém, necessitavam de autorização do Estado para sua existência. Desempenhavam atividades políticas, religiosas, assistenciais. Atuavam também na regulamentação de salário dos locadores de mão de obra e conquistaram vantagens, como isenção de impostos e taxas e de serviço militar.

Os colégios eram tidos como de caráter público ou privado, conforme os ofícios que agregavam. Os primeiros envolviam as profissões e ofícios tidos como necessários para a segurança do Estado e subsistência do povo (padeiros, salsicheiros etc.) e gozavam de certos benefícios do Estado (isentos de funções públicas, do serviço militar e dos impostos municipais). Seus membros e seus herdeiros eram obrigados ao exercício do ofício.⁽⁹⁾

Fundamentalmente, os colégios romanos possuíam caráter religioso e exerciam funções de auxílio de seus membros, sem, entretanto, possuírem propósitos profissionais.

A partir do século VII, desenvolvem-se na Inglaterra e na Alemanha as guildas — instituições análogas aos colégios romanos, mas que não se confundiam com estes, uma vez que as guildas possuíam caráter tipicamente mutualista e beneficente, emergindo como verdadeiros grêmios.

O termo guilda (do latim *gilde*; latim medieval *gilda*) significa “reunião”, “banquete de natureza simbólica e religiosa”, “corporação”.⁽¹⁰⁾ A respeito da origem das guildas, surgiram diversas teorias. Guilherme Cabanellas cita a tese de Wilda, pela qual as guildas teriam origem nas ideias cristãs de caridade e fraternidade; de Hartwig, para quem as guildas seriam uma extensão dos colégios romanos importados e transformados pelos apóstolos cristãos; e de Bretano, para quem as guildas originaram-se nas tradições pagãs.⁽¹¹⁾

As guildas adquiriram diversas características, podendo ser agrupadas em três grandes categorias: religiosas, sociais ou de artesãos, e de mercadores. Em síntese, possuíam caráter assistencial, educacional e religioso. Seu objetivo básico era a proteção de seus membros e bens, geralmente, sem caráter profissional. Assemelhavam-se a grandes famílias. Elaboravam seus próprios estatutos

(9) CABANELLAS, Guilherme. *Derecho sindical y corporativo*. Buenos Aires: Atalaya, 1946. p. 22.

(10) FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. p. 1020.

(11) *Idem, ibidem*, p. 23.

e regulamentavam a execução do trabalho, o uso dos materiais e a qualidade das matérias-primas utilizadas.⁽¹²⁾

A partir dos séculos XI e XII, com o Renascimento e o desenvolvimento das cidades, do comércio e da indústria manufatureira do tipo artesanal, criou-se um novo espírito social — decorrente do aumento dos trabalhadores livres e da vida fora dos feudos, em aldeias e vilas —, o qual possibilitou o reflorescimento das ideias de união e associação, entre elas, as corporativas, outrora sufocadas pelo regime feudal, excessivamente rural e agrário, com os poderes concentrados nas mãos dos senhores feudais, responsáveis pela segurança e proteção daqueles que o cercavam.

Esse associacionismo deu-se principalmente no campo das atividades industriais e mercantis desenvolvidas pelos mestres artesãos e comerciantes, os quais criaram corporações de indivíduos exercentes do mesmo ofício. Essas corporações de ofício perseguiam finalidades mercantis e de controle da produção, da profissão, das condições de trabalho e do mercado. Nasceram no contexto de uma indústria manufatureira e com um propósito de emancipação, com o refúgio das cidades, dos servos e artesãos em relação aos senhores feudais.⁽¹³⁾

As corporações eram compostas por indivíduos em situações heterogêneas, distribuídos em ordem hierárquica ascendente: aprendizes, companheiros e mestres. Em última análise, possuíam a mesma estaticidade que marcou a época medieval — ascensões quase que impossíveis; privilégios exclusivos aos mestres e transmitidos por herança. Caracterizavam-se, também, pela obrigatoriedade dos seus membros à ajuda mútua, às práticas religiosas, à defesa dos interesses comuns e à obediência aos superiores hierárquicos.⁽¹⁴⁾ Com apoio do Poder Público, passaram a guardar poderes e privilégios profissionais e comerciais, possuindo, entre outros, o monopólio do exercício da profissão e do comércio dos seus produtos nas regiões por elas dominadas.

Mas essas corporações sucumbiram devido a causas internas e externas. As primeiras se caracterizavam pela contraposição de interesses entre os seus membros; as segundas, pelo advento de uma economia industrial que superou a economia artesanal então predominante, bem como pelo incremento das atividades comerciais em todo o mundo, tudo aliado à ideologia econômica da fisiocracia e do liberalismo clássico, o que levou à propagação por diversos países de leis que as proibiram (Prússia — 1731; Toscana — 1770; Inglaterra — 1776; França — 1791).

Embora não possam ser consideradas precursoras do moderno sindicalismo, não se pode olvidar que, ainda que remotamente, a estrutura das corporações de ofício influenciou a formação das entidades sindicais, pois aquelas possuíam uma forma organizativa e corporativa que se verificou, *mutatis mutandis*, nas primeiras entidades sindicais e, com caráter mais acentuado, na época do fascismo e nazismo, quando os sindicatos constituíam entidades incorporadas ao Estado para o controle da produção e incrementação da integração econômica dentro de uma concepção corporativista de organização social.

Essa característica não passou despercebida por Amauri Mascaro Nascimento, para quem as corporações não deixaram de ser uma forma de organização das relações de trabalho e de integração dos seus sujeitos.⁽¹⁵⁾ Para Guillermo Cabanellas, as corporações de ofício levaram ao nascimento de laços profissionais, em substituição aos laços de sangue, e criaram entre seus membros uma relativa unidade de aspirações, crenças e desejos.⁽¹⁶⁾

O historiador Eric Hobsbawm assinala que o sindicalismo do século XIX originou-se diretamente da tradição ou organização de ofício, com as mesmas práticas e rituais dos aprendizes e artífices das corporações de ofício pré-industriais, o que se poderia denominar de protossindicalismo.⁽¹⁷⁾

(12) CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 23-24.

(13) BUEN LOSANO, Nestor de. *Op. cit.*, p. 472.

(14) RUPRECHT, Alfredo J. *Op. cit.*, p. 66.

(15) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2000. p. 38.

(16) CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 24.

(17) HOBBSBAWM, Eric. *Mundos do trabalho*. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 103.

Todavia, o sindicalismo, tal como hoje o conhecemos, é fruto do fenômeno econômico da Revolução Industrial e da questão social com ela advinda. É expressão do espírito de associação do homem, uma vez que finca raízes nos mesmos sentimentos de solidariedade, mutualismo, defesa e cooperação que nutrem os demais agrupamentos humanos.

De fato, durante o fenômeno da Revolução Industrial, com o crescimento das indústrias, com a expansão do comércio e dos meios de transportes, acentuou-se a concentração operária nas cidades, as quais cresciam desenfreadamente com a migração de grandes massas de indivíduos dos campos para os centros urbanos emergentes.

As cidades, no entanto, não possuíam estrutura para comportar o excessivo número de pessoas migrantes. A massa trabalhadora, aglomerada, vivia em condições precárias e promíscuas. As famílias, geralmente numerosas, eram, em grande parte, sustentadas por mulheres e crianças (as denominadas “meias-forças”), as quais tinham preferência na contratação por receberem salários abaixo da metade do salário de um trabalhador adulto.

No campo das relações trabalhistas, vigorava a lei da oferta e da procura, corolário dos princípios da igualdade e da liberdade contratual que norteavam o pensamento liberal e repudiavam a interferência do Estado na economia. Criou-se um verdadeiro desequilíbrio nas relações jurídicas e econômicas entre empregadores e trabalhadores, o que levou à exploração desenfreada de crianças e mulheres. Os trabalhadores estavam submetidos a condições subumanas de trabalho: jornadas extensas, salários ínfimos, exploração de mulheres e crianças, falta de condições de higiene e de segurança do trabalho; elevado número de acidentes de trabalho.

A concentração operária nas cidades estreitou os laços de solidariedade entre os trabalhadores em virtude das condições precárias e similares de vida e de trabalho que acabaram por gerar interesses comuns e vínculos de união. Inicialmente, em resposta a esse estado de coisas, desenvolveram-se movimentos baseados na caridade e na filantropia. Buscavam-se, nos dizeres de José Felipe Ledur, respostas individuais a problemas de dimensões coletivas.⁽¹⁸⁾

Posteriormente, a aproximação corporal entre as pessoas e a uniformidade de sentimentos despertaram uma consciência coletiva e identificaram um novo grupo social — o dos trabalhadores, dos proletários — cuja face se delineou com desvinculação entre trabalhador e instrumentos de produção, fato que não se encontrava no regime de trabalho artesanal das corporações, no qual os meios de produção comumente pertenciam aos próprios trabalhadores. Delinearam-se, desse modo, dois grupos distintos: de um lado, os detentores da força de trabalho e, de outro, os detentores dos meios de produção.

Dessa maneira, à consciência coletiva seguiu-se uma mudança de padrão, pois, ao perceber a insuficiência da ação individual, os ativistas sociais mobilizaram-se, dando ensejo à formação de associações e sindicatos de trabalhadores, propulsionando movimentos de massa, como forma de dar resposta coletiva às dificuldades comuns.⁽¹⁹⁾

Embasados em doutrinas ideológicas, políticas e sociais, e agindo em busca de melhoria das condições de vida e de trabalho, os trabalhadores se coalizavam para a defesa conjunta dos seus interesses, a princípio, em sociedades secretas, de resistência ou de socorro mútuo e, após, em associações mais permanentes e estáveis, específicas para a defesa dos seus interesses profissionais: os sindicatos.

Como assinala Eric Hobsbawm, no século XIX, desenvolvem-se uma consciência de classe, fenômeno típico da era industrial moderna, que surgiu “natural e logicamente da condição operária”, no mínimo, como elementar forma de consciência sindical consubstanciada no reconhecimento pelos trabalhadores da necessidade de se organizarem de forma coletiva para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho como operários assalariados em face dos empregadores.⁽²⁰⁾

(18) LEDUR, José Felipe. *A realização do direito do trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 1998. p. 37.

(19) *Idem, loc. cit.*

(20) HOBBSAWM, Eric. *Op. cit.*, p. 36.

Na Inglaterra, berço da Revolução Industrial, desenvolveu-se aquele que Amauri Mascaro Nascimento afirma ser considerado o sindicalismo mais antigo do mundo: o trade-unionismo; existente desde 1720, formado pela união de operários londrinos em associações que objetivavam reivindicações salariais e limitação da jornada de trabalho.⁽²¹⁾ A partir dos incentivos de Robert Owen, as organizações operárias da Inglaterra impulsionaram-se e tornaram-se importantes instrumentos reivindicatórios e de conquista de direitos sociotrabalhistas.⁽²²⁾

Na Alemanha, as *Gewerkschaften*, e, na França, as *Bourses du travail*, surgem como as primeiras formas associativas dos trabalhadores.⁽²³⁾

O trade-unionismo foi marcado por reivindicações predominantemente econômicas. Em princípio, intenta obstar a redução dos salários dos trabalhadores a patamares inferiores ao mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência deles e de suas famílias. Tinha objetivos notavelmente imediatos e concretos, quais sejam: as melhorias das precárias condições de vida e de trabalho em que se encontrava o operariado inglês. Essa característica marcou profundamente as *trade unions* inglesas da primeira metade do século XIX, que também exerciam função regulamentadora do salário por meio da previsão de uma escala de salários que nivelasse toda a categoria.⁽²⁴⁾

Entretanto, desde a formação da classe trabalhadora até o desenvolvimento das entidades sindicais e o seu reconhecimento como um direito fundamental, o movimento sindical percorreu longo caminho, sofrendo as influências das concepções político-ideológicas de cada época e lugar, até sua legitimação como ente associativo e representativo dos trabalhadores, podendo-se distinguir três fases principais e de características nítidas: a) fase de proibição, b) fase de tolerância; e c) fase de reconhecimento jurídico.

Essas fases não se desenvolveram rigorosamente nessa ordem, nem tampouco foram inflexivelmente sucessivas ou estanques, mas serão analisadas na ordem acima proposta como forma de sistematizá-las e propiciar uma visão panorâmica da evolução da atividade sindical, o que se mostra suficiente para as finalidades desse trabalho.

3.1.1. Fase de proibição

A proibição dos sindicatos pelo Estado é fruto de uma série de concepções ideológicas, políticas e econômicas advindas com o liberalismo que precedeu e norteou a Revolução Francesa de 1789.

O princípio da igualdade jurídica, formal e política dos cidadãos e a filosofia do liberal-individualismo determinaram a consagração do dogma da autonomia da vontade nas relações contratuais, inclusive nas de trabalho (*laissez-faire*); a supressão das corporações de ofício e a proibição de coalizões de trabalhadores ou de empregadores.⁽²⁵⁾

Com esteio no princípio da liberdade dos indivíduos, condenou-se a existência de corpos intermediários na sociedade, como forma de preservar a livre e plena manifestação da vontade, sem que ela estivesse submetida à vontade de instituições ou corpos intermediários.

Os contornos desse pensamento liberal são encontrados nas ideias de Jean-Jacques Rousseau, para quem o alcançar de uma vontade geral que predominasse sobre as vontades particulares somente ocorreria com a vedação da existência de sociedades parciais no Estado.⁽²⁶⁾

(21) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 37.

(22) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 7.

(23) DEL GIUDICE, F.; MARIANI, F.; IZZO, F. *Diritto del lavoro*. Napoli: Ed. Giuridiche Simone, 1999. p. 502.

(24) ANTUNES, Ricardo Luiz Couto. *O que é sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense, 1994, *passim*.

(25) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 304.

(26) ROUSSEAU, Jean-Jacques. *O contrato social*. Trad. Antonio de Pádua Danesi. São Paulo: Martins Fontes, 1998. p. 38.

Essas idealizações liberais encontradas no “Contrato Social” estavam presentes no informe apresentado por Issac René Guy Le Chapelier à Assembleia Geral em 14 de junho de 1791: “Não há mais corporações no Estado. Há somente o interesse particular de cada indivíduo e o interesse geral”.⁽²⁷⁾

A burguesia, temendo perder o poder que acabara de conquistar, e com a finalidade de evitar o crescimento de outros setores sociais e o surgimento de novas revoluções, passou a reprimir as organizações e os movimentos que envolvessem ameaças ao seu poder recém-conquistado e à nova ordem política e social por ela imposta.

Nesse contexto, na França, as corporações de ofício foram suprimidas e as associações profissionais proibidas pela Lei *Le Chapelier*, de 1791, pois esta vedou toda espécie de coalizão de trabalhadores e empregadores, constituindo, outrossim, o “primeiro instrumento legal da burguesia no poder, para deter o nascimento da força sindical do proletariado”.⁽²⁸⁾

Na Inglaterra, os *Combinations Acts* de 1799 e 1800 consideraram as coalizões de trabalhadores como delito. O Código Napoleônico de 1810 classificou como delito a formação de coalizões. Nos Estados Unidos, por uma decisão judiciária do Estado da Filadélfia, de 1806, as coalizões de trabalhadores e empresários foram proibidas. A Espanha, em 1834, seguiu o mesmo caminho.

Propagaram-se, a partir desse momento, leis proibitivas da formação de associações de trabalhadores e empregadores por todo o mundo. Até mesmo em sociedades com economia rudimentar e incipiente verificou-se o fenômeno. No Brasil, a Constituição Federal de 1824 proibiu expressamente as corporações de ofício.

Contudo, voltando-se para a história, verificamos que a repressão ao associativismo não é exclusividade desse período; tal fato já havia se verificado quando os *collegia* romanos aumentaram consideravelmente sua participação social e na vida do Estado, sendo que a sua expansão e seu funcionamento foram comprimidos por um *senatus consultum* do ano 67 a. C. No entanto, posteriormente, o vigor dos fatos levou ao reconhecimento definitivo do direito de associação com o advento da *Lex Julia*, no ano 56 a. C., após um curto período de reconhecimento pela *Lex Clodia*, alijada do ordenamento jurídico romano pelo Imperador Júlio César.⁽²⁹⁾

Como resumo dessa fase, esclarece Mozart Victor Russomano que “como sempre ocorre na História, quando surge novo órgão de expressão e atuação, com força apreciável, a ordem constituída, que a princípio o tolerou e pode, inclusive, havê-lo estimulado, parte para os descaminhos da política de repressão, geralmente transitória e quase nunca eficaz”.⁽³⁰⁾

3.1.2. Fase de tolerância

Essa fase é predominantemente marcada pela descriminalização das coalizões, ou seja, a supressão da sua tipificação penal, mas sem que esta fosse acompanhada do expresse reconhecimento jurídico do direito de associação. Caminhou-se da proibição legal para o vazio legislativo.

De fato, a realidade social em que viviam os trabalhadores e as doutrinas sociais que efervesciam à época impediram que as legislações proibitivas das associações inibissem por completo a atuação dos operários. Criaram-se diversas organizações de trabalhadores e empregadores, muitas com caráter mutualista ou cooperativista, que acabaram por se constituir em verdadeiros grupos de pressão. Muitas delas atuavam na clandestinidade, mas, ainda assim, adquiriram grande força, a ponto de não mais poderem ser ignoradas pelo Estado.

Diante da acentuada pressão social, a coalizão e a greve deixaram de ser delitos, embora também não fossem expressamente reconhecidas como direito. Vários países revogaram leis que proibiam a formação de associações e coalizões. A Inglaterra, em 1824, derogou as *Combinations Acts*; em França,

(27) BUEN LOSANO, Nestor de. *Op. cit.*, p. 475.

(28) *Idem, ibidem*, p. 474.

(29) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 6-7.

(30) *Idem, ibidem*, p. 28-29.

a Lei de 25.5.1864 suprimiu o delito de coalizão; seguiram a mesma linha Bélgica (1866), Alemanha (1869), Áustria-Hungria (1870); Países Baixos (1872), Itália (1889). A Constituição de 1891, inspirada no espírito liberal-individualista da Constituição norte-americana, apesar de não dispor expressamente sobre as entidades sindicais, acabou por possibilitar a criação de sindicatos, ao consagrar o direito de associação de forma ampla (art. 72, § 8º).

No entanto, no esteio do modelo francês, em alguns países, o delito de coalizão foi substituído pelo crime de atentado contra a liberdade de trabalho e da indústria.⁽³¹⁾ A desclassificação das associações como crime nestes países foi seguida pela repressão do principal meio de atuação das entidades sindicais; os instrumentos de luta dos trabalhadores como a greve e os piquetes foram inibidos pelas normas protetoras da liberdade de trabalho e da indústria.

Não se pode negar, entretanto, o imenso avanço alcançado nesse período, uma vez que a liberdade de associação retirou o movimento sindical da clandestinidade, possibilitou uma maior organização dos trabalhadores e abriu caminho para o seu reconhecimento como um direito.

3.1.3. Fase de reconhecimento jurídico

Essa fase caracteriza-se pela integração das entidades sindicais nos ordenamentos jurídicos de diversos países; seja pela consagração do direito de associação, em sentido amplo, e neste, incluídas as formações sindicais, seja, especificamente, pela previsão do direito de associação profissional e constituição de sindicatos.

Ainda no século XIX, surgem os primeiros instrumentos jurídicos que consagram o direito de constituição de associações profissionais. Inicia-se na Inglaterra, com a Lei de 29 de junho de 1871, *Trade Unions Act*, que regulamentou o direito de sindicalização.⁽³²⁾

Na França, embora a Lei de 21 de março de 1884 tenha reconhecido a legalidade dos grupos sindicais, a consagração do direito de associação profissional ocorreu com a Lei de 1º de julho de 1901, que atribuiu personalidade jurídica aos sindicatos, possibilitando-lhes receber contribuições de seus membros, assim como possuir um local para a administração e reuniões de seus membros e imóveis, estritamente necessários para a realização de seus fins.⁽³³⁾

Nos Estados Unidos, o reconhecimento das associações sindicais ocorreu por uma decisão da Corte de Massachusetts em 1842, que classificou como lícita a associação de trabalhadores e, no campo legal, o reconhecimento ocorreu com o *Shermann Act* (1890), revogado pelo *Clayton Act* (1914) e o *Norris-La Guardia Act* (1932).⁽³⁴⁾

A introdução dos sindicatos nos ordenamentos jurídicos não foi uma graciousidade do Estado, mas uma mudança de postura deste em face da força com a qual o sindicalismo foi se integrando na vida social.

A força dos fatos superou as convicções filosóficas e políticas, até então vigentes, para instalar a liberdade de associação. Também legitimou a atuação das coalizões e sindicalizações que, ao se ampliarem, adquiriram extraordinário elástico na reformulação das convicções jurídicas e ideários políticos, com o alargamento crescente da sua independência sindical.

O reconhecimento também teve como objetivo a inserção dos sindicatos na ordem social do Estado como forma de submetê-los a discretos meios de controle.⁽³⁵⁾

(31) BUEN LOSANO, Nestor de. *Op. cit.*, p. 474.

(32) BUEN LOSANO, Nestor de. *Op. cit.*, p. 479.

(33) *Idem, ibidem*, p. 480.

(34) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio...*, cit., p. 47.

(35) Como expõem Wilson de Souza Campos Batalha e Sílvia Marina Labate Batalha, “... a força de atração do poder procurou absorver o fenômeno sindical, quer pela distinção dos sindicatos em reconhecidos e não reconhecidos, quer pela absorção dos sindicatos na esfera pública, como antes de direito público, quer pelo reconhecimento da unicidade sindical, considerando os sindicatos como entidades de direito privado, mas dependentes de ‘reconhecimento oficial’, e titulares das

Amauri Mascaro Nascimento, ao considerar a amplitude desse controle, distingue, nessa fase, dois modos predominantes de incorporação dos sindicatos aos ordenamentos jurídicos: reconhecimento sob controle do Estado e reconhecimento com liberdade das entidades sindicais, isto é, sua desvinculação total ou parcial do Estado.⁽³⁶⁾ O primeiro ocorreu nos Estados corporativistas (fascismo/nazismo) e no sistema soviético, ao passo que o segundo é encontrado em países de regimes democráticos.

O direito de criação de sindicatos consagrou-se definitivamente com o desenvolvimento do Constitucionalismo Social; a partir desse instante, o direito de associação passou a ser previsto nas Constituições de diversos países, iniciando-se com a incorporação desse direito na Constituição Mexicana (1917) e na da República de Weimar (1919). Também previram o direito de sindicalização as Constituições da República Federal da Alemanha (1949), da França (1958) e da Itália (1947).

O movimento sindical expandiu-se e consolidou-se com a criação das centrais sindicais — *American Federation of Labor* (AFL), em 1866, nos Estados Unidos, e *Confédération Générale du Travail* (CGT), em 1895, na França, cujas participações na Conferência da Paz, que se seguiu à Primeira Guerra Mundial, foram imprescindíveis à criação da Organização Internacional do Trabalho, à consagração do Direito do Trabalho e ao firmamento do direito de associação, este previsto expressamente no texto de criação da OIT, na Conferência de Filadélfia (1844) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, no seu art. XXIII, 4, consagrou expressamente o direito de constituir sindicatos: “Todo homem tem direito de organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”.⁽³⁷⁾

Nos âmbitos internacional e regional, surgiram diversos movimentos e entidades sindicais, como a Primeira Internacional, fundada por Marx (1864), que realizou em Genebra, em 1866, o primeiro congresso internacional operário; a Segunda Internacional Socialista (1889) e a Terceira Leninista (1914); a Federação Sindical Internacional (Amsterdã, 1902); a Federação Sindical Mundial — FSM (Paris, 1945); a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres — CISL, criada em Bruxelas (1949); a Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos — CISC (La Haya, 1920 e reativada em 1946); Confederação Pan-Americana (Estados Unidos, 1918); e a Confederação de Trabalhadores da América Latina (México, 1938).

O direito de sindicalização universalizou-se e ganhou espaço em diversas declarações e normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966 e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais também de 1966.

Ao lado das grandes Declarações de Direitos, as atividades desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho foram fundamentais para a consolidação dos direitos sindicais no mundo. Ganharam grande relevo os estatutos normativos por ela aprovados, o denominado “Código Internacional do Trabalho”, composto por suas recomendações e convenções, entre as quais se destacam as referentes às seguintes matérias: direito de associação em territórios não metropolitanos (Convenção n. 84, de 1947); direito de sindicalização e de negociação coletiva (Convenção n. 98, de 1949); trabalho em plantações (Convenção n. 110); liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização (Convenção n. 87, de 1948); proteção e facilidades para os representantes dos trabalhadores nas empresas (Convenção n. 135, de 1971); organização de trabalhadores rurais (Convenção n. 141, de 1975); consultas tripartites para aplicação das normas internacionais de trabalho (Convenção n. 144, de 1976); direito de sindicalização e de negociação coletiva de servidores públicos (Convenção n. 151, de 1978); fomento da negociação coletiva (Convenção n. 154, de 1981).

A Convenção n. 87, adotada na Conferência de São Francisco, de 1948, por solicitação do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, representa um marco na edição de normas internacionais de direito sindical, sendo considerada a mais importante dos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho.

pretensas 'funções delegadas do poder público' (BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. Sindicatos, sindicalismo. São Paulo: LTr, 1994. p. 55).

(36) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio...*, cit., p. 23.

(37) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 307.

A Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais do trabalho de 1998 promulgou a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva como princípios fundamentais do trabalho, propugnando pela sua observância, promoção e efetivação por todos os Estados-membros.

Como ressalta Arnaldo Sússekind, em um século e meio, de ilícito penal a sindicalização passou a ser concebida como um dos direitos humanos fundamentais.⁽³⁸⁾

Corolário do direito de associação, o direito de associação sindical foi consagrado em diversas Constituições, normas e Declarações Internacionais e nas legislações infraconstitucionais de vários países, seja pela previsão específica do direito de sindicalização, seja pela consagração do direito de associação em sentido amplo.

Nas palavras de Wilson de Souza Campos Batalha, a “história dos sindicatos é uma história de lutas, de reivindicações, de perseguições, de frustrações e de sucessos. É uma história de vinculações sociais e políticas, envolvendo, através dos tempos, as imensas coortes de trabalhadores, parcelas largamente majoritárias das populações, que esparsos, não poderiam ter veiculadas as suas pretensões, nem satisfeitos os seus indispensáveis meios de subsistência com dignidade”.⁽³⁹⁾

3.2. Concepções do sindicalismo

3.2.1. Sindicalismo revolucionário

Esse sindicalismo tem suas bases nas ideias anarquistas, libertárias e socialistas, defendidas por pensadores como Proudhon, Blanc, Bakunin e seu teórico máximo Georges Sorel.⁽⁴⁰⁾

A atuação sindical é entrelaçada à forte postura ideológica de luta contra o capitalismo e pela extinção do Estado. Os seguidores dessa concepção privilegiam as formas diretas de atuação dos trabalhadores, como a greve, o boicote e a sabotagem. Seus partidários fundamentam sua atuação nos princípios de neutralidade política e autossuficiência, não participam do campo eleitoral, negam as posturas compositivas e a negociação.⁽⁴¹⁾

Esse sindicalismo apresenta as seguintes ideias centrais: contraposição ao sistema capitalista e à existência do Estado, extinção do governo e qualquer autoridade, a ação direta como meio de luta, crítica radical da ordem jurídica, política e social.⁽⁴²⁾ Repudia a luta política, dando ênfase à importância do movimento sindical no processo de emancipação da sociedade.⁽⁴³⁾

3.2.2. Sindicalismo de Estado

Esse tipo de sindicalismo foi típico dos regimes corporativistas e comunistas que vigoraram em países da Europa, como Itália (fascismo), Alemanha (nazismo), Espanha (franquismo), Portugal (salazarismo) e na União Soviética. Centra-se na ideia de ausência de classes antagônicas e na direção da economia pelo Estado.

Amauri Mascaro Nascimento expõe como características principais desse tipo de sindicalismo: a definição e delineamento das categorias profissionais e econômicas pelo Estado, concepção da corporação como célula do Estado, com poderes normativos e fiscalizatórios sobre a categoria, proibição da greve e do locaute.⁽⁴⁴⁾

(38) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 309.

(39) BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Op. cit.*, p. 13.

(40) BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 133.

(41) *Idem, loc. cit.*

(42) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Origens...*, cit., p. 42.

(43) ANTUNES, Ricardo Luiz Couto. *Op. cit.*, p. 21.

(44) *Idem, ibidem*, p. 36.

Arnaldo Sússekind indica outras características: enquadramento dos sindicatos como entes sujeitos à orientação e ao controle do Estado, delegação de encargos estatais, beneficiamento das entidades sindicais com recursos financeiros de natureza pública, monopólio de representação, organização sindical verticalmente hierarquizada com controle das entidades de grau inferior pelas de grau superior.⁽⁴⁵⁾

Del Giudice e Mariani apontam, além das mencionadas, outras características desse tipo de sindicalismo fixadas na Itália pela Lei n. 563/1926: reconhecimento dos sindicatos como pessoas jurídicas de direito público, representação única de toda a categoria, proibição de sindicatos não reconhecidos de representação profissional e de estipulação de contratos coletivos de trabalho, obrigação de recorrer-se à Magistratura do trabalho para solucionar os conflitos coletivos.⁽⁴⁶⁾

Podem-se observar rudimentares traços do corporativismo no Estado Romano com o surgimento dos denominados *Corpora*, colégios que abrangiam membros de profissões visceralmente vinculadas à segurança do Estado e abastecimento da população; adquiriam privilégios e exerciam *múnus público*.⁽⁴⁷⁾

Esse sistema foi implantado na Itália de Mussolini com a *Carta del Lavoro* de 1927; na Espanha, com o *Fuero del Trabajo*, de 1938; em Portugal, com a *Constituição e o Estatuto do Trabalho Nacional* de 1933.

É o sistema sindical em que se encontra a maior influência e intervenção estatal. Seu modelo não teve uma duração extensa, pois de um modo geral foi se extinguindo com a passagem dos regimes políticos corporativistas, aos quais estava visceralmente atrelado, para regimes democráticos.

3.2.3. Sindicalismo cristão

O sindicalismo cristão é baseado na doutrina social da Igreja Católica. Fundamenta-se nas noções de justiça e caridade, com desprezo da concepção da luta de classes como uma necessidade emancipatória. Na sua origem, teve inspiração na Encíclica *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII. Seus princípios, no entanto, são encontrados nas demais encíclicas papais — *Quadragesimo Anno* (1931) do Papa Pio XI, *Mater et Magistra* (1961) do Papa João XXIII, *Populorum Progressio* (1967) do Papa Paulo VI, e *Laborem Exercens* (1971) e *Centesimus Annus* de João Paulo II — e em outros documentos (cartas e encíclicas) emanados da Igreja Católica.

De uma maneira geral, esse tipo de sindicalismo rejeita os modos violentos de atuação sindical, centrados na concepção de lutas de classes, a qual combate com vigor. Prega a manutenção do sistema capitalista, com sua transformação num regime justo e equitativo que atenda à sua função social.⁽⁴⁸⁾ Tem como meta principal a dignificação do trabalhador.⁽⁴⁹⁾

Com base na Encíclica *Rerum Novarum* refuta, veementemente, as teses comunistas, centra sua atuação na defesa da propriedade privada e na busca de entendimento entre operários e patrões, com repúdio à greve, por ser considerada danosa aos interesses comuns. Apregoa a existência de sindicatos livres e organizados, jornada de trabalho compatível com a dignidade do homem, salário suficiente para atender às necessidades do trabalhador e de sua família etc.⁽⁵⁰⁾

3.2.4. Sindicalismo reformista

O movimento sindicalista reformista tem suas origens no trade-unionismo inglês. Sem abandonar o ideal da luta sindical, destoa-se claramente do sindicalismo revolucionário, por pretender uma simples

(45) SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 320.

(46) DEL GIUDICE, F.; MARIANI, F.; IZZO F. *Diritto sindacale*. Napoli: Ed. Giuridiche Simone, 1998. p. 11.

(47) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 8.

(48) ANTUNES, Ricardo Luiz Couto. *Op. cit.*, p. 22.

(49) SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 319.

(50) MARTINS, Milton. *Sindicalismo e relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 1995. p. 42-43.

melhora da situação dos trabalhadores dentro do próprio sistema capitalista. Os sindicatos portadores desses ideários aceitam o sistema capitalista, as formas de cooperação e a negociação.

Representante desse tipo de sindicalismo, o sindicato norte-americano assume uma posição pacífica com o capitalismo. Atua, de um modo geral, na elaboração de acordos e convenções coletivas, no desenvolvimento de atividades de educação e beneficência, além da participação em estudos e soluções de problemas do interesse das coletividades e da nação.

O sindicalismo inglês das *trade unions*, embora iniciado com base nos movimentos cartistas (de fins políticos e sociais) e owenista (socialista), a partir de meados do século XIX, adotou postura reformista, centrada nas negociações coletivas, já exitosas, e com abandono da tese comunista da luta de classes. Exerce ações políticas e mantém representantes nas empresas para iniciar os procedimentos de negociação coletiva.

Desse modelo surgiu o sindicalismo pragmático ou de resultados. Neste, os aspectos econômicos e materiais prevalecem sobre os políticos e ideológicos; engendra esforços para conseguir objetivos concretos — aumentos salariais, pensões de inatividade, redução de jornada etc. Geralmente, possui um forte poder econômico (pois exerce atividades econômicas), sendo que não raras vezes desafia o poder político, amparado na sua expressão numérica, na sua pujança econômica e na força eleitoral dos seus membros.⁽⁵¹⁾

A observação atual dos modelos sindicais demonstra que estes sindicatos se adaptaram aos respectivos sistemas econômicos, cuja ordem constituída outrora fora objeto de oposição deles. Desenvolveu-se assim o denominado sindicalismo de resultados.⁽⁵²⁾

Walküre Lopes Ribeiro da Silva, ao analisar a participação dos sindicatos na empresa, demonstra que, a partir das conquistas econômicas e políticas do movimento sindical nos países de capitalismo avançado, surge o denominado sindicalismo de controle que, sem abandonar a visão conflitual das relações de trabalho, favorece a democratização do poder dentro da empresa, com a participação e interferência dos trabalhadores nas decisões empresariais.⁽⁵³⁾ Conforme assinala Nestor de Buen, os sindicatos alemães, representantes do sindicalismo de cogestão, perseguem a participação dos trabalhadores nos conselhos de administração e órgãos de decisão e representação dentro das empresas.⁽⁵⁴⁾

4. SINDICALISMO NO BRASIL

4.1. Evolução histórica e legislativa

A sociedade escravocrata brasileira do século XIX não propiciou o surgimento de uma classe operária em condições de organizar e dirigir sindicatos. A economia, centrada na atividade agrícola e na exploração de minérios, possuía uma industrialização incipiente; as relações de trabalho não se diferenciavam das relações autocráticas havidas entre os senhores rurais e seus escravos. Neste contexto, negava-se qualquer forma de associativismo. Ademais, a compleição da sociedade brasileira não propiciava a formação de uma comunidade trabalhadora expressiva e coesa a ponto de ensejar a formação de sindicatos. A população era rarefeita; os meios de comunicação e transporte eram precários e deficientes, dificultando o contato entre os trabalhadores. As desigualdades regionais eram profundas.

Evidentemente que numa sociedade escravocrata, baseada no trabalho servil, com uma indústria em seus primeiros passos, dispersa por um longo território, com escassa densidade populacional,

(51) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 319.

(52) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 28.

(53) SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1998. p. 20.

(54) BUEN LOSANO, Nestor de. *Op. cit.*, p. 561-562.

não havia um clima próprio à organização coletiva do trabalho. Aliás, pouco inclusive era o trabalho urbano que justificasse a aproximação dos não muitos exercentes de profissões livres em coalizões ou reuniões para tratar de interesses comuns.⁽⁵⁵⁾

Apesar da predominância do trabalho escravo e da inexistência de um movimento operário consolidado, a influência das ideias políticas e econômicas, embasadas nos preceitos da Revolução Francesa, foi sentida na Constituição de 1824, que, no seu art. 179, § 25, dispunha: “ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juízes, escrivães e mestres”. Este dispositivo atingiu as raras corporações que existiam no país na época.

Propagaram-se, nesse período, as sociedades de assistência mútua ligadas a algumas categorias urbanas que não encontravam amparo numa sociedade patriarcal e agrária — Sociedade dos Artistas Mecânicos e Liberais de Pernambuco (1836); Associação Tipográfica Fluminense (1853); Sociedade Beneficente dos Caixeiros (1858); Associação de Auxílio Mútuo dos Empregados da Tipografia Nacional e Associação dos Socorros Mútuos (1873), todas no Rio de Janeiro. Em São Paulo, difundiram-se diversas associações mútuas a partir de 1872, como a Liga Operária de Socorros Mútuos de São Paulo (1872).⁽⁵⁶⁾ Consiste num período mutualista que coexistiu com o trabalho escravo.

A Constituição de 1891, inspirada no espírito liberal-individualista da Constituição norte-americana, apesar de não dispor expressamente sobre as entidades sindicais, acabou por possibilitar a criação de sindicatos, ao consagrar o direito de associação de forma ampla, ao dispor no § 8º do art. 72 que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública”.

Nesse período, deslocou-se o centro econômico do país para o Sudeste, uma vez que, com a expansão da cultura cafeeira e as crises de superprodução, os investidores passaram a aplicar seus lucros na indústria, principalmente no Estado de São Paulo.

Iniciou-se um grande processo de urbanização e industrialização, com o paulatino crescimento dos transportes, acumulação de capitais e recursos humanos; este último acentuado pelo grande número de pessoas que migravam dos campos para as cidades.

Dessa época até 1930, a atividade sindical cresceu no mesmo ritmo da atividade industrial, mas era irregular, descontínua e constantemente sujeita a intervenções policiais.

Com a chegada de trabalhadores imigrantes, especialmente italianos, difundiu-se a doutrina do anarcossindicalismo. Sua influência foi sentida nas ideias socialistas que predominaram no 1º Congresso Operário de 1906, com a apresentação de propostas de resistência à classe patronal e de defesa da ação direta dos trabalhadores, propostas que coincidiam com a ideologia anarcossindicalista e demais doutrinas reformistas.

Não somente no campo das ideias o anarcossindicalismo influenciou o movimento sindical brasileiro; a experiência dos imigrantes também foi de fundamental importância para a estruturação dos sindicatos e organização da atuação dos trabalhadores, pois até então o sindicalismo brasileiro atuava irregularmente e sem uma definição clara dos seus limites e objetivos.

Surgem, nessa época, ao lado das sociedades de socorro mútuo, diversas outras associações — sociedades de resistência, ligas operárias, uniões de trabalhadores e sociedades cooperativas — como a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901); Liga dos Operários em Couro (1901); Liga de Resistência das Costureiras (1906); União dos Trabalhadores em Fábricas de Tecidos (1907); União de Empregados no Comércio (1903); União Geral dos Chapeleiros (1904); União dos Trabalhadores Gráficos (1904); Sociedade Cooperativa Beneficente Paulista (1896); Sociedade Cooperativa Tipográfica Operária (1904).⁽⁵⁷⁾

(55) MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. São Paulo: Alfa-Omega, 1976. p. 182.

(56) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 323.

(57) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Origens...*, cit., p. 40.

No intuito de reorganizar e fortalecer o setor rural, desestruturado com o fim da escravatura e afetado por crises conjunturais, o Estado procurou estimular o associativismo, facultando a constituição de sindicatos rurais pelo Decreto-lei n. 979, de 6.1.1903, considerado por muitos a primeira lei brasileira sobre sindicalismo, especificamente o rural.⁽⁵⁸⁾

O Decreto n. 1.637, de 5.1.1907, além de possibilitar a criação de sociedades cooperativas, estendeu o direito de sindicalização a todos os trabalhadores — urbanos e rurais —, mas teve inexpressiva repercussão, em razão do incipiente desenvolvimento da economia brasileira à época.⁽⁵⁹⁾

Após a Revolução de 1930, pelo Decreto n. 19.770, de 19.3.1931, regulamentou-se minuciosamente a organização sindical: foram definidos os contornos dos sindicatos de empregados e de empregadores, e instituído o sindicato único em relação a cada profissão numa mesma região; a necessidade de, no mínimo, 30 sócios para a constituição de um sindicato; exigência de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho; possibilidade de estruturação por categorias, indústrias ou ofício ou profissão; a elaboração de convenções coletivas de trabalho foi tida como prerrogativa dos sindicatos; restringiu-se a atuação dos sindicatos ao ambiente profissional, proibindo-se a difusão de ideologias e atividades políticas; possibilitou-se a criação de federações e confederações sujeitas ao Ministério do Trabalho; proibiu-se a filiação dos sindicatos a entidades internacionais, sem autorização do Ministério do Trabalho; aos sindicatos foram atribuídas funções assistenciais, com a possibilidade de constituição de caixas beneficentes, cooperativas e escolas. Esta organização sindical foi completada pelo Decreto n. 24.694, de 12.7.1934, exigindo 1/3 de empregados da mesma profissão para a constituição de sindicato (cinco empresas para o de empregadores). Excluía-se do direito de sindicalização os empregados públicos e os domésticos.⁽⁶⁰⁾

Era o início de uma fase corporativista e intervencionista. O Estado, para manter maior controle sobre o movimento operário, regula minuciosamente a atividade sindical, idealizando um sistema sindical burocratizado, piramidal e atrelado ao Ministério do Trabalho, recém-criado. A legislação do trabalho passa a ser um instrumento de sustentação do regime autoritário que se seguiu, atribuindo aos sindicatos uma função de colaboração com o Estado, típica dos regimes corporativistas que vigoraram na Alemanha e na Itália no período entre Guerras.

Como assinalado, antes do advento da nova Constituição, o Decreto n. 24.694, de 12.7.1934, restabeleceu a pluralidade sindical. No entanto, exigia para o reconhecimento da investidura sindical que a associação representasse pelo menos 1/3 da categoria, o que acabava por limitar o número de sindicatos.⁽⁶¹⁾

A Constituição de 1934 sofreu ressonância da Constituição de *Weimar* e, entre outros direitos trabalhistas, assegurou a liberdade de associação em seu art. 113, inciso 12 (Capítulo II — Dos direitos e garantias individuais do Título III — Da declaração de direitos), e a pluralidade sindical, no art. 120 (Título IV — Da ordem econômica e social), que dispunha, *ipsis verbis*: “Os sindicatos e associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”. O parágrafo único do mesmo artigo explicitava que “a lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. Prescrevia, ainda, que as associações sindicais teriam direito de eleger deputados à Câmara Federal.

A Carta de 1937, outorgada durante o Estado Novo, inspirou-se no sistema corporativista italiano, com reprodução, quase que literal, da Declaração III da *Carta del Lavoro*. Com base na ideologia corporativista, extinguiu-se o modelo pluralista e aumentou-se o intervencionismo estatal nos sindicatos, centralizado no Conselho de Economia Nacional. Alçou-se o conceito de representatividade da categoria ao âmbito constitucional (art. 138). Previu-se a liberdade sindical, mas se concedia a representação legal da categoria apenas à associação sindical reconhecida pelo Estado (art. 138). Atribuiu-se o poder de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os associados e impor-lhes contribuições (art. 138). Não obstante a norma do art. 138 referir-se à obrigatoriedade

(58) MARTINS, Milton. *Op. cit.*, p. 35.

(59) *Idem*, *loc. cit.*

(60) MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 604.

(61) MARTINS, Milton. *Op. cit.*, p. 70-71.

dos contratos coletivos apenas aos associados, paradoxalmente, o art. 137, “a”, da CF/37 previa que os contratos coletivos seriam aplicáveis a todos aqueles representados pelas associações legalmente reconhecidas.

A CF/37 atribuiu aos sindicatos o exercício de funções delegadas do poder público, colocando-os “sob a assistência e a proteção do Estado” (art. 140). Considerou a greve e o *lockout* “recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (art. 139). Também instituiu a Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos oriundos de relações entre empregadores e empregados, com expressa previsão de que não faria parte do Poder Judiciário, ao dispor que a referida Justiça seria “regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da justiça comum”.

O Decreto n. 1.402, de 5.7.1939, fortaleceu a política intervencionista, caracterizando-se como uma legislação publicista, a qual retirou quase toda a espontaneidade da organização sindical brasileira: regulamentou a unicidade sindical compulsória, com excessiva intervenção estatal na organização e estrutura das entidades sindicais, com a possibilidade de cassação da carta de reconhecimento sindical; possibilitou a formação de associações, sendo que a investidura sindical passou a ser conferida pelo Ministério do Trabalho à associação mais representativa; proibiu a greve e instituiu o enquadramento sindical e a divisão por categorias econômicas e profissionais.⁽⁶²⁾

O Decreto-lei n. 2.377, de 8.7.1940, criou o imposto sindical, cujas receitas seriam partilhadas entre as entidades sindicais reconhecidas e o Ministério do Trabalho.⁽⁶³⁾

No esteio da política intervencionista, proliferaram as medidas legislativas em matéria sindical. Em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto n. 5.452, de 1º de maio, que praticamente manteve o sistema sindical com os componentes corporativistas e intervencionistas: associação profissional prévia, imposto sindical, paralelismo sindical, enquadramento sindical, padronização de estatutos e balanços dos sindicatos, unicidade sindical etc.

Durante a “Era Vargas”, o sindicalismo perdeu parte de sua força de fomentação com as leis restritivas da entrada de imigrantes, como a que limitou o ingresso no território nacional a 2% do total de cada nacionalidade e a “Lei dos Dois Terços”, que impôs a obrigação de as empresas empregarem, no mínimo, dois terços de brasileiros natos, além das restrições presentes nas Constituições de 1934 e 1937. As entidades sindicais, desse modo, viram-se com redução ou despojadas da experiência e das concepções sindicais dos trabalhadores imigrantes.

Fruto da redemocratização do país, a Constituição de 1946, votada em Assembleia Nacional Constituinte, reconheceu o direito de greve (já instituído no Decreto-lei n. 9.070, de 13.3.1946, de controversa constitucionalidade, à época) e estabeleceu a liberdade sindical, porém, nos termos regulamentados em lei: “Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público”.

Embora possível a elaboração de lei ordinária instituidora da pluralidade sindical, a Consolidação das Leis do Trabalho, vigente desde 1943, foi tida como recepcionada pela nova Carta, pois o Supremo Tribunal Federal, em julgamento de mandado de segurança impetrado por um sindicato de bancários, proclamou a compatibilidade dos dispositivos da CLT com a nova ordem constitucional.⁽⁶⁴⁾ Com a recepção do estatuto celetista, manteve-se a organização sindical corporativista implementada durante a Era Vargas.

A Carta de 1967, em seu art. 166, repetiu o art. 159 da Constituição anterior. Acrescentou, no entanto, dois parágrafos para garantir entre as funções delegadas das entidades sindicais o direito de arrecadar contribuições para o custeio das suas atividades e instituir o voto obrigatório nas eleições

(62) AROUCA, José Carlos. *Repensando o sindicato*. São Paulo: LTr, 1998. p. 570-581.

(63) MARTINS, Milton. *Op. cit.*, p. 82.

(64) GOMES NETO, Indalécio. Características do sindicalismo brasileiro. *Revista LTr*, ano 58, n. 3, p. 267-270, mar. 1994.

sindicais. Assegurou o direito de greve (art. 165, XXI), excetuando os serviços públicos e atividades essenciais definidos em lei (art. 162). A Emenda Constitucional n. 1/69 manteve integralmente as disposições da CF/67.

Durante o regime militar, o Estado procurou impor aos sindicatos uma postura assistencialista em detrimento da reivindicatória. Essa característica é facilmente notada no Decreto n. 67.227/70, que previu uma série de posturas assistenciais aos sindicatos para a promoção social do trabalhador — assistência médico-hospitalar, odontológica, creches, cooperativas de consumo, colônias de férias etc., com a respectiva participação dos sindicatos em órgãos públicos e privados para cumprimento desses desideratos.

A partir do ano de 1985, iniciou-se uma fase de liberação dos sindicatos. A Portaria n. 3.100/85 do Ministério do Trabalho, ao revogar a Portaria n. 3.337/78 do mesmo órgão, retirou a proibição de constituição de centrais sindicais.⁽⁶⁵⁾

Durante a década de oitenta, o sindicalismo forçou o universo da legalidade, instituindo um período de maior liberdade em face do Estado. Com o crescimento das uniões sindicais possibilitou-se uma maior liberdade de organização interna, externa e político-ideológica.

Desenvolveram-se dois grandes tipos de sindicalismo: o reivindicativo-revolucionário, originário na região do ABC paulista, altamente industrializada, que se aliou à atividade política com a criação do Partido dos Trabalhadores e o sindicalismo reformista, de resultados, voltado para a melhoria das condições materiais dos trabalhadores; representado, principalmente, pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.⁽⁶⁶⁾

Apesar de não constarem da organização sindical delineada pela CF/88, o movimento sindical brasileiro ensejou o nascimento de órgãos de cúpula, as centrais sindicais, como a CUT (Central Única dos Trabalhadores), a CGT (Central Geral dos Trabalhadores), a USI (União Sindical Independente), CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil), FS (Força Sindical), UGT (União Geral dos Trabalhadores), NCST (Nova Central Sindical dos Trabalhadores) e CSP Conlutas (Central Sindical e Popular), as quais se localizam acima do sistema confederativo delineado pela CF/88, institucionalizando-se como uma estrutura espontânea e, não obstante a ausência de personalidade jurídica sindical, apresentaram-se bastante atuantes e com forte presença na articulação das demais entidades sindicais.⁽⁶⁷⁾

O reconhecimento legal das centrais sindicais como entidades associativas dos trabalhadores deu-se no âmbito infraconstitucional com a Lei n. 11.648, de 31.3.2008.

A Constituição de 1988 mesclou alguns elementos de autonomia e liberdade sindicais com outros de heteronomia e intervencionismo ao estear o modelo sindical do seguinte modo:

a) apesar de dispor que é livre a associação em sindicatos, manteve o monopólio de representação e a unicidade sindical (não permissão de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial);

b) adotou a liberdade de autodefinição das bases e de fixação da base territorial pelos sindicatos, mas condicionou que esta não seja inferior à área de um município (inviabiliza-se a criação de sindicatos por empresa ou estabelecimento);

c) manteve a contribuição sindical compulsória e criou a contribuição confederativa;

d) aboliu o estágio preliminar de sindicatos sob a forma de associações e a necessidade de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho;

(65) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Organização sindical na perspectiva da Constituição de 1988. *Revista LTr*, ano 52, n. 12, p. 8, jan. 1988.

(66) *Idem, ibidem*, p. 75.

(67) *Compêndio...*, cit., p. 74.

- e) garantiu a livre criação de sindicatos sem a necessidade de autorização do Estado e a liberdade de administração com vedação da interferência do Poder Público;
- f) manteve a organização sindical piramidal, com sindicatos, federações e confederações;
- g) previu a liberdade individual de filiação e de desfiliação;
- h) concedeu aos aposentados o direito de votar e serem votados nas eleições sindicais;
- i) consagrou o direito de negociação coletiva, com o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas;
- j) dispôs sobre o direito de greve;
- k) conferiu estabilidade aos dirigentes sindicais;
- l) consagrou o direito de representação dos trabalhadores.

Como se observa, desde os primórdios do desenvolvimento sindical no país, o Brasil adotou um sistema heterônomo de regulamentação da atividade sindical, caracterizado por uma forte intervenção sindical, no campo legislativo, por meio de uma legislação prescritiva da atividade sindical (trata da organização sindical, greve, negociação coletiva, unicidade sindical). Pode-se dizer que a Constituição Federal de 1988 conservou os traços estruturais da organização sindical instituída em 1939 pelo Decreto n. 1.402 e cristalizada na CLT.

A Lei n. 13.467/2017, a denominada “Reforma Trabalhista”, de controvertida legitimidade e constitucionalidade tanto na sua concepção quanto em muitos dos seus dispositivos, alterou a CLT em diversos aspectos e temáticas, sendo que em matéria sindical previu o princípio da intervenção mínima (art. 8º, § 3º); regulamentou a representação dos empregados no local de trabalho (art. 510, A-D, CLT); previu a facultatividade da contribuição sindical (arts. 545, 578, 579, 582, 583, CLT); prescreveu a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611, A-B, CLT), a vedação da ultranormatividade das normas coletivas (art. 614, § 3º, CLT) e prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva (art. 620, CLT).

Como ressaltado, as diversas alterações estão sendo objeto de interpretações sistemáticas, controle de constitucionalidade (difuso e concentrado) e controle de convencionalidade.

4.2. Natureza jurídica

A definição da natureza jurídica das entidades sindicais repercute diretamente sobre a problemática da legitimação para a defesa dos interesses transindividuais e para a fixação dos alcances objetivo e subjetivo dos mecanismos de atuação sindical.

A natureza jurídica dos sindicatos possui relação direta com o regime político dos países nos quais se insere. Assim, num regime democrático comumente os sindicatos assumem o caráter de direito privado; já nos países de regimes totalitários ou corporativistas tendem os sindicatos a ser pessoa jurídica de direito público.

No Brasil, não obstante a existência de diversas teses a respeito da natureza jurídica dos sindicatos — pessoa jurídica de direito público, pessoa jurídica de direito privado, pessoa semipública, pessoa jurídica de direito social —, todas com seu relativo valor, predomina atualmente entre os doutrinadores a concepção do sindicato como pessoa jurídica de direito privado. Seguem esse pensamento, entre outros, José Carlos Arouca, Amauri Mascaro Nascimento, Sergio Pinto Martins, Segadas Vianna, Roberto Barretto Prado.⁽⁶⁸⁾

(68) AROUCA, José Carlos. *Op. cit.*, p. 149. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 656. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, cit., p. 614. VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 1.080. PRADO, Roberto Barretto. *Op. cit.*, p. 104.

No ordenamento jurídico brasileiro, os sindicatos sempre conservaram sua natureza de pessoa jurídica de direito privado, não obstante tenham sofrido forte intervenção estatal, máxime durante o Estado Novo, quando estavam subordinados a um rígido controle estatal.

O sindicato é espécie do gênero associação. Apresenta todas as características de uma associação apontadas por Paulo Lyrio Pimenta: é um agrupamento de pessoas, configura uma união permanente, pode visar a qualquer fim lícito, organiza-se por meio de um estatuto, sua dissolução pode operar-se de forma voluntária ou compulsória.⁽⁶⁹⁾

No entanto, os sindicatos constituem espécies particulares de associações, uma vez que contêm elementos peculiares que justificam variações na sua disciplina em relação à disciplina geral das entidades associativas. Entre essas particularidades, encontram-se os poderes e prerrogativas sindicais, entre os quais se destaca o poder de estipular contratos coletivos de trabalho que, em nosso ordenamento jurídico, abarcam as categorias representadas.

Desse modo, por ser uma espécie de associação, aos sindicatos, além dos poderes, prerrogativas e deveres decorrentes da sua personalidade sindical, lhes são aplicáveis todos os dispositivos constitucionais referentes às associações, especialmente as garantias previstas no seu art. 5º, a saber: liberdade de associação para fins lícitos (inc. XVII), não necessidade de autorização estatal para sua criação (inc. XVIII); vedação à interferência estatal em seu funcionamento (inc. XVIII); dissolução ou suspensão compulsória; somente por decisão judicial (inc. XIX), liberdade de associação (inc. XX), legitimidade para representar seus associados judicial ou extrajudicialmente (inc. XXI); possibilidade de impetrar mandado de segurança coletivo (inc. LXX).

4.3. Personalidade sindical e prerrogativas

A partir da CF/88, a aquisição de personalidade sindical prescinde da prévia formação de associação profissional, como previsto na CLT, e da autorização do Estado para a fundação de sindicato, sendo suficiente o registro no órgão competente (art. 8º, I, CF/88). A criação de prévia associação profissional somente se faria necessária na hipótese de existir sindicato registrado, para, numa fase posterior, discutir-se sua representatividade, não significando nenhuma impossibilidade de surgimento de sindicato sem que tenha passado pela outrora exigência de fase prévia de associação, não mais exigível, como nas hipóteses de desmembramento e fusão.

Surgiram, no entanto, interpretações divergentes a respeito de qual seria o órgão competente indicado no art. 8º, I, CF/88 para proceder ao registro dos sindicatos. Essa controvérsia exsurge do próprio texto constitucional que, apesar de proibir prévia autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressaltou o seu registro no órgão competente, sem que se tenha editado lei a respeito do assunto.

Assim, para certa corrente, cessou a competência do Ministério do Trabalho, de forma que os sindicatos adquirem personalidade jurídica pelo simples registro de seus atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas; para outra, o Ministério do Trabalho seria o órgão competente previsto na Constituição Federal, de tal modo que a personalidade sindical nasce com o depósito dos estatutos neste órgão, de sorte que o registro civil confere somente personalidade jurídica.

Parece prevalecer, em doutrina e jurisprudência, o entendimento segundo o qual a inscrição no Registro Civil das Pessoas Jurídicas confere personalidade jurídica a entidades sindicais, mas não a personalidade sindical; esta é adquirida com o registro no Ministério do Trabalho, cuja competência residual remanesce, na falta de norma regulamentadora que a conceda a outro órgão.

(69) PIMENTA, Paulo Roberto Lyrio. Reunião, associação, sociedade, coalização e sindicato: distinções. *Revista dos Mestrados em Direito Econômico da UFBA*, n. 4, p. 312, jul. 1993/dez. 1995.

Como assinala Sergio Pinto Martins, o registro do sindicato no cartório não lhe confere personalidade jurídica de entidade sindical, pois esta nasce com o registro no Ministério do Trabalho. Seguem esse entendimento Arnaldo Sússekind e Délio Maranhão.⁽⁷⁰⁾

O Superior Tribunal de Justiça decidiu, no Mandado de Segurança n. 29/DF, impetrado pela Confederação Nacional da Indústria, pela aplicação das normas anteriores, por considerar que elas concedem embasamento e operosidade ao preceito constitucional, concluindo pela atribuição residual do Ministério do Trabalho para promover o registro sindical para fins estatísticos e de controle governamental, sendo que eventual ofensa ao princípio da unicidade sindical deve ser impugnada com vistas a seu cancelamento, nos termos da lei civil.⁽⁷¹⁾

O Supremo Tribunal Federal, no Mandado de Injunção n. 144/SP, de relatoria do Ministro Sepúlveda Pertence (DJU de 28.5.1993, p. 10.381), reconheceu a competência do Ministério do Trabalho para o registro sindical, como forma de salvaguardar o regime da unicidade sindical,⁽⁷²⁾ editando a Súmula n. 677, *in verbis*: “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade sindical”.

Conforme a doutrina predominante, a exigência de depósito dos estatutos dos sindicatos no Ministério do Trabalho não ofende a liberdade sindical; há previsão legislativa de registros específicos e especiais a certas pessoas naturais ou jurídicas, que exercem determinadas profissões ou atividades peculiares, como o registro dos partidos políticos na Justiça Eleitoral (que acrescenta à pessoa jurídica do partido político a capacidade de representação política — CF/88, art. 17, § 2º), ou a aquisição de personalidade jurídica das sociedades de advogados com os registros de seus atos constitutivos no Conselho Seccional da OAB. A própria Constituição Federal ressalva o tratamento dispensado aos sindicatos (art. 8º, § 1º) e aos partidos políticos (art. 17, § 2º); diferenciando-os, quanto ao registro, das demais associações (art. 5º, XXI).⁽⁷³⁾

O ato do Ministério do Trabalho constitui atividade vinculada; limita-se ao controle da legalidade da criação da entidade sindical. O registro ordenado pela Constituição, e hoje atribuído ao Ministério do Trabalho, não se confunde com a competência para a expedição da carta de reconhecimento sindical tal como previsto na CLT, pois à Secretaria de Estado não cabe aprovar ou modificar os estatutos, mas apenas deferir ou indeferir o registro, em atividade plenamente vinculada, com possibilidade de anulação do ato administrativo pelo Judiciário (art. 5º, XXXV, CF/88). Com base no princípio da continuidade das leis, Arnaldo Sússekind assevera que, por substituir o reconhecimento previsto na CLT, por razões lógicas, à autoridade a que antes cabia esse reconhecimento, cabe agora o registro, uma vez que os dispositivos concernentes à unicidade sindical continuam em vigor, salvo naquilo em que contrariem a Constituição.⁽⁷⁴⁾ Há uma transfiguração do ato do Ministério do Trabalho, pois que passa a vigorar com natureza meramente declaratória e não mais constitutiva como no período anterior à Constituição de 1988.

Prevalece na doutrina o entendimento segundo o qual, enquanto não advier lei que atribua a competência para o registro das entidades sindicais a órgão diverso, é o Ministério do Trabalho o órgão competente, ou o órgão administrativo que o substitua nas atribuições.

Parece-nos que a simples exigência de depósito dos estatutos no órgão competente não afronta os preceitos da Convenção n. 87 da OIT sobre liberdade sindical, uma vez que esta norma internacional, apesar de vedar a prévia autorização para a constituição de sindicato (art. 2º), admite a previsão de outras exigências, desde que a aquisição da personalidade jurídica pelos entes sindicais não esteja sujeita a condições que limitem a aplicação dos preceitos da liberdade e autonomia sindicais (art. 7º).

(70) MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, cit., p. 617. SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito do trabalho e previdência social*: pareceres. São Paulo: LTr, 1992. v. 7. p. 202-203.

(71) AROUCA, José Carlos. *Op. cit.*, p. 88.

(72) *Idem, ibidem*, p. 89.

(73) RUFINO, J. F. Câmara. A criação de sindicatos e o órgão competente para registrá-los. *Suplemento Trabalhista LTr*, ano 26, n. 43, p. 229, 1990.

(74) SÚSSEKIND, Arnaldo. Registro sindical. *Suplemento Trabalhista LTr*, ano 26, n. 21, p. 118-119, 1990.

O que contraria essa Convenção não é o registro, mas o controle, de modo que o Estado não pode transformar a exigência de registro em instrumento de interferência na vida sindical.

Os requisitos exigidos e o respectivo trâmite a ser observado para o respectivo registro estão previstos na Portaria n. 17.593, de 24 de julho de 2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência.

Atualmente, pelo sistema da Portaria n. 17.593, de 24 de julho de 2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência, para uma associação adquirir personalidade sindical deve sujeitar-se a dois registros: um no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, que lhe conferiria personalidade jurídica e a capacidade de ser titular de direito e obrigações, e um específico, o depósito dos seus estatutos no Ministério do Trabalho, para adquirir personalidade sindical e, assim, atuar com todas as prerrogativas conferidas aos entes sindicais e capacidade para defender os interesses da categoria.

A aquisição de personalidade sindical confere aos sindicatos, entre outras, as seguintes prerrogativas, asseguradas na Constituição Federal e em outras normas infraconstitucionais: representar e defender, inclusive perante as autoridades judiciárias e administrativas, os interesses individuais e coletivos da categoria; participar das negociações coletivas de trabalho; celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho; eleger ou designar os representantes da categoria perante órgãos da administração pública; beneficiar-se das contribuições previstas em lei; suscitar dissídio coletivo perante os Tribunais do Trabalho; convocar a assembleia e deflagrar a greve; garantir emprego aos candidatos e/ou ocupantes de cargo de direção ou representação sindical.

Nada obsta que seja criada associação profissional por empregadores ou empregados, ainda que a categoria esteja organizada em sindicatos. O monopólio de representação somente ocorre em relação ao sindicato. Segundo Arnaldo Süssekind, a associação constituída poderá pleitear sua personalidade sindical se possuir maior representatividade que o sindicato existente, segundo os critérios do art. 519 da CLT, com o cancelamento do registro do sindicato anterior.⁽⁷⁵⁾

4.4. Principais funções

Um estudo da atuação sindical na defesa dos interesses transindividuais pressupõe uma reestruturação do modo e das concepções que a norteavam até então, como também uma redefinição do seu campo de abrangência em face dos novos valores que dela emergem.

Essa redefinição somente se torna viável se observarmos as principais funções desempenhadas pelos entes sindicais ao longo da sua história para, num estágio posterior, compreendermos a mudança de seus padrões em face da nova realidade que a circunscreve.

Os sindicatos, no decorrer de sua história, passaram a incrementar e a desenvolver as funções consentâneas com suas finalidades, entre as quais se destacam aquelas que se tornaram clássicas: função de representação, função regulamentar, função assistencial, função parafiscal ou arrecadadora e função política.

No exercício das suas funções de representação, os sindicatos patrocinam os interesses coletivos e individuais perante órgãos estatais e privados, empregadores, outros entes sindicais, em processos judiciais, em atividades administrativas (atos de homologação de rescisões contratuais).

Na sua atividade regulamentadora, os sindicatos participam da criação de normas e condições de trabalho por meio da elaboração de acordos e convenções coletivas, as quais serão aplicáveis aos contratos firmados entre empregados e empregadores representados pelas partes convenientes. Os acordos coletivos são firmados entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas, ao passo que as convenções coletivas são pactuadas entre sindicatos e abrangem toda a categoria.

Ao exercer sua função parafiscal ou arrecadadora, os sindicatos impõem contribuições aos seus sócios ou a toda a categoria, com vistas à obtenção de recursos para o custeio de suas despesas

(75) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional...*, cit., p. 342.