

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA - FDV
MESTRADO EM DIREITO E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

LÍVIA DAVEL FROSSARD

**REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS NA
CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
METAINDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES: LIMITES
JURÍDICOS DA ATUAÇÃO SINDICAL SOB ENFOQUE DA
“TEORIA DO DISCURSO” DE JÜRGEN HABERMAS**

VITÓRIA

2015

LÍVIA DAVEL FROSSARD

**REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS NA
CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
METAINDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES: LIMITES
JURÍDICOS DA ATUAÇÃO SINDICAL SOB ENFOQUE DA
“TEORIA DO DISCURSO” DE JÜRGEN HABERMAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da
Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial
para obtenção do grau de mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite

VITÓRIA

2015

LÍVIA DAVEL FROSSARD

**REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS NA CONCRETIZAÇÃO
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS METAINDIVIDUAIS DOS
TRABALHADORES: LIMITES JURÍDICOS DA ATUAÇÃO SINDICAL
SOB ENFOQUE DA “TEORIA DO DISCURSO” DE JÜRGEN HABERMAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite

Aprovada em __/__/__.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite
Faculdade de Direito de Vitória - FDV
Orientador

Prof. Dr. Adriano Sant’Ana Pedra
Faculdade de Direito de Vitória - FDV

Prof. Dr.
Examinador

Dedico todos os anos de estudo e este trabalho aos meus pais, Ivaldo e Célia, com amor infinito e eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela proteção;

Aos meus pais e irmãs pelo carinho e por estarem sempre ao meu lado;

Ao Marlus, pelo amor, apoio e compreensão;

Ao meu orientador Professor Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite meu especial agradecimento pelos ensinamentos, pelo exemplo de educador e por acreditar em mim e no meu trabalho.

Aos amigos Fausto, Bruno Fonseca e Dirce pela leitura e pelas sugestões.

À Professora Dra. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto pelo exemplo de perseverança e pelos comentários tecidos.

Ao Professor Dr. Aloísio Krohling, referência em conhecimento e sensibilidade, pelo incentivo na minha primeira produção científica.

Aos Professores Drs. Daury Cesar Fabris e Adriano Sant'Ana Pedra pelos valiosos comentários lançados na banca de qualificação.

As minhas colegas de trabalho, especialmente à minha sócia Gerusa, pela compreensão durante os meus afastamentos e pelo apoio incondicional.

A todos os colegas das disciplinas cursadas, importantíssimos na caminhada, especialmente os amigos Bruno Gadelha, Luana, Lívia e Elisete.

A todos os professores do mestrado que de algum modo contribuíram para esta realização.

A Faculdade de Direito de Vitória (FDV), a todos os seus docentes e funcionários, pelo ensino de qualidade que permitiu-me conquistar o título de Mestre em Direito.

RESUMO

A presente dissertação é resultado da investigação científica desenvolvida no Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* da Faculdade de Direito de Vitória em Direitos e Garantias Fundamentais, na linha pesquisa sobre jurisdição constitucional e concretização dos direitos e garantias fundamentais. O trabalho realizado tem como objetivo analisar, no paradigma do Estado Democrático de Direito, e a partir da teoria do discurso desenvolvida por Jürgen Habermas, os limites jurídicos impostos à atuação sindical para concretização dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores. A investigação científica buscará resposta ao seguinte problema: a partir da perspectiva da ‘Teoria do Discurso’ habermasiana, quais são os limites jurídicos da atuação sindical para concretização dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores? A partir da utilização do método dialético, e da pesquisa exploratória e bibliográfica, a primeira parte versará sobre o surgimento do sindicalismo em alguns países e no Brasil, considerando o aspecto econômico, social e político dos sindicatos no Brasil. Na segunda parte do trabalho, será analisada a possibilidade da atuação sindical superar os limites impostos pela legislação a partir da teoria do discurso habermasiana. Além disso, busca-se demonstrar os limites da atuação sindical autônoma, limites estes decorrentes da falta de democratização externa e impostos pela legislação arraigada no ranço historicista do modelo corporativista instalado no Brasil na Era Vargas até os dias de hoje. Na terceira parte do trabalho será analisada a importância do acesso coletivo à justiça como instrumento concretizador dos direitos metaindividuais dos trabalhadores, bem como será abordada a preocupação em inserir uma nova mentalidade aos dirigentes sindicais para fazerem uso da tutela coletiva por meio do microssistema processual vigente, para garantir ao trabalhador o acesso coletivo à justiça e à proteção dos direitos metaindividuais de forma efetiva e tempestiva.

Palavras-chave: Sindicato. Democracia. Direitos metaindividuais

ABSTRACT

This paper is the result of scientific research developed at the Graduate Strictu Sensu Faculdade de Direito de Vitoria approaching on Fundamental Rights and Guarantees, research line on constitutional jurisdiction and implementation of fundamental rights and guarantees. The paper aims to analyze, democratic state paradigm of law, and from the discourse theory developed by Jürgen Habermas, the legal limits on union activity for achievement of fundamental rights of workers. Scientific research will seek to answer metaindividual the following problem from the perspective of 'Discourse Theory' by Habermas, what are the legal limits of union activity for achievement of metaindividual fundamental rights of workers? From the use of the dialectical method, and exploratory and bibliographic research, the first part focus on the rise of unionism in some countries and in Brazil, it has been considering the economic, social and political aspect of the unions in Brazil. In the second part, it is being analyzed the possibility of union activity overcome the limits imposed by law, from the theory of discourse. In addition, it has sought to demonstrate the limits of autonomous union activity, these limits arising from lack of external democratization and imposed by legislation rooted in historicist Rancid corporatist model installed in Brazil in Vargas until the present day. The third part analyzes the importance of collective access to justice as concretizing instrument of metaindividual rights of workers, and the concern will be addressed in inserting a new mentality union leaders to make use of collective protection through the existing procedural micro system, to ensure the worker collective access to justice and protection of rights metaindividuias effective and timely manner.

Keywords: Union. Democracy. metaindividual rights

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

LACP - Lei de Ação Civil Pública

TST – Tribunal Superior do Trabalho

PIDCP - Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos

PIDESC - Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUÇÃO | 09 |
| 1 A ORGANIZAÇÃO SINDICAL: ORIGEM DO SISTEMA | 15 |
| 1.1 FORMAÇÃO DO SINDICALISMO..... | 15 |
| 1.2 FORMAÇÃO DO SINDICALISMO NO BRASIL..... | 23 |
| | |
| 2 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E DEMOCRACIA | 35 |
| 2.1 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL BRASILEIRA..... | 35 |
| 2.2 DEMOCRACIA E A TEORIA HABERMASIANA..... | 39 |
| 2.3 DEMOCRACIA E LIBERDADE SINDICAL..... | 54 |
| 2.3.1 A liberdade sindical como direito humano | 58 |
| 2.3.2 Unicidade Sindical e Pluralidade Sindical | 62 |
| 2.4 SUPERAÇÃO DO CONCEITO DE UNICIDADE SINDICAL À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE SINDICAL, DEMOCRACIA E PLURALISMO..... | 64 |
| | |
| 3 A TUTELA DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES PELOS SINDICATOS | 68 |
| 3.1 O ACESSO À JUSTIÇA COMO INSTRUMENTO PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS..... | 68 |
| 3.1.1 Interesses difusos | 72 |
| 3.1.2 Interesses coletivos <i>stricto sensu</i> | 73 |
| 3.1.3 Interesses individuais homogêneos | 73 |
| 3.2 A LEGITIMIDADE SINDICAL COMO INSTRUMENTO CONCRETIZADOR DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS..... | 74 |
| 3.3 ROMPIMENTO DO CONCEITO DE CATEGORIA PARA PROPICIAR A MÁXIMA EFETIVIDADE DA TUTELA DOS DIREITOS OU INTERESSES METAINDIVIDUAIS PELOS SINDICATOS..... | 81 |
| 3.4 OBSTÁCULOS PARA A ATUAÇÃO EFETIVA DOS SINDICATOS PARA A TUTELA DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS..... | 87 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 95 |
| REFERENCIAS | 98 |

INTRODUÇÃO

Em virtude da relação conflituosa entre capital e trabalho e das transformações sociais decorrentes das lutas de classes divididas em grupos sociais de opressores e oprimidos, ocorreu o surgimento dos sindicatos como protagonista na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ocorre que a força da globalização do capitalismo e a desenfreada busca das empresas pela diminuição dos custos e, conseqüentemente, pelo aumento dos lucros, acaba por elevar em grandes proporções o desemprego e o subemprego em nível mundial. Este cenário tem se mostrado propício ao surgimento de políticas empresariais que, além de procurarem mão-de-obra barata e a flexibilização das normas trabalhistas, enfraquecem a atuação dos sindicatos na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com isso, o trabalhador acaba se submetendo condições precárias ou degradantes de trabalho em descompasso com os direitos fundamentais sociais constitucionalmente assegurados e com os direitos previstos em normas infraconstitucionais. Tal submissão do trabalhador às referidas condições encontra-se pautada em questões de sobrevivência e, por vezes, na própria sua ignorância, já que se sente tolhido para reclamar individualmente aqueles direitos.

Nesse contexto, os juristas brasileiros, preocupados com a efetividade do processo no âmbito trabalhista, começaram a perceber que as formas tradicionais de solução dos conflitos de trabalho, através de propositura de demandas individuais, não eram suficientes para efetivar os direitos dos trabalhadores, e, em virtude disso, criaram novos instrumentos jurídicos para proporcionar o acesso coletivo à tutela jurisdicional de direitos ou interesses metaindividuais.

Além disso, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, surgiu um novo conceito de acesso à Justiça no Brasil, significando um avanço para a tutela dos direitos fundamentais metaindividuais.

A par dessa situação, objetiva-se demonstrar que a concretização da jurisdição metaindividual trabalhista requer uma nova postura sindical de forma mais efetiva e tempestiva. Contudo, é possível verificar, na prática, que existem situações nas quais alguns sindicatos têm sido

inconsistentes na defesa coletiva dos direitos metaindividuais dos trabalhadores, ocasionando um descontentamento dos mesmos.

Essa ideia de que os sindicatos devem atuar de forma efetiva, tem encontrado forte amparo dentro da compreensão jurídica do que seja a correta promoção da justiça e efetivação da representatividade legal dos interesses dos trabalhadores. Nesse sentido, uma representatividade adequada não deve atuar apenas quando acionada, mas de forma que garanta a participação de todo o grupo nas deliberações sindicais.

Nesse contexto, percebe-se que uma das tarefas que mais urge ser cumprida pelos sindicatos é expressamente oportunizar aos trabalhadores o direito de participação nas deliberações sindicais, a fim de garantir um espaço de construção da democracia interna sindical e de dignidade daqueles que representam.

Essa ideia de garantir o direito de manifestação dos trabalhadores impele à defesa da humanização do trabalho e a exigência de mudança dos atuais paradigmas éticos que eleve o trabalho humano, porquanto o compreende não apenas à frente mas também acima dos meios de produção, para além dos valores da economia de mercado.

Com intuito de proporcionar a participação dos trabalhadores nas deliberações sindicais, lançar-se-á mão da teoria habermasiana conhecida como “Teoria do Discurso”. A escolha dessa teoria como chave hermenêutica no presente trabalho para compreensão dos limites jurídicos da atuação sindical justifica-se pelo que tal teoria propõe: a aplicação dos pressupostos, dos princípios e das regras da teoria do discurso no campo do direito, como forma de superação da dicotomia entre “direito natural” e “direito positivo” por meio do discurso racional.

A pesquisa, a partir da leitura de Jürgen Habermas, adotará a premissa de que os direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores vinculam-se à coesão interna entre democracia e atuação sindical. E, também, com base nesse marco teórico, enfrentará como problema em que sentido dar-se-à essa ligação.

Nessa perspectiva, apresenta-se a presente dissertação, que tem por objetivo geral analisar os limites jurídicos impostos à atuação sindical na concretização dos direitos fundamentais

metaindividuais dos trabalhadores e tem por objetivos específicos: descrever o processo de formação e atuação dos sindicatos no Brasil; analisar a coesão interna entre democracia e atuação sindical a partir da teoria do discurso habermasiana; analisar a importância do acesso coletivo à justiça como instrumento concretizador dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores.

Essa proposta visa contribuir com o desvelamento da imbricação entre atuação sindical, democracia e direitos fundamentais metaindividuais, especialmente quando se torna lugar comum a afirmação de que a presença destes é imprescindível à adoção de uma atuação democrática dos sindicatos.

Com base na teoria habermasiana a respeito de uma democracia procedimental, torna-se possível analisar de maneira objetiva a possibilidade de aplicação da mesma nas deliberações sindicais. Porém, dentro do vasto universo no qual se poderia inscrever um olhar analítico sobre tal temática, o presente trabalho tenciona responder o seguinte problema: a partir da perspectiva da ‘Teoria do Discurso’ habermasiana, quais são os limites jurídicos da atuação sindical para concretização dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores?

A resposta para o problema de pesquisa será realizada através de um estudo qualitativo, pois trata-se de tema subjetivo, mais adequadamente analisado por uma metodologia que trabalhe os resultados sem a utilização de dados matemáticos. Logo, será feita uma pesquisa exploratória e bibliográfica para analisar o tema sob a perspectiva doutrinária, para o suporte dos resultados obtidos.

Através da utilização do método dialético,¹ será realizada a pesquisa através de um viés exploratório sobre o problema apresentado para, posteriormente, confrontar entre si os elementos obtidos com a pretensão de uma síntese. Esta síntese, fruto do recurso ao método dialético assomado à tônica exploratória desta pesquisa, pretende fazer emergir a superação das contradições de forças que se perceberem durante a pesquisa.

¹ Considerando que o conceito de dialética é utilizado por várias doutrinas filosóficas com significados distintos, pretende-se demonstrar a importância do uso do diálogo para a formação de uma tese, sem filiar-se ao materialismo dialético (defendido por Marx), à dialética Aristotélica e à dialética Hegeliana, haja vista que no presente trabalho, há a presença da dialética na contraposição entre capital x trabalho e na formação do consenso, que não parte de premissas aceitas.

O estado da arte partirá do cenário tomado na perspectiva do atual Estado Democrático de Direito, em que o sindicato dos trabalhadores é apresentado como um ator de peso na sociedade, cuja atuação, além de estar em conexão com os ideais democráticos, deverá ser de forma efetiva, visando à tutela dos direitos metaindividuais dos trabalhadores.

Sobre o termo “sindicato” compreende-se uma espécie de associação sócio-jurídica fundada com o intuito subjacente de promover, assegurar e defender interesses do grupo que representa. Eles têm forte expressão social, influenciam nas políticas internas do governo e possuem poder de alteração das condições econômicas, motivo pelo qual temas que tratam deste fenômeno social são imprescindíveis.

Nesse panorama, a pesquisa possui relevância social e jurídica, pois pretende demonstrar a necessidade da adoção de uma nova postura pelos sindicatos, através da utilização de novas ideias e pensamentos, no sentido de haver uma aproximação do sindicato com a realidade social do trabalhador.

Tal aproximação implica, obviamente, numa forçosa mudança de paradigmas que impõe aos sindicatos que representam os trabalhadores uma responsabilidade representativa de questões ético-humanitárias, pois o que se coloca como base na qual se justifica esse direito é a compreensão de o ser humano ter primazia sobre os meios de produção nos espaços onde se efetiva toda produção por meio de mão-de-obra humana. É necessário que o sindicato contribua para o bem-estar e a dignidade daquelas pessoas neles inseridas.

Nessa perspectiva, faz-se necessário compreender quais sejam os limites jurídicos impostos à atuação dos sindicatos para concretização dos direitos fundamentais metaindividuais. E uma das formas mais propositivas de analisar tais limites a partir da “Teoria do Discurso” habermasiana, posto que ela é uma forma de valorizar e alvitrar uma inovadora maneira de agir sociavelmente.

O desenvolvimento do trabalho implicará a divisão em três partes: a primeira parte destinada à análise do processo histórico dos sindicatos, a segunda parte dedicada à análise da coesão interna entre democracia e atuação sindical a partir da teoria do discurso habermasiana, bem como os limites impostos à democratização externa sindical, e na terceira parte serão

analisadas as possibilidades de atuação sindical no contexto atual do Estado Democrático de Direito.

A primeira parte do trabalho, composta de um capítulo, versará no momento inicial sobre o processo de formação dos sindicatos no Brasil, considerando o aspecto econômico, social e político dos sindicatos no Brasil.

Nessa perspectiva, será demonstrada a importância dos sindicatos no mundo do trabalho, surgindo de forma espontânea, como organismo social, tendo repercussões na sociedade em que atua como também no âmbito político e econômico, cuja missão institucional é promover a tutela dos direitos de todo grupo que representa.

A segunda parte do trabalho consiste no segundo capítulo. Nesse momento, será analisada a possibilidade de atuação sindical como superação dos limites impostos pela legislação, em que o sindicato deverá valer-se da teoria do discurso habermasiana para implementar a democracia interna deliberativa. Tal proposta visa assegurar o direito à liberdade sindical como direito fundamental e humano dos trabalhadores e, ainda, resgatar a missão social a qual foi atribuída ao sindicato desde o início da sua criação.

A partir do estudo reflexivo, busca-se demonstrar os limites da atuação sindical autônoma, limites estes decorrentes da falta de democratização externa e impostos pela legislação arraigada no ranço historicista do modelo corporativista instalado no Brasil na Era Vargas até os dias de hoje.

A terceira parte do trabalho consiste no terceiro capítulo, no qual será analisada a importância do acesso coletivo à justiça como instrumento concretizador dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. Será abordada, também, a preocupação em inserir uma nova mentalidade aos dirigentes sindicais para fazerem uso da tutela coletiva por meio do microssistema processual vigente.

Tal preocupação pretende contribuir com a resposta do problema apresentado no que se refere às possibilidades de atuação sindical, em que será proposta uma nova forma de atuação afastada da noção de categoria, para garantir ao trabalhador o acesso coletivo à justiça e à proteção dos direitos metaindividuais de forma efetiva e tempestiva.

O trabalho, nesse sentido, a partir da teoria desenvolvida pelo alemão Jürgen Habermas e alicerçado pelos fundamentos da democracia deliberativa e da busca da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, permitirá o desenvolvimento de uma construção que permita ao sindicato explorar os limites jurídicos de sua atuação, a fim de contribuir para a concretização dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores.

1 A ORGANIZAÇÃO SINDICAL: ORIGEM DO SISTEMA

1.1 FORMAÇÃO DO SINDICALISMO

Por meio de uma breve análise do termo “sindicato”, que está longe de ser algo vazio de sentido, logo é possível perceber o quanto ele é uma construção linguística preta de sentido. Conforme observa Romita, esse termo é oriundo do vocábulo francês “syndicat”, que se referia ao “dirigente da associação de classe”.² Retrocedendo ainda mais na análise etimológica desse termo, observa-se que, em latim, já havia a forma “syndicus” (provavelmente uma transliteração da palavra grega σύνδικος) para referir-se ao “defensor” ou “advogado”, sendo que sua aplicação era utilizada para designar “os mandatários encarregados de representar uma coletividade” – posto que o prefixo grego σύν (em latim “cum”), utilizado para exprimir a ideia de simultaneidade, encontra-se assomado ao substantivo δίκη (= “justiça”). Portanto, “sindicato” pode ser definido como uma “associação para fins justos”.³

Desse modo, o sindicalismo é fruto da sedimentação de um movimento que percorreu um longo caminho até chegar à fase contemporânea, sendo um componente indispensável do Estado Democrático de Direito. O sindicato é uma instituição que se encontra diante de um desafio provocado por enormes transformações pelas quais passam as relações de trabalho,⁴ e cujo objetivo basilar se reduz aos interesses da categoria, a fim de que seja alcançada a democracia.

Para Amauri Mascaro Nascimento, uma democracia é adulta quando tem condições de preservar o princípio da liberdade sindical, fruto de longa evolução das ideias e das estruturas sociais e políticas, cujas origens remotas são encontradas nas corporações de ofício medievais.⁵

Embora não exista um consenso na doutrina no que diz respeito ao surgimento das entidades sindicais, é possível afirmar que, desde os seus primórdios, tais entidades já apontavam na direção da solução das contradições sociais causadoras de injustiça. Mas não se trata apenas

²ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília/Rio, 1976, p. 22.

³ Ibid.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 57.

⁵ Ibid.

da prática da injustiça, senão mais precisamente da prática recorrente e sistemática da injustiça aplicada a um setor específico da sociedade, a saber: a classe dos trabalhadores ou operários.

As práticas injustas às quais os trabalhadores eram submetidos não eram frutos da falta de uma regulamentação do trabalho, mas da ausência de uma justiça aplicada ao trabalho. Assim, desde a Antiguidade Clássica, houve regulamentações e normas a respeito da prática do trabalho coletivo, porém com uma finalidade estritamente técnica e altamente desumana para com os trabalhadores:

Mesmo entre os povos primitivos, nunca deixaram de existir regras para o ordenamento das tarefas diárias. Tratavam-se de simples normas reguladoras da rudimentar atividade econômica, mantidas na tradição oral de cada povo, mas com o único propósito de traçar preceitos para o bom desempenho ou o bom êxito da operação coletiva. Nada mais que isso.⁶

Assim, o fenômeno sindical aparece como uma possibilidade de corrigir os valores sobre os quais se fundamentavam as práticas regulamentadoras ou legislativas a respeito do trabalho.⁷ Tal necessidade de correção dos valores se expressa na própria dinâmica histórico-social do trabalho e da criação dos sindicatos.

No tocante à existência ou não do sindicalismo no período da Antiguidade, embora não haja aqui um consenso, é possível encontrar semelhanças entre os agrupamentos de pessoas de acordo com as artes e ofícios, e alguns dos sistemas sindicais, como as *ἐταίραι* [“hetairas”], entre os gregos que “agrupavam artesãos de um mesmo ofício e também escravos”.⁸

Na Idade Média, as corporações de ofício podem ser compreendidas como precursoras daquilo que viria a ser o sindicalismo moderno.⁹ Durante aquele período, cujo sistema sócio-político era o feudalismo, os senhores feudais eram responsáveis pela provisão de terras e proteção militar de seus servos. Em contrapartida, esses últimos se viam obrigados a entregar

⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1956, p. 357.

⁷ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 83-109.

⁸ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 61.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos”, in: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa**. São Paulo: LTr, 1998, p. 33.

a seus respectivos senhores a maior parte dos frutos de seu labor agrícola.¹⁰ Mas, ademais destas duas figuras históricas dos servos e seus senhores, havia ainda uma terceira: os pequenos comerciantes e artesãos, ou artífices, que foram, quer por seu contingente numérico quer por volume de produção, de menor importância que os servos agrários – posto que o sistema econômico então vigente era baseado em produtos agrícolas.

A partir do fim do século XI, esses trabalhadores começaram a se estabelecer de maneira socioeconômica nas proximidades dos mercados e das feiras, gerando uma concentração urbana com um interesse profissional comum que culminou na criação de corporações de ofício na Europa Ocidental e que perduraram desde o século XII até o século XVII.¹¹ Essas referidas corporações – verdadeiras consequências do contexto socioeconômico de divisão do trabalho “cidade/campo” que se impunha a um número cada vez maior de pessoas com um mesmo interesse – possuíam personalidade jurídica e estatutos próprios que as caracterizavam como organizações de um novo modelo para a época.¹²

Esse modelo sucumbiu devido à sua estrutura rígida, cujos detentores, valendo-se de maneira abusiva do poder que lhes conferia a representatividade das classes, tinham uma vida de regalias custeada pela depreciação social das classes as quais representavam.¹³

Com a evolução das sociedades, as corporações de ofício foram extintas a partir do surgimento do liberalismo preconizado pela Revolução Francesa em 1789. Essa extinção baseou-se no seguinte fundamento, como relata Amauri Mascaro Nascimento:

A liberdade individual não se compatibiliza com a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Para ser livre o homem não pode estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade grupal.¹⁴

Esse pensamento liberal também orientava a Revolução Industrial, que afastava qualquer possibilidade de o Estado interferir na atividade econômica, além de defender ampla liberdade

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 34.

¹¹ CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1982, p. 18.

¹² RUSSOMANO, Mozzart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 12.

¹³ *Ibid*, p. 13.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 21.

individual, direito inalienável à propriedade, à livre iniciativa, e à concorrência como fundamentos harmonizadores dos interesses individuais e coletivos.¹⁵

A respeito do surgimento do sindicato após a extinção das corporações de ofício, ensina o professor Alfredo J. Ruprecht:

O sindicato nasce no momento em que a corporação estoura por pressões de dentro pra fora e de fora pra dentro. As primeiras, pelos aprendizes e, sobretudo, pelos companheiros, e as segundas pelo processo industrial e pela vitória das ideias liberais. Nesse instante, a corporação se rompe em duas unidades distintas e antagônicas, representando uma maestria (patrões) e a outra, os aprendizes e companheiros (trabalhadores). É verdade que não estavam ainda bem delineados os caracteres de um e do outro grupo; mas a realidade é que, a partir desse instante, começa a diferenciação que há de chegar até nossos dias, em que se encontram claramente definidas as diferentes características. Uma instituição, ao nascer, não nasce já completamente amadurecida; isto ocorre com o passar do tempo e foi o que aconteceu com o sindicalismo. No início, apenas uma ideia pouco estruturada que logo se desenvolve, cresce e chega à maturidade e à realização.¹⁶

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a ideia de liberdade de comércio também contribuiu para a extinção das corporações de ofício, acusadas de provocar o encarecimento dos produtos, monopolizar o seu setor econômico, impedir o exercício da profissão fora dos seus quadros e restringir a autonomia das pessoas, motivos que explicam o *edito de fevereiro de 1776*, na França.¹⁷

No século XVIII, por meio da Revolução Francesa, floresceu um tipo de individualismo que suprimiu as práticas das associações, porquanto o ideário da revolução implicava numa nova noção de liberdade: ser livre significa, dentre outras coisas, não estar subordinado às associações devido a seu caráter grupal.¹⁸ Foi assim que o processo das associações foi interrompido com a sanção da Lei *Le Chapelier* de 14 de junho de 1791.¹⁹

Em meio à Revolução Industrial, no século XVIII, embora as associações não fossem reconhecidas, os trabalhadores desenvolveram alguma forma de organização, em virtude das

¹⁵ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003, p. 18.

¹⁶ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 70-71.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 59.

¹⁸ Idem. "Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos", in: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998, p. 33.

¹⁹ TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. 2 ed. São Paulo: Petrópolis, 2002, p. 59.

péssimas condições de vida pelas quais passavam, conforme salientado por Amauri Mascaro Nascimento:

A reação pela procura de melhores níveis surgiu com as novas doutrinas políticas e sociais do Estado, mas também com a própria ação dos trabalhadores, inconformados com a situação, coalizando-se, de fato, apesar das proibições legais, para a defesa conjunta dos seus interesses profissionais, inicialmente em sociedades secretas, sociedades de resistência, pequenos clubes, entidades de socorros mútuos, etc.²⁰

Contudo, as primeiras tentativas de criação de organizações foram reprimidas pelos empregadores e pelo Estado. Mesmo assim, manifestações ocorriam. E, dentre elas, também verificaram-se aquelas contrárias à introdução de máquinas mais produtivas, que substituíram a mão-de-obra nas fábricas. Esse movimento, chamado de *Ludista*, era consequência do temor da falta de trabalho.²¹

Verifica-se que, apesar da ocorrência de todas as manifestações anteriores, o sindicalismo (e o Direito Coletivo do Trabalho) somente nasce, indiscutivelmente, com o reconhecimento do direito de associação aos trabalhadores, o que somente ocorreu após a Revolução Industrial.²²

Nessa época, as organizações operárias passaram a desenvolver-se, basicamente, com característica reivindicatória ou assistencial. A de caráter reivindicatório buscava a organização dos trabalhadores para enfrentar os empregadores. A de caráter assistencial buscava o desenvolvimento por meio da solidariedade e instituição de fundos para assegurar a assistência em caso de desemprego, doença, invalidez, velhice, lançando, com isso, as bases do cooperativismo.²³

O sistema corporativista parte do pressuposto de que cabe ao Estado disciplinar as relações coletivas de trabalho através de atendimento aos interesses públicos; não reconhece a autonomia privada da Nação num sistema organizado unitariamente; tem como princípio a inexistência da luta de classes, criando uma estrutura sem espaço para a liberdade.²⁴

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 23.

²¹ PEREIRA, Armando F.(Ed.). **Cooperativas: mudanças, oportunidades e desafios**. Brasília: OIT, 2001, p. 11-12.

²² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 23.

²³ PEREIRA, Armando F.(Ed.). **Cooperativas: mudanças, oportunidades e desafios**. Brasília: OIT, 2001, p. 11-12.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 30.

Dentre os eventos modernos, merece destaque especial a Revolução Industrial, provavelmente a maior de todas as influências na criação dos sindicatos modernos, por ser ela responsável pela remodelação das relações socioeconômicas:

A mão de obra para a nova indústria procedia primordialmente do campo. Na Inglaterra, desde o século XVI, havia desemprego rural, e a mobilidade do trabalhador, do campo para a cidade, foi estimulada pelos aparentes atrativos da indústria que se desenvolvia. De 1760 a 1830 precipitou-se uma sucessão contínua migratória, das mais diversas procedências, de distintas localidades que não estavam preparadas para receber essa massa humana.²⁵

Como consequência dessa mudança brusca de realidade social e de uma legislação ou sindicato que amparasse os trabalhadores das indústrias, floresceu a exploração sistematizada dos trabalhadores e a expropriação até mesmo de sua dignidade:

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.²⁶

Foi nesse período que a concentração de trabalhadores das indústrias com problemas comuns impulsionaram sua união – como exemplo disso, pode-se pensar no movimento que ficou conhecido como “Ludismo”²⁷. E foi assim que o Sindicalismo da indústria sucedeu ao Sindicalismo de profissão.²⁸ Dando, doravante, uma tônica diferente daquela que desempenhava dentro das corporações, a luta agora se voltava contra a “empresa” detentora de um poderio econômico assomado à solidariedade dos demais detentores do capital.²⁹

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho - Relações individuais e coletivas do trabalho.** 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 37.

²⁶ *Ibid.*, p. 38-39.

²⁷ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 18.

²⁸ *Ibid.*, p. 18-19.

²⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** Vol. 2. 19 ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000, p. 1075.

Assim, constata-se que o sistema concorrencial, usado pelos empresários, infundiu, na mentalidade dos trabalhadores, a necessidade de enfrentá-los, de considerá-los, econômica e socialmente, como inimigos.³⁰

Nessa época, os operários reuniam-se, protestavam e reivindicavam. Agitavam todo o corpo social acarretando prejuízo para a produção, pois os trabalhadores queriam chamar atenção dos poderes públicos sobre a sua existência, queriam conquistar por suas próprias mãos um lugar ao sol.³¹

Em princípio, a batalha do trabalhador foi inglória porque eram poucos os resultados práticos. A arrancada inicial serviu, apenas, para sedimentar, na consciência proletária, a ideia de que a situação vigente era injusta, ainda que legal. A desorganização e a repressão estatal (orientada pela burguesia industrial governante) conseguiram, no entanto, fazer com que as raras conquistas obtidas nos primeiros cinquenta anos do século significassem muito pouco.³²

Ao se concluir a primeira metade do século XIX (1848), surgiu o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, verdadeiro breviário da luta classicista, procurando dar embasamento científico e transformar em verdade histórica o choque cotidiano que punha, frente a frente, irmãos de um mesmo povo.³³

O manifesto Comunista fez uma crítica exaustiva e profunda das condições de trabalho existentes nos países da Europa, como igualmente se pregava a união dos trabalhadores para a luta de sua ascensão econômica e cultural.³⁴

Enquanto o Estado não se decidia a intervir, os operários e patrões passaram a celebrar acordos coletivos de trabalho. Espontaneamente, os grupos de empresas e as associações de toda espécie, embora clandestinas, iam construindo normas gerais da conduta social das

³⁰ CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005, p. 105.

³¹ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 109-110.

³² CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005, p. 105.

³³ Ibid.

³⁴ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 110.

profissões que representavam. O sindicato já havia surgido como instituição social, restava ao Estado unicamente reconhecê-lo.³⁵

O surgimento das associações de trabalhadores somente teve início após a revogação das leis que puniam o direito de associação e o surgimento das leis que autorizavam a associação sindical.

Em 1824, foi aprovado um projeto de lei no Parlamento Inglês que deu existência legal aos sindicatos, conferindo à organização dos trabalhadores o direito de associação. Em 1850, foi criado o *Amalgamated Society of Engineers*, sindicato nacional, e em 1871, com o *Trade Unions Act*, surgiu o *trade-unionismo*, nome do movimento sindical inglês, que é o mais antigo sindicalismo do mundo. Uma só central sindical, a *Trade Union Congress*, reuniu grandes sindicatos de dois tipos fundamentais, os sindicatos por profissão - *craft unions* - e os sindicatos por indústria - *industrial unions*. Os *gentlemen's agreement*, acordos negociados pelas *trade unions* com os empregadores, são a origem dos convênios coletivos pactuados entre sindicatos e empresas.³⁶

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, as *trade unions* criaram fundos para financiamento de campanhas políticas desde 1892, quando seis trabalhadores foram eleitos para a Câmara dos Comuns. A fundação do partido trabalhista, o *Labor Party* (1893), expressão política do *trade-unionismo*, exerceu forte influência político-partidária da Inglaterra. A Inglaterra é reconhecida como a pátria autêntica da negociação coletiva, tanto no setor público quanto no privado.³⁷

Na Itália, o *Codice Penale Zanardelli* (1889) considerou lícita a greve e o *locaute*, quando não violentos. O movimento sindical expandiu-se em 1906, com a criação, pelos sindicatos, da *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, de cunho revolucionário, e com a *Confederazione Generale Italiana*, que seguiu a doutrina social da Igreja, ao mesmo tempo em que foram aprovadas várias leis trabalhistas. Com a *Carta del Lavoro*, os sindicatos foram publicizados e sua estrutura corporativa influenciou em diversos países, inclusive no Brasil.³⁸

³⁵ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 110.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 63.

³⁷ Ibid, p. 64.

³⁸ Ibid, p. 65 - 66.

Dessa maneira, os sindicatos italianos foram concebidos como pessoas jurídicas de direito privado, baseados nos ideais democráticos e constituídos com plena autonomia organizativa, sendo dotados do poder de determinar esfera de representação, sem estarem sujeitos às interferências estatais.

Na Alemanha, o sindicalismo surgiu com as associações fundadas com a derrogação da proibição das coalizões, sendo a Constituição de Weimar de 1919 uma das primeiras Constituições do mundo a tratar da matéria trabalhista, sendo admitido expressamente o direito de associação profissional na Constituição Alemã. De acordo com o seu art. 159, é garantida a liberdade de associação para proteger e melhorar as condições econômicas e de trabalho para todas as ocupações, sendo ilegais todos os acordos e medidas que restringem ou tentam prejudicar essa liberdade.

Na França, a Lei Waldeck-Rousseau de 1884 revogou a Lei *Le Chapelier*, sendo considerada a Lei Waldeck-Rousseau a carta fundamental para as relações trabalhistas. A referida lei permitiu às pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas organizarem-se livremente, em associação, sem autorização do governo, desde que seus objetivos fossem, exclusivamente, a defesa dos interesses profissionais e econômicos.

Nos Estados Unidos, o sindicalismo possui relevância a partir da fundação das federações: *American Federation of Labor (AFL)* e o *Congress of Industrial Organization (CIO)*. A AFL, criada em 1886, defendia o sindicato de ofício, e o CIO, criado em 1935, defendia a classe patronal. Com o passar dos anos, as confederações se fundiram em uma única organização para controlar toda a vida trabalhista dos Estados Unidos.³⁹

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, por meio do Tratado de Versalhes, que foi o primeiro documento internacional a reconhecer expressamente o direito de associação para trabalhadores e empregadores.⁴⁰

³⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 24-25.

⁴⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p.25.

Desse modo, é importante analisar a história do surgimento dos sindicatos, uma vez que, além de estarem entrelaçados com a sociedade civil, são identificados até hoje como porta-vozes dos anseios de determinados grupos, pois possuem aptidão para participar da sociedade e garantir espaços de liberdade e de participação da categoria que representa, e, ao que tudo indica, são perfeitamente adequados para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores.

1.3 SINDICALISMO NO BRASIL

No Brasil, particularmente na segunda metade do século XIX, havia corporações de oficiais mecânicos e de ourives. Os trabalhadores urbanos mais qualificados organizaram-se em associações constituídas de acordo com os fatores de natureza étnica, ideológica e de local de exercício de atividade profissional.

Considerando o surgimento dos sindicatos no contexto mundial, é importante ressaltar um aspecto determinante nesse processo, muito bem destacado por Amauri Mascaro Nascimento:

Os sindicatos surgiram sem apoio da lei, como entes de fato, de existência sob o prisma da sociologia, embora sem o reconhecimento legal. Este veio depois, curvando-se à realidade que já se institucionalizava e que não poderia mais se modificar.⁴¹

A partir da tolerância para com a existência dos sindicatos, o reconhecimento institucional concretiza-se de formas diferenciadas. Embora o reconhecimento pelos Estados importasse em não reprimir a criação de sindicatos, mesmo impondo restrições em relação a determinadas atividades, concretizou-se tal reconhecimento por meio de regulamentação que o mantinha sob influência estatal, como é o caso dos sindicatos corporativos ou estatais e, de outro lado, possibilitou a existência dos sindicatos com base no princípio da liberdade sindical.⁴²

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 26.

⁴² Ibid.

A primeira referência à associação feita pela lei, no Brasil, ocorreu em 1891, através da Constituição da República, nos seguintes termos: "A todos é lícito associarem-se livremente e sem arma, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública".⁴³

Em que pese a garantia acima descrita, a primeira lei sindical, no Brasil, surgiu em 1903, através do Decreto n. 979, de 6.1.1903, destinando-se aos trabalhadores rurais, abrangendo tanto os pequenos produtores rurais como os empregados e empregadores rurais, com total liberdade de escolha das formas de representação (pluralismo), caracterizando-se pela função sindical assistencialista.

Em 1907, foi editado o Decreto n. 1.637, que organizou o sindicalismo urbano de trabalhadores de profissões similares ou conexas. Tal ato normativo estabeleceu como finalidades dos sindicatos o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses dos seus membros.

Não se pode esquecer da grande importância que teve a chegada, no Brasil, de milhares de imigrantes europeus, que trouxeram ideais comunistas, bem como o fato de que muitos tinham formação anarquista, com experiência de lutas e enfrentamento com a polícia e o empresariado emergente.⁴⁴

Nesse período da história brasileira eclode a revolução de 1930, que quebra com o ciclo do "café com leite" (hegemonia sucessiva de Presidentes da República oriundos do Estado de São Paulo e Minas Gerais), rompendo, portanto, com a oligarquia dominante (que havia vencido as eleições presidenciais, num pleito marcado pela fraude) e levando Getúlio Vargas à presidência, com um programa nitidamente populista.⁴⁵

Regulamentou-se a sindicalização no Brasil, em março de 1931, por meio do Decreto n. 19.770, com feição intervencionista, sujeitando o sindicato ao Estado. Foi a primeira vez que o Estado reconheceu a existência do sindicato enquanto instituição que auxiliava no pleno funcionamento da ordem constituída, embora o sistema de sindicalização fosse facultativo e

⁴³ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 34.

⁴⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 31.

⁴⁵ Ibid.

aproximasse os sindicatos do Estado para servirem de colaboradores e consultores do poder público.⁴⁶

A Constituição de 1934 estabeleceu a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos, sob a influência do pensamento católico. A partir daí, o sindicato passou a ter personalidade jurídica de direito privado, com liberdade de ação, constituição e de administração.

O regime instituído não respeitou a autonomia sindical, pois havia restrições às liberdades de administração devido às interferências do Governo, através da presença de um delegado do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio nas assembleias sindicais.

Em 1937, o art. 138 da Constituição polaca, de cunho intervencionista, previa o reconhecimento do sindicato como representante legal dos que fizessem parte da categoria de produção para a qual foi constituído. É o que dispôs o referido artigo:

Art. 138. A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.

Assim, essas diversas iniciativas estatais na área das relações de trabalho concretizaram o ideário corporativista, fortemente influenciado pelas filosofias políticas de direita, dentre as quais o fascismo, que florescia na Itália. Influenciado por essas forças de pensamento, o Estado brasileiro passou a adotar uma política de substituição da ideologia dos conflitos pela filosofia da integração das classes trabalhistas e empresariais que seriam organizadas pelo Estado, sob a forma de categorias por ele delimitadas, segundo um plano denominado enquadramento sindical.⁴⁷

O corporativismo, de acordo com Norberto Bobbio, define-se como:

Uma doutrina que propugna a organização da coletividade baseada na associação representativa de interesses e das atividades profissionais (corporações). Propõe,

⁴⁶ LEITE, Julio Cesar do Prado. **A nova constituição e os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1987, p. 88.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 56.

graças à solidariedade orgânica dos interesses concretos e às fórmulas de colaboração que daí podem derivar, a remoção ou neutralização dos elementos de conflito: a concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social, as diferenças ideológicas no plano político.⁴⁸

Tal compreensão de corporativismo de Bobbio guarda identidade com o intervencionismo estatal, como assevera Arion Sayão Romita:

Caracteriza-se pela imposição de vontade do legislador, que se apresenta revestida de rigidez inflexível, mercê da edição de normas imperativas, inafastáveis pela vontade dos particulares e, em consequência, redundante na eliminação ou, pelo menos, em forte restrição da autonomia quer individual, quer coletiva.⁴⁹

Essa política, introduzida por Vargas, buscava apaziguar os trabalhadores e obter maior cooperação por meio de concessões, mas sempre afastando a perspectiva de que novos benefícios fossem o resultado de negociações entre empregados e empregadores.⁵⁰

Nas iniciativas governamentais, a postura era estratégica, como assinala Robert M. Levine:

A proteção ao emprego no país foi estendida a todos que tivessem mais de dez anos de serviço. Uma ampla reorganização do sistema de relações industriais surgiu em 1931, tendo como base o modelo corporativista e tomando emprestada a postura de evitar conflitos implantada pelo Partido Republicano do Rio Grande do Sul, então no poder. Os homens de negócios endossavam o novo sistema, que incluía noções de gerenciamento planejado das fábricas (taylorismo), e banuiu de fato as greves. O governo também prometeu que o sistema respeitaria a propriedade privada. Os industriais receberam mal as iniciativas, mas aceitaram a ideia de sindicatos autorizados em lugar de sindicatos independentes, que eram muito menos dóceis e foram perseguidos e finalmente fechados por Collor.⁵¹

Aliado à unicidade sindical e à forte intervenção estatal na regulamentação das leis de trabalho, o corporativismo também incrementou-se, principalmente com a contribuição sindical, o poder normativo dos Tribunais do Trabalho, as atribuições de funções assistenciais aos sindicatos e com a proibição da greve, como ocorreu por meio da Constituição de 1937 que previa⁵² a greve e o *lockout* como recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção.

⁴⁸ BOBBIO, Norberto. **Dicionário de política. Brasília.** Universidade de Brasília, 2000, p. 287.

⁴⁹ ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo, economia, estado democrático:** estudos. São Paulo: LTr, 1993, p. 17.

⁵⁰ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos.** São Paulo: LTr, 2003, p. 23.

⁵¹ LEVINE, Robert M. **Pai dos pobres? O Brasil e a Era Vargas.** São Paulo: Companhia das Letras, 2001, p. 59.

⁵² LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos.** São Paulo: LTr, 2003, p. 24.

A respeito do corporativismo, Amauri Mascaro Nascimento salienta que:

O corporativismo, invalidou, também, a espontaneidade do sindicalismo, acabando por destruir a espontaneidade porque partiu, igualmente, da premissa de que cabe ao Estado disciplinar as relações coletivas de trabalho, nestas se exercitando interesses públicos e não interesses individuais ou de grupos. O corporativismo não reconheceu a autonomia coletiva dos particulares e vinculou as forças produtivas da Nação, assim considerados os trabalhadores e os empresários, em um sistema organizado unitariamente, para não permitir a luta de classes em uma estrutura sem espaço para a liberdade.⁵³

Em 1939, o Decreto nº 1.402 regulamentou a sindicalização no Brasil de acordo com os princípios corporativistas consagrados pela Carta de 1937. O art. 6º previu o princípio da unicidade sindical nos seguintes termos: "Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão".

Contudo, o sindicato ficava submetido ao Estado com funções públicas por ele delegadas, sendo certo que as associações profissionais estavam submetidas ao controle do Ministério do Trabalho, que tinha assegurada a maior ingerência possível na administração interna daqueles órgãos de classe.⁵⁴

Em sua quase totalidade, os dispositivos do Decreto-lei nº 1.402/39 foram incorporados à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1943, de sorte que a organização sindical imposta por fonte normativa estatal permaneceu substancialmente a mesma, pois as alterações posteriores do texto consolidado não atingiram a estrutura básica do modelo de unicidade sindical.⁵⁵

A par disso, a função assistencialista dos sindicatos ficava evidente, pois nos termos do art. 4º do Decreto-lei 1.402/39, os sindicatos tinham o dever de manter serviços de assistência judiciária para os associados, além de fundar e manter escolas, especialmente de aprendizagem, hospitais e outras instituições de assistência social.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 70.

⁵⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília/Rio, 1976, p. 36.

⁵⁵ Idem. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília/Rio, 1976, p. 36.

O assistencialismo gerou outra distorção que se revelou, historicamente, uma das melhores táticas de perpetuação de Getúlio Vargas no poder: a cooptação. O aparato estatal foi usado, assim, para amenizar as possibilidades de conflitos e questionamentos dirigidos ao Estado, sob o controle do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio:⁵⁶

Uma parte importante do sistema de cooptação criado a partir do regime Vargas foi o Ministério do Trabalho e o sistema previdenciário, mais tarde transformado em capital político do Partido Trabalhista Brasileiro. Era um sistema de tipo corporativo, na medida em que ligava todo mundo ao setor da sociedade ao Estado e tratava de proporcionar direitos sociais e econômicos especiais a seus participantes - aposentadoria, salário mínimo, assistência médica, etc. - fora do mercado. Era um sistema controlado de cima, e com relativamente pouca participação nas bases, mas utilizado com bastante eficácia nas disputas eleitorais no mercado político aberto para garantir a continuidade dos detentores do poder. Os sistemas de cooptação ocupam um lugar intermediário entre os sistemas corporativos e a política aberta de grupos de interesse. Quando são efetivos, tendem a reduzir o conflito político pela limitação de seu escopo, ao estabelecer monopólios irredutíveis de privilégios. Eles criam, ao mesmo tempo, estruturas de participação política débeis, sem consistência interna e capacidade organizacional própria. Quando a cooptação predomina, a política tende a girar em torno do Estado e de sua figura central.⁵⁷

Desse modo, para Rodolfo Pamplona Filho, a técnica da cooptação, por meio do assistencialismo, praticamente aniquila a possibilidade de surgimento de vozes discordantes e de conflito de ideias, pois a prática assistencialista, de índole notadamente populista, tende a ser associada a regimes autoritários menos propensos ao conflito e à repressão violenta - mas que não perdem a característica fundamental do autoritarismo, que é a concentração incontestável do poder e das decisões nas mãos de uma figura central forte.⁵⁸

Verifica-se, então, que o autoritarismo inerente ao assistencialismo sindical é atentatório aos princípios democráticos previstos constitucionalmente.

Em 1945, após o término do governo de Getúlio Vargas, surgiu novo regime democrático, instalando-se uma Assembleia Nacional Constituinte, que, no entanto, não alterou a organização sindical do país, remetendo a estipulação de sua forma à legislação ordinária, pelo que os dispositivos consolidados foram todos recepcionados.⁵⁹

⁵⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 170.

⁵⁷ SCHWARTZMAN, Simon. **Bases do autoritarismo brasileiro**. Rio de Janeiro: Publit Soluções Editoriais, 2007, p. 110.

⁵⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 171.

⁵⁹ *Ibid*, p. 36.

A Constituição de 1946 dispôs, no art. 159, sobre a liberdade de associação profissional ou sindical, sendo regulada por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e atribuiu aos sindicatos funções delegadas pelo Poder Público, restabelecendo o direito de greve.

Nessa época, já se pronunciava Oliveira Vianna:

O povo brasileiro nunca teve escolas que o preparassem para a democracia (...) Só agora- com a organização sindical de classes - é que as nossas populações urbanas (e só urbanas) estão começando a praticar numa verdadeira, autêntica escola de democracia direta- que é o sindicato de classe. Cada sindicato - é de Brandeis a observação- funciona, de fato, como uma pequena ágora, à maneira ateniense, onde a massa se exercita semanalmente, ou quotidianamente nas práticas da mais genuína democracia.⁶⁰

Em 1º de abril de 1964, ocorreu a quebra da ordem democrática, sendo imposto, em 1967, ao Congresso Nacional (ainda não fechado) um novo texto constitucional, que não modificou em quase nada os dispositivos anteriores sobre organização sindical, mantendo-se a Consolidação das Leis do Trabalho e a estrutura dos sindicatos, o que foi seguido pela Emenda Constitucional n. 1, de 1969.⁶¹

Assim, a quebra da ordem democrática foi caracterizada pela implantação de um regime militar, marcado pela repressão das liberdades políticas, destacando-se cessações de mandatos parlamentares e intervenções em sindicatos e prisões de dirigentes sindicais. Nesse sentido, José Martins Catharino afirma o seguinte:

Até a vigência da carta de 1967, em 15.03, após o período de *vacatio*, iniciado em 24.01, a verdade é que, embora formalmente em vigor a Constituição de 1946, vivemos sob o regime "institucional", exclusivamente, instaurado e mantido sob o "Comando Supremo da Revolução de 31 de Março de 1964". Nesse período, houve intervenção maciça e aguda em entidades sindicais, cessações e "caças", sem possibilidade dos atingidos se dirigirem ao Judiciário. E com a Carta de 1967 - Carta porque foi outorgada, ratificada pelo Parlamento, sem poder constituinte e reduzido à passividade - a situação não mudou, substancialmente, por força do seu art. 173, embora, desde então, passemos a ter duas ordens jurídicas: a "institucional"

⁶⁰ VIANNA, Francisco José de Oliveira. **Instituições políticas brasileiras**. Brasília: DF: Conselho Editorial do Senado Federal, 1999, p. 487.

⁶¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 36.

e a constitucional, paralelas em muitos pontos, com prevalência da primeira, sempre.⁶²

No final dos anos setenta, os sindicatos pressionaram por reformas no sistema de governo em busca da democracia, o que contribuiu para a convocação da Constituinte, a qual promulgou a Constituição de 1988, afastando as restrições à atividade sindical impostas pelos governos militares.⁶³

Assim, tem-se um perfil sindical ideal na Constituição Federal de 1988 e outro, na distante realidade, dimensionado pelos obstáculos que enfrentam os sindicatos. Para Aldacy Rachid Coutinho, os desafios do sindicalismo atual se projetam na necessidade de enfrentamento de questões conjunturais e estruturais que não vêm sendo enfrentados e nem superados.⁶⁴ As questões conjunturais seriam:

a) implantação de políticas neoliberais eficientistas mediante adoção da lógica dos custos; b) medíocre crescimento econômico do Brasil dos últimos anos; c) recentes transformações no mundo do trabalho; d) déficit democrático nas relações de emprego (autoritarismo como ranço escravocrata, mito da doação da legislação trabalhista, intolerância ao conflito, ausência de Organização dos trabalhadores por Local de Trabalho - OLT); e) escassez de trabalho, péssima distribuição de renda, baixa e insuficiência de escolaridade de trabalhadores, alta rotatividade de mão de obra, ausência de efetividade de garantia de emprego e baixos salários.⁶⁵

Para o referido autor, as questões estruturais seriam:

a) a unicidade e contribuição sindical obrigatórias; b) perda do sentimento de pertencimento coletivo e desalento que levam à queda da taxa de sindicalização e de greve; c) falta de preparo dos dirigentes sindicais para enfrentamento e proposição de alternativas para gestão empresarial, aceleração da reestruturação produtiva, externalização do processo produtivo, precarização e fragmentação das relações de trabalho; e) opacidade na tomada de decisões e ações dos dirigentes sindicais e ausência de fiscalização contábil-financeira.⁶⁶

Para Evaristo de Moraes Filho, o mal não estava na forma do sindicato único, e sim no uso político que dele se fez, como verdadeira prisão das classes operárias, sem liberdade, sem

⁶² CATHARINO, José Martins, **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1982, p. 54-55.

⁶³ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003, p. 24.

⁶⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. Perfil da sindicalização no Brasil contemporâneo. In: OLIVEIRA NETO, Francisco José Rodrigues et tal (org.). **Constituição e Estado Social: os obstáculos à concretização da Constituição**. São Paulo: Revista dos Tribunais; 2008, p. 15.

⁶⁵ *Ibid*, p. 15-16.

⁶⁶ *Ibid*, p. 16.

autonomia, sem governo próprio. O sindicato único refletia a forma de Estado totalitário de partido único. Residia o mal em toda a organização social e política e não na simples maneira adotada de sindicalização. Tal fato é verdade que, muito antes do fascismo, já pregavam as classes operárias francesas a adoção do sindicato único, como a melhor política a ser erguida na defesa de seus interesses profissionais.⁶⁷

Mesmo que a Constituição não tenha reconhecido a liberdade sindical na forma do que define a Convenção n. 87 da OIT, é inegável que os estatutos podiam ser definidos pelas próprias entidades. Mas a mudança não foi além disso, na medida em que os demais elementos do modelo corporativista foram mantidos.⁶⁸

Como síntese de toda a análise realizada até este ponto, vale a afirmação de que

[...] o sindicalismo surgiu porque foram extintas as corporações de ofício medievais [...] e nasceu tendo em vista a situação dos trabalhadores, neles provocando um sentimento de solidariedade que os animou à luta por melhores horizontes.⁶⁹

Essa luta da qual fala Nascimento estendeu-se de maneira global e ganhou proporções internacionais por meio da *International Labour Organization* (ILO) – devidamente reconhecida pela *Organisation des Nations Unies* (ONU) como “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos”.⁷⁰

Essa organização fixou, então, por meio da Convenção n. 87, as quatro garantias básicas da liberdade sindical: 1ª) o direito de fundar sindicatos; 2ª) o direito de administrar sindicatos; 3ª) o direito de atuação dos sindicatos; e 4ª) o direito de filiação ou desfiliação de um sindicato.

Dessa forma, verifica-se que os sindicatos surgiram como um fenômeno sociológico, devido à necessidade das pessoas que vendiam a força de trabalho. As primeiras manifestações no Brasil acerca das organizações dos trabalhadores formam as Corporações de Ofício que, com

⁶⁷ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 181.

⁶⁸ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003, p. 24.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos”, in: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, 1998, p. 33-34.

⁷⁰ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 20.

o tempo, cederam espaço aos sindicatos, os quais, por sua vez, assumiram um papel de defesa dos interesses dos trabalhadores.⁷¹

Contudo, consta que o sindicalismo é o resultado de um processo histórico-dialético composto da junção de elementos sociais, políticos e econômicos, possuindo o poder de influir de maneiras diversas na vida do Estado, através da sua função social, política e econômica:

[...] o nascimento do sindicalismo é a culminação de um longo processo histórico cheio de antecedentes numerosos e importantes que tinha por desaguadouro o ideal comum de valorização do homem como pessoa e de reconhecimento dos direitos essenciais à defesa de seus interesses e à expansão de sua personalidade.⁷²

Quanto ao aspecto social, é inegável que o sindicalismo é fruto da realidade social e surgiu da união dos trabalhadores para defender os seus interesses decorrentes da relação capital x trabalho.

O sindicato é um organismo social com repercussões na sociedade em que atua e também no âmbito político, econômico e jurídico, cujo principal instrumento são as convenções coletivas de trabalho que contêm normas a serem observadas por uma parcela da sociedade.

Quanto à força política, verifica-se que devido ao histórico revolucionário do sindicalismo, os sindicatos deveriam lutar pelos fins da organização de forma mais efetiva, ao invés de se dedicarem aos próprios interesses, deixando de lado os verdadeiros interesses profissionais dos trabalhadores.

Desse modo, resta o interesse geral, evidente, imediato e permanente da associação profissional, para transformá-lo num interesse pessoal, circunstancial, que só toma em consideração o interesse dos trabalhadores com fins demagógicos, quer dizer, políticos e não profissionais.⁷³

Como no Brasil vigora o sistema do sindicato único, por categoria em uma dada base territorial não inferior à área de um município, influenciado pelo modelo fascista italiano

⁷¹ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003, p. 24.

⁷² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 16-17.

⁷³ Ibid.

arraigado pelo corporativismo. É fácil verificar que o sindicalismo é como uma sombra do Estado, pois, devido à sua posição subalterna, atua como mero instrumento político.

A referida atuação política sindical deveria ser secundária, e os sindicatos deveriam atuar como os protagonistas na defesa dos interesses do grupo de trabalhadores a que estão vinculados, para ter maior representatividade e cumprir a sua missão social.

Quanto à atuação sindical no processo econômico, verifica-se que uma das suas funções primordiais é a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho que, além de influenciar a economia do país, mediante a estipulação do salário base e da taxa de reajuste, influenciam no campo do direito.

Por meio das convenções coletivas, os sindicatos criam normas consensuais e ainda delineiam as rendas médias de alguns setores da população. Com efeito, além da questão salarial, as convenções coletivas contêm uma série de disposições sobre outros aspectos trabalhistas, tais como: jornadas de trabalho, repouso, condições de trabalho, licenças, demissões, etc. que também pesam na economia.⁷⁴

Além disso, as convenções coletivas influenciam na política econômica de um Estado de modo favorável quando estão adequadas à realidade do país, porém podem causar graves transtornos na economia ao ignorarem a política econômica e social do país.

A convenção coletiva tem grande peso na economia do trabalho e como corretivo dos fenômenos econômicos, sendo capaz de influenciar a economia de um país; suas cláusulas têm grande impacto sobre a organização industrial, podendo evitar a inflação ou, pelo contrário, acelerar o seu processo.⁷⁵

Nesse sentido, Alfredo J. Ruprecht⁷⁶ ressalta que, para o sindicato participar do ordenamento social, econômico e jurídico, é preciso fazê-lo com espírito construtivo, desinteressado, sem egoísmos e com solidariedade. Caso contrário, desviando-se desses postulados, pode-se cair

⁷⁴ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 106.

⁷⁵ Ibid, p. 104.

⁷⁶ Ibid, p. 110.

em aberrações que têm levado mais de um autor a pensar que a atual diretoria sindical não tem paradigma na história e que os trabalhadores se acham mais oprimidos do que nunca.

Segundo o autor, o sindicalismo tem-se desviado muitas vezes do caminho que deve seguir; tem cometido erros terríveis, pois nem sempre tem fins profissionais, mas outros, muitas vezes ilegítimos. Mas, apesar de tudo, acredita que o sindicato pode realizar obras de valor e será fator da paz e da tranquilidade que busca o Direito Trabalhista.⁷⁷

Constata-se que o sindicato é uma entidade essencial para a implantação da democratização das relações de trabalho, haja vista que a obtenção de novos direitos por parte dos trabalhadores dependerá, em grande parte, da atuação sindical nas negociações, a fim de preponderar a democracia.

Em decorrência dessa democratização, diversos direitos dos trabalhadores foram assegurados na CRFB, o que constitui óbice ao arbítrio patronal e reforça o papel do sindicato para atuar contra o poder potestativo do empregador e ser um agente viabilizador da democratização das relações de trabalho.

Portanto, constata-se que, apesar de os sindicatos possuírem uma destacada importância histórica no mundo do trabalho, ainda podem atuar para promoverem um maior equilíbrio nas relações de trabalho, pois tal atuação ainda encontra-se enfraquecida.

O modelo corporativista existente no Brasil estabelece entraves para a atuação sindical, haja vista que, apesar de terem os sindicatos autonomia para atuarem judicial ou administrativamente (CRFB, art. 8º, III) em defesa dos direitos ou interesses coletivos e individuais da categoria que representam, não vêm atuando, na prática, “levando a sério” a sua função institucional.

⁷⁷ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 110.

2 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E DEMOCRACIA

2.1 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL BRASILEIRA

Os sindicatos surgiram para desempenhar um importante papel no mundo do trabalho, possuindo como principal prerrogativa a defesa dos interesses dos trabalhadores na relação capital x trabalho. Em decorrência da função de tutelar o interesse dos trabalhadores,⁷⁸ insurgem os institutos de representação e representatividade.

Para uma melhor compreensão, é mister conceituar a expressão "representar" e os fenômenos da representação e da representatividade, a fim de demonstrar a diferença entre essas expressões.

A expressão "representar", segundo Amauri Mascaro Nascimento, quer dizer "pôr-se à frente de alguém". "Representante" é "aquele que atua em nome de outrem, age em seu nome, defendendo os seus interesses". O sindicato é representante de um grupo de trabalhadores e este reúne atividades ou profissões.⁷⁹

Quanto à representatividade sindical no Brasil, por mais que se aflorem discussões em torno de supostos conflitos de representação, é preciso diferenciar a expressão "representação sindical" da expressão "representatividade sindical". Segundo José Francisco Siqueira Neto, a representatividade:

Exprime uma relação que não se dá apenas entre o grupo e o indivíduo, mas, preponderantemente, entre estrutura organizativa e grupo profissional amplo, ao qual, por inteiro - com inscritos e não inscritos - esta se empenha, para emprestar a efetividade da autotutela. ⁸⁰

De acordo com Siqueira Neto, a expressão "representatividade" está incluída estruturalmente na capacidade organizativa do sindicato para ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo como um todo, constituído por trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. O

⁷⁸ No presente trabalho, não será utilizado a expressão "categoria", pois trata-se de um conceito extraído da Carta del Lavoro, de 1927, da Itália facista, adotado pela legislação brasileira através da Constituição Federal de 1937 e conservado pela Constituição Federal de 1988.

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1982, p. 135

⁸⁰ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 106.

importante é a capacidade da organização sindical para atender os interesses da categoria, que vai além do explícito recebimento de um mandato.

De modo menos abrangente que a representatividade há a representação que corresponde ao mandato reconhecido pelo direito feudal, isto é, o representante ou o eleito está obrigado, por instruções dos representados ou dos eleitores, sem poder afastar-se delas. O mandatário tem que realizar atos que o mandante o encarregue de executar.⁸¹

Para Amauri Mascaro Nascimento, representação é uma questão de legalidade, enquanto a representatividade sindical é uma questão de legitimidade da entidade advinda da efetiva defesa dos interesses do respectivo grupo que representa com o que poderia um sindicato deter a representação legal, mas não a real e efetiva representatividade e vice-versa.⁸²

Complementa o referido autor que a representatividade apresenta-se como um critério de qualificação ou de seleção de um sujeito coletivo de trabalho e se coloca fora do âmbito de relevância jurídica, estando mais sintonizada com a sociologia. A representatividade sindical resumiria um sujeito coletivo de trabalho cuja ação de tutela coletiva é efetiva.⁸³

Enquanto a representatividade sindical está ligada à capacidade de organização sindical, na verdadeira legitimidade de se ter um porta-voz dos interesses unitários do grupo, independentemente de o grupo ser constituído por trabalhadores filiados ou não ao sindicato, a representação sindical está relacionada com os aspectos formais da representação sindical, nas funções que são próprias dos sindicatos.

Quanto mais próxima estiver a representação sindical dos interesses dos trabalhadores, maior será a legitimação da representação formal e, conseqüentemente, menor será a insegurança dos trabalhadores quanto à atuação sindical.

⁸¹GOYARD-FABRE, Simone. **O que é democracia?** Trad. Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 128.

⁸²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2012, p. 242.

⁸³Ibid, p. 243.

Na legislação sindical brasileira, exatamente pelo fato de a categoria corresponder apenas um sindicato, diz-se que o sindicato representa a categoria⁸⁴ nos termos do art. 513, "a" da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissional liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.⁸⁵

Basta fazer parte da categoria, ainda que não sindicalizado, para ser beneficiário das disposições contidas nas convenções coletivas de trabalho, nas sentenças normativas e nos acordos coletivos, além de ter que pagar a contribuição sindical.

É importante enfatizar que a própria CRFB no § 1º do art. 129, permite que a lei conceda legitimidade a outras entidades para ajuizar ação coletiva, norma que se harmoniza com o art. 8º, III, da CRFB, no sentido de conferir legitimidade aos sindicatos para promoverem a defesa dos interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores.

Não obstante, o inciso I do art. 8º da CRFB prevê a vedação ao Poder Público interferir na organização sindical, porém é uma contradição em relação ao inciso II do mesmo artigo que prevê a unicidade sindical. Percebe-se que o Brasil manteve sua legislação arraigada no corporativismo, totalmente contrário ao princípio da liberdade sindical previsto na Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho,⁸⁶ que não corresponde com o atual estágio econômico do País.

Verifica-se que o art. 1º da CRFB prevê a noção de Estado Democrático de Direito, chocando-se com o art. 8º do mesmo diploma legal.

Com isso, percebe-se um enfraquecimento da atuação sindical na defesa dos direitos e interesses previstos no inciso III do art. 8º da CRFB, pois os sindicatos passam a ser menos representativos. Nesse sentido é o posicionamento de Rodolfo Pamplona:

⁸⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p.128.

⁸⁵ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Vade Mecum compacto saraiva**. 7 .ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 1597 p.

⁸⁶ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014

Não há outro caminho possível: caso se pretenda debelar, ao menos em parte, a má impressão que a maioria dos sindicatos brasileiros apresenta em face dos seus representados, é imperioso substituir o critério da mera representação pela efetiva representatividade, como já feito em relação às centrais sindicais. Essa mudança, porém, é inviável se adotada isoladamente: é necessário viabilizar a existência de opções para os trabalhadores e empregadores, forçando as administrações sindicais a demonstrarem a efetiva atuação caso pretendam manter o número de filiados ou mesmo ampliá-lo. E essas opções são incompatíveis com o monopólio da representação da categoria por apenas um sindicato.⁸⁷

Segundo Pamplona, o conceito de representatividade é incompatível com a unicidade sindical, pois enquanto perdurar a unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, os sindicatos de atuação efetiva serão exceções, já que não estão obrigados a atuar efetivamente, nem prestarem contas à sua base do que foi feito em defesa dos interesses dos representados.⁸⁸

A unidade sindical impele a tutela dos direitos metaindividuais na medida em que o trabalhador não tem autonomia pra escolher o sindicato que melhor o represente. Além disso, se não existisse a unicidade sindical, o sindicato ganharia mais força política e procuraria desempenhar melhor o seu papel devido à concorrência com outros sindicatos. Com isso, quem ganha é o trabalhador que desejará filiar-se ao sindicato que atue conforme seus interesses.

Para Russomano, o suporte da representação sindical dos interesses dos trabalhadores é a natureza social daquela representação, a qual permite a progressiva penetração do poder representativo do sindicato nas diversas áreas da vida moderna. O limite de atuação sindical consiste no autêntico interesse do grupo que representa, pois esse interesse se concentra através da organização da entidade sindical e nela encontra o único órgão que está apto a representá-lo e defendê-lo, sociológica, jurídica e politicamente.⁸⁹

A função de representação sindical prevista no art. 8º, III da CRFB, além de estar em consonância com os interesses do grupo o qual representa, deve estar atrelada aos direitos fundamentais, em especial à democracia inserida no Estado Democrático de Direito.

⁸⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 129.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 63.

Para melhor entendimento da representação sindical brasileira, mister se faz analisar alguns aspectos da atuação sindical no contexto do Estado Democrático de Direito.

2.2 DEMOCRACIA E A TEORIA HABERMASIANA

Os sindicatos se organizam e atuam em decorrência de uma comunidade nascida espontaneamente no curso natural dos fatos históricos, cujas deliberações devem estar em consonância com os anseios do grupo que representa, sendo necessário haver uma discussão prática e real nos procedimentos deliberatórios sindicais com a participação dos trabalhadores a fim de que seja atingida a democracia.

Definir o exato conceito de democracia é algo muito difícil, haja vista que o termo possui inúmeros aspectos que o caracterizam. A referida tarefa não será desenvolvida no presente estudo, porém alguns aspectos a despeito do termo "democracia", reconhecidos pela doutrina, merecem ser ressaltados, tendo em vista a sua importância para a estrutura da organização sindical.

Dentre tais aspectos, destaca-se o princípio majoritário, cujo conceito muitas vezes é confundido com a própria definição de democracia. O postulado em apreço nada mais significa do que a consulta dos integrantes de um determinado sistema social (povo, associados, membros, entre outros), com vistas à definição da "vontade geral" que irá guiar a atuação da instituição coletiva (Estado, associação, sindicato, entre outros).⁹⁰

Em relação aos sindicatos, "a vontade geral" dos trabalhadores decorre da participação igualitária de todos os membros, sindicalizados ou não, devendo haver a manifestação da maioria em um determinado sentido.

O princípio majoritário não se esgota na obtenção em abstrato de uma "vontade geral" resultante da consulta ao grupo, pois as "vontades gerais" sempre estão representadas por uma pessoa, escolhida pelo grupo, que tenha condições de participar das discussões e das deliberações.

⁹⁰ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional**: uma proposta de releitura do art. 8, II da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 51.

Após amplos debates e articulações, os seguimentos majoritários e minoritários chegarão a um consenso efetivo, em que a prevalência dos interesses da maioria não excluirá a materialização de certas reivindicações minoritárias, nem impedirá a sobre-elevação de desígnios contrários no futuro.⁹¹

Verifica-se que, sob o enfoque da democracia participativa, deve ser aberto um espaço para a participação dos trabalhadores, cuja participação poderá se dar por um representante que tenha condições de defender os interesses do grupo nos processos deliberatórios sindicais.

Compreendendo que um Estado Democrático de Direito se fundamenta e legitima por meio da compreensão de que seu poder Estatal emana do povo, e que este último exerce seu poder de forma indireta por meio da representação, faz-se indispensável compreender o que é, juridicamente, a correta e legítima representação. Mas esse anseio por entender o que seja uma “correta e legítima representação”, já guarda em si o “pré-juízo” – no sentido gadameriano do termo – de um problema mordaz: pode haver representantes e representações ilegítimas dentro do Estado Democrático de Direito.

Habermas compreendeu bem essa problemática da democracia moderna decorrente da atuação dos representantes no Estado Democrático de Direito, a partir da “Teoria do agir comunicacional”, onde há uma substituição daquilo que compreende como “razão prática” por uma “razão comunicativa”. Se na primeira encontramos o problema de que tal razão tem como fundamentação um indivíduo ou instituição que cria normas e estabelece para si o que seja seu direito e dever representativo baseado na consciência que possui da realidade de maneira *não-dialogal* e arbitrária, na segunda sua forma *dialogal* tenciona compreender a realidade com base na pluralidade de indivíduos de maneira a arrazoar o que sejam suas respectivas realidades, é base e fundamento de todas as suas normas para o desempenho de seu papel representativo.

Com base na teoria da “razão comunicativa” atrelada à “teoria do discurso habermasiana”, torna-se possível analisar de maneira mais objetiva e justa como a mesma pode ser aplicada no contexto do Estado Democrático de Direito nas deliberações sindicais para a tutela dos

⁹¹ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional**: uma proposta de releitura do art. 8, II da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 52.

interesses metaindividuais dos trabalhadores.

Através da conjugação das duas teorias, propõe-se a aplicação dos pressupostos, dos princípios e das regras da teoria geral do discurso no campo do direito, que tenciona a superação da dicotomia (há muito estabelecida no Direito) entre “direito natural” e “direito positivo” por meio do discurso racional:

Enquanto falante e ouvinte se entendem frontalmente acerca de algo num mundo, eles movem-se dentro de horizontes do seu mundo de vida comum [...] A situação do discurso é holístico [...] o excerto de um mundo de vida que tanto constitui o contexto como fornece os recursos para o processo de compreensão. O mundo de vida forma um horizonte e ao mesmo tempo oferece uma quantidade de evidências culturais das quais os participantes no ato de comunicar, nos seus esforços de interpretações retiram padrões de interpretações consentidas.⁹²

Seguindo o modelo discursivo proposto por essa teoria,⁹³ quer-se demonstrar que as ideias verdadeiras, tais como justiça e liberdade, aparecem de maneira quase transcendental nas estruturas da fala do ser humano, posto que a comunicação entre os seres humanos diz respeito a três mundos: 1º) mundo objetivo – aquele das coisas; 2º) mundo social – com suas normas e instituições; e 3º) mundo subjetivo – das vivências e sentimentos.

O “mundo objetivo” diz respeito aquela atitude na qual as pessoas, interagindo entre si, coordenam suas ações – porquanto é desse conhecimento que advém o sucesso ou fracasso de suas ações coletivas, sendo que a violação das regras técnicas conduz ao fracasso.

No “mundo social”, segundo normas sociais pré-estabelecidas ou produzidas ao longo da interação, as pessoas interagem e se orientam. Essas referidas normas são as que definem quais as expectativas recíprocas de comportamento – em conformidade com o conhecimento daqueles que interagem possuem delas. Nesse mundo, a avaliação de sucesso está atrelada ao reconhecimento intersubjetivo e ao consenso valorativo – sendo que a quebra deste último acarreta sanções.

Por fim, resta ainda o “mundo subjetivo” que é aquele no qual, por meio das relações interpessoais, as pessoas deixam transparecer sua interioridade. Neste mundo, onde o

⁹² HABERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico**. Rio de Janeiro: Zahar, 1990, p. 278-279.

⁹³ Idem. **Consciência moral e agir comunicativo**. Trad. Guido A. de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

indivíduo pode obviamente mascarar e dirigir as manifestações de sua própria subjetividade, as conclusões decorrem de suas ações.

Cada um destes três mundos corresponde, assim, a diferentes e determinadas pretensões de validade: no mundo objetivo, temos as pretensões de validade que correspondem à verdade das afirmações enunciadas pelos participantes no processo comunicativo, enquanto no mundo social as pretensões e suas respectivas validades se dão em referência ao ajustamento e adequação das normas. Por fim, no mundo subjetivo, as pretensões dizem respeito à sinceridade do conteúdo das expressões de seus sentimentos.

A presente pesquisa parte das contribuições teóricas de Jürgen Habermas, em especial suas reflexões acerca da importância da sociedade civil como esfera pertencente ao "mundo da vida", capaz de fornecer aos participantes do diálogo os recursos para a superação de suas visões subjetivas mediante o consenso que provém do discurso argumentativo livre de coações, interesses e influências.

A partir da teoria do discurso habermasiana, pretende-se analisar as diretrizes de gestão democrática dos Sindicatos, a partir das assembleias realizadas com os trabalhadores para aprovação dos Acordos Coletivos e das Convenções Coletivas de Trabalho, bem como para definir o destino da receita auferida pelo sindicato.

Trata-se de uma nova orientação para a ação sindical, a qual legitimará o exercício do poder político do dirigente sindical pela co-gestão das decisões, rompendo as fronteiras burocráticas que separam o sindicato do respectivo grupo que representa.

Com intuito de proporcionar a proteção efetiva dos direitos metaindividuais dos trabalhadores por meio da atuação sindical, adotar-se-á a "Teoria do Discurso". A escolha dessa teoria tem como chave hermenêutica, no presente trabalho, a superação dos limites jurídicos da atuação sindical, o que é proposto por tal teoria: a aplicação dos pressupostos, dos princípios e das regras da teoria geral do discurso no campo do direito, como forma de superação da dicotomia entre "direito natural" e "direito positivo" por meio do discurso racional, como bem definiu Habermas:

A teoria dos discurso, do mesmo modo que as teorias precursoras apoiadas no contrato social, simula um estado inicial que serve de ponto de partida: neste estado, pessoas em qualquer número resolvem entrar, por si mesmas, numa prática constituinte. A ficção da liberdade de arbítrio preenche a condição importante de uma igualdade originária dos participantes, cujo "sim" e "não" contam, tanto para um quanto para outro. Além disso, os participantes tem que preencher mais três condições: em primeiro lugar: eles se reúnem na mesma decisão de regular legitimamente sua convivência futura como os meios do direito positivo. Em segundo lugar, eles estão dispostos à participar de discursos práticos, portanto a preencher os pressupostos pragmáticos existentes de uma prática de argumentação. (...) Finalmente, a entrada na prática constituinte exige a disposição de traduzir o sentido dessa prática num tema explícito. A prática limita-se, inicialmente, a refletir sobre o sentido específico do projeto e a explicitá-lo conceitualmente. E essa reflexão é capaz de chamar a atenção para uma série de tarefas construtivas que tem que ser levadas a cabo antes do início concreto dos trabalhos constituintes.⁹⁴

Segundo Habermas, o processo democrático deve se dar através da formação discursiva da opinião e da vontade através do uso da linguagem para a criação e aplicação das normas a serem observadas por todos os concernidos.

Para atingir o procedimento democrático, há a necessidade de centralizar sua atenção nos processo de aprendizagens anteriores e posteriores ao momento da decisão, em contraposição ao agir estratégico que se reduz ao atendimento de intenções pessoais. Por essa razão, o processo deliberativo força os cidadãos e seus representantes a testarem seus interesses e razões na esfera pública e também a submetê-los a uma deliberação futura.⁹⁵ Portanto, altera-se radicalmente a perspectiva rousseauísta sobre a legitimidade do poder, pois a fonte de legitimação, segundo Bernard Manin,⁹⁶ não é a vontade predeterminada dos indivíduos, mas antes o processo de sua formação, ou seja, a própria deliberação. E uma vez que as decisões políticas são impostas a todos, torna-se condição necessária para a legitimidade e não simplesmente a afirmação de uma vontade geral, mas a deliberação de todos, ou seja, o direito de participar na deliberação, pois uma decisão legítima não representa a vontade de todos, todavia resulta da deliberação de todos.⁹⁷

Para Rúrion, o peso da aceitabilidade racional da legitimidade não se concentra no consenso alcançado por todos ou pela maioria, e sim no fato de que os cidadãos consentiram com tal resolução, uma vez que puderam formar a opinião, avaliar as questões envolvidas e contribuir

⁹⁴ HABERMAS, Jürgen. **Era das transições**. Trad. Flávio Siebeneicheler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 168.

⁹⁵ MELO, Rúrion. **Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 319.

⁹⁶ MANIN, Bernard. **Legitimidade e deliberação política**. Disponível em: <<http://direitoesubjetividade.files.wordpress.com/2009/10/bernard-manin-legitimidade-e-deliberacao-politica.pdf>> Acesso em 11 mar. 2014.

⁹⁷ Ibid.

na tomada de decisão.⁹⁸

A aplicação dos pressupostos da teoria do discurso, a princípio, poderia levar à conclusão de ser algo utópico, existente apenas no mundo das ideias, mas para exemplificar, a adoção da citada teoria tem sido adotada pelo presidente de uma associação comercial, ao oportunizar previamente aos associados o acesso ao conhecimento a respeito do assunto que será discutido na deliberação, com o intuito de que cada membro possa opinar nos processos deliberativos. Após uma série de discussões, o grupo chegará ao consenso de qual decisão tomar a respeito de determinada situação. Certo que, é adotada a utilização desse procedimento para questões que envolve o interesse de todo o grupo e que tenha um interesse social, ficando excluídas as questões administrativas de competência do presidente ou de determinado diretor da instituição.

A aplicabilidade da teoria do discurso às questões concernentes ao direito demonstraram sua validade e o quanto podem ser propositivas,⁹⁹ já que ela abarca todos os setores onde a linguagem deve ocupar um papel fundamental: a coordenação de ações, as avaliações éticas e a utilização das manifestações subjetivas. Ademais de que, por meio dela, percebe-se que a legitimação dos valores pressupostos em toda ação comunicativa não é alcançada por uma racionalidade dirigida a um percurso “meio-fim”, mas exclusivamente pela argumentação em função de princípios reconhecidos e validados por determinado grupo.

Trata-se de uma proposta procedimental, referente à aplicação de um método democrático e discursivo de concepção das tutelas jurídico-políticas mais legítimas em que cada cidadão, individual ou coletivamente, será considerado não apenas destinatário, mas co-autor das normas coletivas que serão a ele aplicadas.¹⁰⁰

A legitimidade das decisões tomadas pelos dirigentes sindicais advirá do debate nas assembleias, em que todos os afetados por normas e decisões possam participar de sua formulação e adoção. Atuando desse modo, o sindicato estará cumprindo a sua função, que é

⁹⁸ MELO, Rúrion. **Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 319.

⁹⁹ HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade, vol. II**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

¹⁰⁰ SANTIN, Janaína Rigo. A gestão democrática municipal no estatuto da cidade e a teoria do discurso habermasiana. **Revista da faculdade de direito da universidade federal do Paraná**. Curitiba, n. 1, p. 121-131, 2004.

atuar na promoção dos direitos dos trabalhadores.

Quanto à atuação sindical na promoção dos interesses dos trabalhadores, Arion Sayão Romita aponta que o movimento sindical não pode deixar de perseguir a sua verdadeira finalidade, sua primordial razão de ser, que consiste na defesa dos interesses dos trabalhadores, cujo objetivo não deve se esgotar numa promoção defensiva, pois deve ir além com atitude positiva e ativa.¹⁰¹

Tal atuação sindical deve ter como escopo o ideal democrático a fim de legitimar as decisões proferidas em assembleia através do modo discursivo de deliberar, nos termos defendido por Habermas:

Só pode ser tido como legítimo aquilo em torno do qual os participantes da deliberação livre podem unir se por si mesmos, sem depender de ninguém - portanto, aquilo que encontra assentimento fundamentado de todos, sob as condições de um discurso racional. Isso não exclui, naturalmente, a possibilidade do falibilismo, pois a busca da única resposta correta não é capaz de garantir, por si mesma, um resultado correto. Somente o caráter discursivo do processo de deliberação é capaz de fundamentar a possibilidade de autocorreções reiteradas e, a perspectiva de resultados nacionalmente aceitáveis.¹⁰²

Para Habermas,¹⁰³ o processo democrático carrega o fardo da legitimação, pois tem que assegurar simultaneamente a autonomia privada e pública dos sujeitos de direito; e para formular adequadamente os direitos privados subjetivos ou para impô-los politicamente, é necessário que, em primeiro lugar, os afetados tenham esclarecido antes, em discussões públicas, os pontos de vista relevantes para o tratamento igual ou não igual de casos típicos e tenham mobilizado o poder comunicativo para a consideração de suas necessidades interpretadas de modo novo.

Em segundo lugar, Habermas propõe que os participantes se comprometam, através de um questionamento específico, a assumir o direito moderno como *medium* para regular a sua convivência:

Ora, o modo de legitimação de um assentimento geral obtido sob condições do

¹⁰¹ ROMITA, Arion Sayão. A globalização da economia e o poder dos sindicatos. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 105, p. 13-23, janeiro-março de 2002.

¹⁰² HABERMAS, Jürgen. **Era das transições**. Trad. Flávio Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 162.

¹⁰³ Idem. **Direito e democracia: entre facticidade e validade, vol. II**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 310.

discurso, e a ideia de leis obrigatórias que abrem espaços para iguais liberdades subjetivas fazem *jus* ao conceito kantiano de autonomia política: aqui ninguém é livre, enquanto houver um único cidadão impedido de gozar da igual liberdade sob as leis que todos os cidadãos se deram a si mesmos, seguindo uma deliberação racional.¹⁰⁴

É preciso levar em conta que as pessoas que seguem o direito também são pessoas que agem moralmente. Por isso, e na medida que elas o desejarem, devem ter a chance de poderem obedecer ao direito e a respeitar as leis. Por essa simples razão, o direito vigente tem que ser um direito legítimo, só podendo satisfazer a essa condição se for constituído de acordo com procedimentos da formação democrática da opinião e da vontade, que fundamentam a suposição da aceitabilidade racional dos resultados.¹⁰⁵

Partindo dessa premissa para se chegar a um procedimento democrático, Habermas¹⁰⁶ defende a aplicação da teoria do discurso sob as condições do pluralismo social e de visões de mundo, pois, para o autor, é através do processo democrático que a criação do direito ganha força para legitimar-se.

Assim, seguindo a teoria habermasiana, toda norma válida tem que preencher a condição de que as consequências e efeitos colaterais os quais previsivelmente resultarem de sua observância universal, para a satisfação dos interesses de cada um dos indivíduos, possam ser aceitas sem coação por todos os concernidos.¹⁰⁷

O princípio “U”, para Habermas, diferentemente do imperativo categórico kantiano, não funciona como um critério que diretamente testa a validade das normas de ação; o princípio “U” desempenha o papel de uma regra de argumentação. Segundo Habermas, toda vez que se procura discutir sobre algum assunto, utilizando-se dos princípios definidores das práticas argumentativas, nos discursos científicos e filosóficos, assume-se, implicitamente, o funcionamento desse princípio, sem o qual seria impossível chegar-se a um resultado consistente em qualquer discussão visando a atingir o entendimento mútuo.¹⁰⁸

¹⁰⁴ HABERMAS, Jürgen. **Era das transições**. Trad. Flávio Siebeneicheler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 162.

¹⁰⁵ Ibid, p. 172.

¹⁰⁶ Idem. **A inclusão do outro**: estudos de teoria política. Trad. George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 291-292.

¹⁰⁷ Idem. **Consciência moral e agir comunicativo**. Trad. Guido A. de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 147.

¹⁰⁸ MAIA, Antônio Cavalcanti. **Jürgen Habermas**: filósofo do direito. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p.53.

Um dos grandes problemas enfrentados pelo princípio “U” está no fato de o mesmo definir uma ética universalista que não expressa as intuições de uma dada cultura ou época determinada, mas tem a pretensão de valer para quaisquer seres racionais e livres de forma universal, sendo assim evitado de etnocentrismo.

Além disso, o discurso moral válido e os discurso práticos devem respeitar o Princípio "D" da Ética do Discurso. A formulação do Princípio "D" é: "São válidas aquelas normas que puderem receber assentimento de todos os afetados num discurso racional".¹⁰⁹

Segundo esse princípio, a deliberação permitiria que os cidadãos interpretassem as decisões políticas e suas respectivas consequências do ponto de vista de todos aqueles afetados com algum tema, norma ou lei em questão. Assim, esse modelo procedimental de democracia deliberativa atrelaria a preocupação com a qualidade das razões que justificam as decisões públicas das condições equitativas de participação nos processos de deliberação.¹¹⁰

Mediante a discussão aberta, plural, intersubjetiva, permeável e autônoma realizada nas assembleias em que impera a racionalidade comunicativa, os trabalhadores exercem a prática comunicativa e formulam as suas pretensões baseadas no consenso e no predomínio do melhor argumento, sendo que todos os participantes devem se submeter à lei elaborada por eles mesmos.

Nesse sentido, Rúrion Melo, citando o entendimento de Seyla Benhabib, resume três pressupostos gerais que o procedimento deliberativo tem de apreciar com pretensão de gerar a legitimidade e garantir algum grau de racionalidade prática. Segundo a autora:

O processo de deliberação sustenta a pretensão de validade do acordo político alcançado com as seguintes características: 1) a participação na deliberação é regulada por normas de igualdade e simetria; todos têm as mesmas chances de iniciar atos de fala, questionar, interrogar e abrir o debate; 2) todos têm o direito de questionar os tópicos fixados no diálogo; 3) todos têm o direito de introduzir argumentos reflexivos sobre as regras do procedimento discursivo e o modo pelo qual elas são aplicadas ou conduzidas.¹¹¹

¹⁰⁹ HABERMAS, Jürgen. **Consciência moral e agir comunicativo**. Trad. Guido A. de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 148.

¹¹⁰ MELO, Rúrion. **Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 320.

¹¹¹ BENHABIB, Seyla. Sobre um modelo deliberativo de legitimidade democrática. 2007. In: MELO, Rúrion. **Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 320-321.

Contudo, deve ser proporcionado aos trabalhadores a possibilidade de participar dos processos deliberatórios sindicais mediante um o processo de comunicação político-democrática equitativo e sem distorções.

Dessa forma, as regulamentações que podem requerer legitimidade são exatamente as que podem contar com a concordância de possivelmente todos os envolvidos enquanto participantes em discursos racionais,¹¹² os quais são defendidos por Habermas:

Se são discursos e negociações - cuja justeza e honestidade encontram fundamento em procedimentos discursivamente embasados - o que constitui o espaço em que se pode formar um uma vontade política racional, então a suposição de racionalidade que deve embasar o processo democrático tem necessariamente de se apoiar em um arranjo comunicativo muito engenhoso: tudo depende das condições sob as quais se podem institucionalizar juridicamente as formas de comunicação necessárias para a criação legítima do direito..¹¹³

A fonte de legitimidade do Direito estaria, por conseguinte, no processo democrático de legiferação, manifestado pelo princípio da soberania popular. Há a formação discursiva da opinião e da vontade pelo uso da linguagem para alcançar convicções nas quais as pessoas possam concordar entre si, sem coerção.¹¹⁴ A legitimidade do Direito, portanto, apoiar-se-ia em arranjo comunicativo sucedido de assentimento de todos os possíveis atingidos.¹¹⁵ Nesse ponto, é explicitado o papel de imprescindibilidade da teoria do discurso na formação desse processo democrático, pois oportunizará o pluralismo social e o compartilhamento de visões de mundo.¹¹⁶

A democracia será atingida quando o povo puder exercer a autonomia política, através da comunicação e da participação de forma efetiva, que proporcione condições de participar dos processos deliberatórios sindicais, haja vista que os dirigentes sindicais legitimam sua atuação quando fazem da negociação o instrumento hábil de seu diálogo com os trabalhadores para promoverem a defesa dos interesses metaindividuais.

¹¹² HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro**: estudos de teoria política. Trad. George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 292.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ COURA, Alexandre de Castro; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Reflexões acerca dos direitos humanos e fundamentais a partir da tensão entre Estado de Direito e democracia em Jürgen Habermas. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**: RIHL, Belo Horizonte, n. 9, p. 29-49. jan./dez. 2011.

¹¹⁵ HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade, vol. I**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 122.

¹¹⁶ Idem. **A inclusão do outro**: estudos de teoria política. Trad. George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 291 - 292.

De tal modo, os direitos políticos das pessoas abrem espaços para a liberdade de arbítrio que implicam a obrigatoriedade de um comportamento legal. Entretanto, independentemente dessa estrutura, eles só conseguem abrir as fontes de legitimação para a formação discursiva da opinião e da vontade, se os cidadãos utilizarem suas liberdades comunicativas, não apenas como liberdades subjetivas, de ação para a defesa de interesses próprios, mas como liberdades comunicativas para fins do uso público da razão.¹¹⁷

Além disso, é necessário introduzir o mais cedo possível a nova legitimidade, cuja base recomposta é, novamente, a cidadania, mas a cidadania redimida, sem os percalços que lhe inibem a ação soberana,¹¹⁸ sem a perversão representativa.

Para Barzotto, a democracia, para realizar-se como governo pelo povo, não pode existir em um vácuo jurídico. Mesmo em uma democracia direta, há a necessidade de se obedecer a alguns parâmetros que viabilizem a existência da assembleia geral do povo: a determinação das formalidades que serão seguidas na composição da assembleia, nos debates, votações, etc¹¹⁹.

Dessa forma, os trabalhadores atuantes nas assembleias passarão a influenciar os mecanismos sistêmicos políticos e econômicos dos sindicatos em que predominam o dinheiro e o poder, contribuindo para a sua democratização e pela mudança nas regras do procedimento decisório.

Essa perspectiva nada mais é do que o desenvolvimento de uma democracia deliberativa aliada à democracia participativa, caracterizada pela atuação efetiva dos representados nas decisões políticas do sindicato.

Portanto, a leitura da democracia feita segundo a teoria do discurso é do tipo procedimental, vincula-se a uma abordagem distanciada, própria das ciências sociais, e para qual o sistema político não é nem o topo nem o centro da sociedade, muito menos o modelo que determina

¹¹⁷HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade, vol. II**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003, p. 323.

¹¹⁸BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 18.

¹¹⁹BARZOTTO, Luiz Fernando. **A democracia na constituição**. Rio Grande do Sul: Editora Uissinos, 2003, p. 26.

sua marca estrutural, mas sim um sistema de ação ao lado de outros.¹²⁰

Os processos comunicativos de cunho político que passam pelo filtro deliberativo dependem de recursos do universo vital - da cultura política libertadora, de uma socialização política esclarecida e, sobretudo, das iniciativas de associações formadoras de opinião -, recursos que se formam de maneira espontânea ou que, em todo o caso, só podem ser atingidos com grande dificuldade, caso o caminho escolhido para se tentar alcançá-los seja o do direcionamento político.

Por meio do desenvolvimento dessa nova cultura participativa dos trabalhadores, apresenta-se uma maneira de superação da tradição de clientelismo e autoritarismo presente na estrutura corporativista dos sindicatos, construindo-se uma estrutura institucional mais democrática, posto que ancorada nos direitos metaindividuais dos trabalhadores e não nos interesses das elites que tradicionalmente controlam a sociedade política.

Nesse sentido, Chiarelli defende a importância da prerrogativa da Negociação Coletiva, que é a essência da vida sindical e da sociedade democrática, pois o sindicato é um instrumento de negociação, que foi inventado por eles em nome do interesse coletivo, sendo a liberdade sindical a característica da democracia, pois, para o autor, só existe verdadeira relação democrática onde há liberdade sindical. “O sindicato que depende do Estado para fazer suas negociações é um sindicato escravo”.¹²¹

A democracia, além de ser um regime de governo, é uma metodologia a ser desenvolvida. Deve ser reinventada cotidianamente. Logo, ao ser concretizada a gestão democrática no Estatuto dos Sindicatos, deve-se dar um salto qualitativo para inserir nas normas estatutárias a democracia deliberativa.

Sem dúvida, é impossível à democracia prescindir da representação de um ente sindical, sendo as eleições fundamentais para a democracia, como um procedimento instrumental da expressão da confiança dos sindicalizados. Contudo, deverá o eleito atuar em nome do grupo que representa e de acordo com os interesses do mesmo, com total plenitude democrática que

¹²⁰ HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro**: estudos de teoria política. Trad. George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 284.

¹²¹ SINDICATOS devem repensar a função representativa. 2012. Disponível em: <<http://fsindical-rs.org.br/noticias/sindicatos-devem-repensar-a-funcao-representativa.html>> Acesso em 11 mar. 2014

deverá ser mantida viva durante toda a gestão interna sindical.

Segundo Carlos Alberto Chiarelli, atualmente, verifica-se a decomposição da estrutura da representação sindical que precisa ser examinada com profundidade, a fim de reorientar a ação dos sindicatos, pois quanto mais desmanchamos o elo positivo da representação, menos o sindicato terá poder de influência no futuro.¹²²

Segundo o autor, essa atualização no modo de atuar passa, sobretudo, pela renovação de seus quadros, pois entre os jovens com carteira assinada, menos de 9% (nove por cento) são sindicalizados, de acordo com um dado do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).¹²³

Assim, esse quadro mostra o desinteresse dos jovens pelo sindicato, porque não há ação efetiva da organização junto a esse público. Promover a interatividade com diversos mecanismos de informação, educação e serviços é o caminho para aproximar o jovem da organização sindical. O sindicato deve ser mais partícipe da vida social, com instrumental adequado.¹²⁴

Nota-se que uma das tarefas que mais urge ser cumprida pelos sindicatos é expressamente proporcionar o direito de participação dos trabalhadores nas decisões políticas, com a finalidade de resgatar o espaço de construção da cidadania, de bem-estar e dignidade daquele que labora.

De outro giro, Carlos Alberto Chiarelli defende a nova missão reservada aos sindicatos nos seguintes termos:

Que não perca um certo sentido protetivo, que é a sua indelével certidão de batismo; que não deixe de olhar para o horizonte coletivo, que é seu sentido altruísta de criação; que incorpore, pela lição do tempo, um "ethos" pragmático, que não lhe retire a sensibilidade humanística, sem a qual deixa de ser quem deve ser; que seja capaz de conviver com a empresa, como seu co-partícipe costumeiro e sua contraparte circunstancial, pois só o exitoso resultado dela assegurará dividendos

¹²²SINDICATOS devem repensar a função representativa. 2012. Disponível em: <<http://fsindical-rs.org.br/noticias/sindicatos-devem-repensar-a-funcao-representativa.html>> Acesso em 11 mar. 2014.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Ibid.

associativos para ele e, com isso, haverá a contribuição possível de ambos para a preservação da hierarquia do trabalho e sua valorização.¹²⁵

Além disso, o sindicato deverá realizar práticas e adotar métodos democráticos, respeitando a pluralidade e a heterogeneidade dos representados, aceitando a interpretação crítica de suas instituições e o conflito, negando as verdades absolutas, prontas, plenas e completas. Afinal, o conflito é o elemento constitutivo da vida, da política e do saber, com vistas a evoluir e alcançar o novo.¹²⁶

Em relação aos conflitos de trabalho e as históricas lutas dos sindicatos de operários com a classe patronal e dos operários entre si, Oliveira Vianna ressalta que esses conflitos não tem outro objetivo senão este:

Inicialmente, formação de convenções parciais e, depois, generalização dellas à classe toda; não sendo as diversas e variadas convenções parciais sinão uma especie de minutas, esboços ou ante-projectos - em summa, outros tantos pontos de partida diferentes convergindo para uma synthese final, que é a convenção coletiva de categoria.¹²⁷

Nota-se que a aplicação da teoria do discurso nas deliberações sindicais, pretende tão somente resgatar procedimentos deliberativos que se constituíram inicialmente quando da elaboração das convenções coletivas. A partir de uma série de diálogos, entre os membros da categoria e depois entre a categoria e a classe econômica, chega-se a um consenso a respeito da criação de determinada norma (convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho), cujas regras serão observadas pelos respectivos membros do grupo.

O que se percebe é que o modelo sindical está culturalmente alijado ao regime político brasileiro, em que a esmagadora maioria pobre vota regularmente segundo o interesse e sobre a influência dominante dos ricos e onde existe uma autêntica oligarquia mascarada de democracia, pois a vontade do povo é substituída pela vontade de uma minoria dominante.¹²⁸

¹²⁵ CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005, p. 316.

¹²⁶ SANTIN, Janaína Rigo. A gestão democrática municipal no estatuto da cidade e a teoria do discurso habermasiana. **Revista da faculdade de direito da universidade federal do Paraná**. Curitiba, n. 1 p. 121-131, 2004.

¹²⁷ VIANNA, Francisco José de Oliveira. **Problemas de direito corporativo**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1938, p. 64.

¹²⁸ MÜLLER, Friedrich. **Quem é o povo?: a questão fundamental da democracia**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 17.

Tal fato reflete na atuação sindical que tem como seu alicerce a "democracia". Nessa mesma linha, Robert A. Dahl ¹²⁹ aduz que a democracia é, acima de tudo, uma fachada ideológica. Quando você observa cuidadosamente o que está por trás dessa fachada, descobre aquele mesmo velho fenômeno familiar da experiência humana: a dominação.

O problema está em perceber que o trabalhador não exerce o seu poder a ponto de realmente influenciar o cumprimento das normas constitucionais e estatutárias, situação essa que se torna um grande problema em um Estado dito Democrático de Direito, pois, a partir do momento em que o cidadão tiver a clareza quanto aos interesses e do que é entendido como justo, o mesmo conseguirá gozar de suas liberdades subjetivas.¹³⁰

Diante desse impasse, preconiza-se que, com base na Teoria do Discurso, carece ser proporcionado aos trabalhadores o acesso à educação e aos meios de comunicação, no sentido de que cada um possa ser um formador de opinião, a fim de que seja efetivado o direito à cidadania no atual sistema constitucional democrático, em que a efetiva participação do povo em grau de soberania deixará de ser somente formalismo.

Para se chegar à democracia sindical, é mister que haja a concretização dos direitos fundamentais, de modo que haja uma organização sindical fundamentada na cooperação entre as pessoas livres e iguais, em que é garantida a autonomia a todo o cidadão.

Por isso é que se chega aos ensinamentos de Robert A. Dahl¹³¹ ao dizer que se deve acreditar nas pessoas governando a si mesmas como iguais políticos e de posses de todos os recursos e instituições, na busca por uma sociedade na qual as pessoas possam viver juntas, em paz, respeitando mutuamente sua igualdade intrínseca e buscando em conjunto a melhor vida possível.

O sindicato deve descobrir políticas alternativas, voltar às suas fontes originais, embora inseridas nas realidades do presente e do futuro. Em outras palavras, deve manter a política reivindicatória que lhe deu origem, mas, ao mesmo tempo e fundamentalmente, de

¹²⁹DAHL, Robert A. **A democracia e seus críticos**. Trad. Patrícia de Freitas Ribeiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012, p. 419.

¹³⁰HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro: estudos de teoria política**. Trad. George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 295.

¹³¹DAHL, Robert A. **A democracia e seus críticos**. Trad. Patrícia de Freitas Ribeiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012, p. 545.

colaboração. Essa colaboração deve ser realizada em todos os aspectos da vida laboral, não só levando em conta necessidades e anelos de seus membros, mas também a realidade sócio-econômica em que se insere.¹³²

A política sindical deverá procurar coordenar os interesses dos trabalhadores, através da imposição de regras que garantem a possibilidade de participação dos mesmos nas assembleias sindicais, a ponto de serem co-autores das normas estatutárias e regimentais dos sindicatos.

Partindo dessa ideia, os sindicatos devem trilhar por um caminho democrático, buscando sempre proteger o interesse coletivo, além de buscar recursos para ter uma função efetiva, unindo esforços junto à sociedade para que, ao final, tenha uma maior representatividade.

2.3 DEMOCRACIA E LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical decorre do contexto democrático, pois todo discurso concernente à observância dos princípios democráticos nas ações sindicais somente será plausível em um cenário que propicie a liberdade e a igualdade dos cidadãos para participar dos procedimentos deliberatórios.

A liberdade do cidadão é uma condição fundamental para o efetivo exercício da soberania porque, sem liberdade não é possível a participação do trabalhador de forma autônoma nas deliberações sindicais.

Se nos termos que a teoria do discurso habermasiana se propõe, a racionalização e a legitimação das decisões políticas dependem de uma troca livre e igualitária de argumentos e contra-argumentos, as decisões tomadas em contextos de desigualdade e censura, a princípio, não poderão ser consideradas legítimas e racionais. Por essa razão, a liberdade é uma condição procedimental da democracia. Isso fica bastante claro em relação às liberdades de expressão, de organização e de associação. Sem a garantia de tais liberdades, não há,

¹³² RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 257.

efetivamente, deliberação pública.¹³³

Assim como a liberdade, a igualdade promovida pela democracia deliberativa deve ser entendida como aquela necessária à instauração de um contexto propício que permita a interação entre os trabalhadores, de forma solidária, em que todos devem cooperar no processo político democrático ao ponto de ter condições de influenciar as decisões políticas sindicais:

Só há deliberação sobre o bem comum se os participantes do processo político percebem que, para além das diferenças, existe também um "nós", porque todos tem interesse na manutenção da estabilidade democrática.¹³⁴

Para garantir a liberdade e a igualdade de participação dos cidadãos como um dos pressupostos da teoria do discurso, é imprescindível a cooperação entre sujeitos da organização sindical, a fim de que seja concretizada a democracia. A ideia de democracia não pode limitar-se à garantia de igualdade formal, pois deve buscar oportunidades concretas para ser desenvolvida mediante o reconhecimento dos direitos metaindividuais e da liberdade sindical.

No contexto do Estado Democrático de Direito é essencial o reconhecimento da liberdade sindical, conforme menciona Ruprecht:

Entendemos ser direito de todo o trabalhador ou empregador livremente se associar ou deixar de se associar ou se desligar livremente da associação constituída para a defesa dos seus direitos e interesses profissionais e do pleno exercício das faculdades e ações para a realização desses fins.¹³⁵

De acordo com o princípio da liberdade sindical, a todas as pessoas deve ser garantida a faculdade de poder livremente aderir ou não a um sindicato e ainda poder desligar-se quando desejar, podendo organizar-se da forma que julgarem conveniente.

A liberdade sindical pode ser entendida em duplo sentido, segundo Wilson de Souza Campos Batalha e Sílvia Marina Labate Batalha. Os autores a classificam no sentido político e no sentido individualístico. A primeira classificação é entendida da seguinte forma:

¹³³ SOUZA NETO, Cláudio Pereira. Os direitos fundamentais como condições para a cooperação na deliberação democrática. *Revista da AJURIS*. Porto Alegre, n. 110, p. 97-112, jun. 2008.

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 86.

No sentido político, a liberdade sindical consiste em reconhecer ao sindicato o caráter privatístico, desligado dos aspectos de entidade de direito público de que se revestiam os sindicatos nos regimes totalitários. O sindicato como entidade de direito público é segmento do Estado, a seu serviço para a satisfação de seus desígnios. Ao contrário, o sindicato como entidade de direito privado está alheio ao controle estatal sob todos os aspectos - sob o aspecto de sua constituição, de sua organização, da elaboração dos seus estatutos, da definição da categoria que intenta representar, da indicação da base territorial, da eleição dos seus órgãos diretores e controladores.¹³⁶

Nota-se que, no caso brasileiro, não há liberdade sindical, porque o sindicato não está alheio ao controle estatal, como se pode verificar no teor dos artigos da CLT¹³⁷ que prevê: art. 514 - a definição e os deveres sindicais; art. 518 par. 1º - conteúdo do estatuto; art. 521 - as proibições; arts. 529 a 532 - as eleições; e arts. 538 a 552 - a gestão financeira.

Quanto à classificação individualística da liberdade sindical, Batalha e Batalha aludem da seguinte forma:

Num sentido individualístico, a liberdade sindical consiste no direito de qualquer trabalhador ou empresa participar deste ou daquele sindicato, de filiar-se, ou não, a qualquer entidade sindical. Num regime de unicidade sindical, como o vigente no Brasil nos termos da Constituição de 1988, qualquer trabalhador ou empresa pode filiar-se ou deixar de filiar-se, como associado, a uma entidade sindical embora não possa evadir-se à representação da categoria, em que se integra, e que totalitariamente é representada pelo sindicato monopolítico.¹³⁸

Nota-se que o sentido individualístico da liberdade sindical não é aplicado no Brasil de forma plena, devido ao princípio da unicidade sindical vigente no Ordenamento Jurídico Brasileiro que proíbe o trabalhador de filiar-se a outro sindicato, pois a legislação determina a existência de apenas um sindicato representante de determinada categoria na mesma base territorial.

Verifica-se que a recusa do Brasil em implementar o princípio da liberdade sindical viola as disposições adotadas pela Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1948,¹³⁹ denominada "Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização", sendo considerada o principal documento internacional para resguardar os

¹³⁶ BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos - Sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 82.

¹³⁷ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Vade Mecum compacto saraiva**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 1597 p.

¹³⁸ BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos - Sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 82.

¹³⁹ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

direitos sindicais.

Ocorre que, apesar de o Brasil ser membro da OIT desde a sua fundação, em 1919, até o presente momento, a Convenção n. 87¹⁴⁰ não foi ratificada, sendo o único país da América do Sul e um dos poucos membros da OIT que ainda não adotou essa providência,¹⁴¹ contrariando as disposições contidas no art. 2º da Convenção,¹⁴² o qual prevê a liberdade sindical nos seguintes termos:

Art. 2 . Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

O citado artigo menciona a possibilidade de os empregados e empregadores organizarem-se da forma que lhes convier, podendo constituir outros sindicatos.

A liberdade sindical, também foi ressaltada na Convenção n. 98 da OIT de 1949,¹⁴³ que busca a execução do princípio do direito de sindicalização e de negociação coletiva, sendo ratificada pelo Brasil. Nessa Convenção, há a previsão da aplicabilidade do princípio da liberdade sindical, ressaltando a importância da autonomia sindical:

Art. 2. — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.¹⁴⁴

Contudo, nota-se que o direito de sindicalização foi amplamente assegurado pelas Convenções da OIT, tendo como espoco o princípio da liberdade sindical para se chegar à democracia nas organizações sindicais.

Neste sentido, Mozart Victor Russomano aborda a liberdade sindical sob uma tríplice

¹⁴⁰ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

¹⁴¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 76.

¹⁴² BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

¹⁴³ BRASIL. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> Acesso em: 23 set. 2014.

¹⁴⁴ Ibid.

perspectiva:

(...) diremos, de início, que a liberdade sindical é uma figura triangular. Na verdade, ela é formada, conceitualmente, de três partes distintas, que se tocam nas extremidades, dando-nos a ideia de um perfeito triângulo jurídico.

Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e - em nosso juízo- pluralidade sindical.

Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical. (...)

Se tomarmos a liberdade sindical no seu concreto mais amplo, necessariamente encontraremos, no fundo desse instituto, aquelas três ideias básicas, sem as quais não existe liberdade plena, nem para o sindicato, nem para os trabalhadores que neles encontram os pulmões da sua vida profissional.¹⁴⁵

Ocorre que, na legislação brasileira, a liberdade sindical não é garantida de forma plena, pois o art. 8º, II da CRFB veda a criação de mais uma organização sindical na mesma base territorial. O referido artigo confere apenas uma liberdade mitigada, indo contra o Preâmbulo e contra o art. 1º da CRFB que prevê a existência do Estado Democrático de Direito.

A CRFB não optou pela liberdade sindical plena ao prevê a criação de um sindicato único para representar determinado grupo, ao contrário das Convenções da OIT que asseguram o direito à liberdade sindical como escopo democrático. A legislação brasileira ainda está arraigada no corporativismo e guarda resquícios autoritários e inibidores da liberdade.

Nessa senda, se um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é o Estado Democrático de Direito, é imperioso que haja a contribuição dos sindicatos, para lutarem por uma liberdade plena de todos os cidadãos, a fim de que seja alcançada a finalidade social atrelada a democracia deliberativa nos termos defendido por Habermas.

2.3.1 A liberdade sindical como direito humano

A liberdade sindical é reconhecida pela Convenção n. 87 da OIT¹⁴⁶ e em diversas normas internacionais como um direito humano, especialmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada na Assembléia Geral da Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, cujo

¹⁴⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 87.

¹⁴⁶ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

art. 23, item 4, prescreve que "toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses".¹⁴⁷

Corroborando o entendimento, Carlos Henrique Bezerra Leite e Carolina Bastos de Siqueira defendem que a liberdade sindical deriva dos direitos humanos de 1ª geração, tendo em vista que é proveniente do direito à liberdade de reunião e de associação:

A própria ideia de democracia é incompatível com qualquer ingerência do Estado na organização ou formação dos sindicatos. Além disso, desde a Conferência Internacional de Teerã, reconhece-se a indivisibilidade dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, reputando-se impossível o gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais sem a realização dos direitos civis e políticos.¹⁴⁸

A liberdade é uma garantia indivisível, deve ser exercida de forma plena pelo cidadão, no sentido de poder agir livremente dentro das regras impostas pela sociedade.

Além disso, apesar de não ter ratificado a Convenção n. 87 da OIT,¹⁴⁹ o Brasil ratificou o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), através do Dec. 226 de 12 de dezembro de 1991,¹⁵⁰ que ampliou o catálogo dos direitos humanos em relação àqueles previstos inicialmente na Declaração Universal de 1948,¹⁵¹ conforme descreve o art. 22:

1. Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.
2. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.
3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade

¹⁴⁷ BRASIL. **Declaração Universal Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> Acesso em: 07 nov. 2014.

¹⁴⁸SIQUEIRA, Carolina Bastos de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical. **Revista de direito do trabalho**. Vol 146, p. 267-287, abr-jun 2012.

¹⁴⁹ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

¹⁵⁰ BRASIL. Decreto nº 226, de 12 de dezembro de 1991. **Aprova os textos do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos aprovados, junto com o Protocolo Facultativo relativo a esse último pacto, na XXI Sessão (1966) da Assembléia-Geral das Nações Unidas**. Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=135720>> Acesso em: 05 de nov. 2013.

¹⁵¹ BRASIL. **Declaração Universal Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> Acesso em: 07 nov. 2014.

sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam ou aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.¹⁵²

Constata-se que o referido artigo prevê o direito à liberdade sindical, reafirmando a possibilidade de as pessoas organizarem sindicatos livremente como um direito humano, nos termos da Convenção n. 87 da OIT.¹⁵³

Além do PIDCP,¹⁵⁴ o Brasil ratificou o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), através do Dec. 591, de 06 de julho de 1992¹⁵⁵, que prevê no art. 8º a pluralidade sindical como forma de garantir a liberdade sindical.

O art. 8º do PIDESC¹⁵⁶ consagra o direito à liberdade sindical, compreendendo o direito de todas as pessoas de formarem sindicatos e também optarem pelo sindicato que quiserem, ficando sujeitas às regulamentações do sindicato ao qual aderirem.¹⁵⁷

Embora não tão específico quanto o PIDESC, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), firmada em 1969, foi ratificada pelo Brasil pelo Dec. n. 678 de 06 de novembro de 1992,¹⁵⁸ que mais uma vez reconhece, no art. 16, a liberdade sindical como um direito humano, ao afirmar que:

1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.
2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da

¹⁵² BRASIL. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. **Atos internacionais sobre direitos civis e políticos. Promulgação.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm> Acesso em 24 set 2014.

¹⁵³ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

¹⁵⁴ BRASIL. Decreto nº 226, de 12 de dezembro de 1991. **Aprova os textos do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos aprovados, junto com o Protocolo Facultativo relativo a esse último pacto, na XXI Sessão (1966) da Assembléia-Geral das Nações Unidas.** Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=135720>> Acesso em: 05 de nov. 2013.

¹⁵⁵ BRASIL. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm> Acesso em 24 set 2014.

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 22.

¹⁵⁸ BRASIL. Decreto n. 678 de 06 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre direitos humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 22 de novembro de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm> Acesso em: 23 set. 2014.

segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas.

3. O disposto neste artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia.¹⁵⁹

Desse modo, o artigo menciona "o direito de associar-se" livremente, independentemente de qual instituição, portanto é assegurado o direito de associação sindical de forma livre nos termos da Convenção.

A par disso, o parágrafo 2º do art. 5º da CRFB disciplina que:

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.¹⁶⁰

Ocorre que o alcance desse dispositivo gerou certa polêmica na doutrina e na jurisprudência, porque o STF entendia que os tratados internacionais não poderiam prevalecer sobre a CRFB, sob o argumento de que esses outros direitos provenientes de normas internacionais possuíam eficácia e hierarquização de lei federal.

Por tal razão, em 08 de dezembro de 2004, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 45, que inseriu o par. 3º no art. 5º da CRFB, que assim dispõe:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo)¹⁶¹

A partir da inclusão do par. 3º no art. 5º da CRFB os tratados internacionais só serão incorporados no Ordenamento Jurídico Brasileiro com natureza de Emenda Constitucional, desde que versem sobre direitos humanos e passem por idêntico processo legislativo de aprovação de uma proposta de Emenda.

Desse modo, apesar de o Brasil ter ratificado o PIDCP, o PIDESC e a Convenção Americana

¹⁵⁹ BRASIL. Decreto n. 678 de 06 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre direitos humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 22 de novembro de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm> Acesso em: 23 set. 2014.

¹⁶⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

¹⁶¹ Ibid.

de Direitos Humanos (Dec. n. 678 de 06 de novembro de 1992),¹⁶² as referidas disposições foram incorporadas no Ordenamento Jurídico Brasileiro antes da Emenda Constitucional n. 45/2004, que, segundo o entendimento do STF, tinham *status* de lei ordinária, portanto, abaixo da Constituição Federal.

Quanto à Convenção n. 87 da OIT¹⁶³ que ainda não foi ratificada pelo Brasil, seria mais razoável que a mesma fosse incorporada ao Ordenamento Jurídico Brasileiro nos termos do art. 5º par. 3º da CRFB, a fim de que seja reconhecida a liberdade sindical como um direito humano constitucionalmente previsto, além das liberdades individuais como já é consagrado internacionalmente nas mais avançadas democracias.

2.3.2 Unicidade e Pluralidade Sindical

Para a doutrina brasileira, há diferença entre unidade sindical e unicidade sindical no âmbito da organização sindical brasileira. Exponente desse entendimento, Amauri Mascaro Nascimento aponta a unidade sindical como "o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (vontade)".¹⁶⁴ Acrescenta ainda que "a unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade".¹⁶⁵

Essa diferenciação é contrária ao entendimento de Antônio Álvares da Silva, que defende que não haveria necessidade alguma da criação do neologismo "unicidade sindical", pois nada mais é que o princípio da unidade definido segundo a lei brasileira nos arts. 516 da CLT e 8º, II, da CRFB.¹⁶⁶

Segundo o citado autor, definir unidade sindical de forma especial é sobrecarregar de um

¹⁶² BRASIL. Decreto n. 678 de 06 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre direitos humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 22 de novembro de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm> Acesso em: 23 set. 2014.

¹⁶³ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical.** São Paulo: LTr, 2012, p. 192.

¹⁶⁵ Ibid.

¹⁶⁶ SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralidade sindical na nova Constituição.** Belo Horizonte: Del Rey, 1990, p. 30.

tecnicismo desnecessário, pois já é um conceito estabelecido e previamente aceito historicamente, estando atrelado à forma de organização sindical.

Nota-se que, apesar de haver opiniões contrárias à distinção de unidade e unicidade, é importante observar a diferenciação amparada pela semântica dos termos envolvidos, pois trata-se de uma imposição científica para a adequada compreensão do tema ora abordado".¹⁶⁷

No Brasil, vigora o princípio da unicidade sindical nos termos do art. 8º, II da CRFB, que assim descreve:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;¹⁶⁸

A lei veda a criação de mais de um sindicato da mesma categoria e na mesma base territorial. Para Amauri Mascaro Nascimento, a unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.¹⁶⁹

A proibição da criação de mais de um sindicato na mesma base territorial restringe-se à categoria e à profissão. A restrição quanto à categoria significa que os empregados de determinada empresa serão representados por um único sindicato que representa a categoria. A restrição quanto à profissão significa que só é permitido por lei um sindicato na mesma base territorial para representar o profissional.

Dessa forma, se tratar de uma empresa cuja atividade preponderante é o comércio, todos os empregados daquela empresa serão representados pelo sindicato dos trabalhadores do comércio, com exceção dos profissionais (médicos, advogados, vigilantes, motoristas e outros) que serão representados pelo sindicato da categoria diferenciada da respectiva profissão.

¹⁶⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 90.

¹⁶⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

¹⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2012, p. 191

O conceito de pluralidade sindical pode, num primeiro momento, ser extraído a partir da oposição ao conceito de unicidade sindical. Enquanto a unicidade sindical pressupõe a existência de um sindicato único, a pluralidade sindical pressupõe a coexistência de diversos sindicatos, como conceitua Amauri Mascaro Nascimento:

Pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo em comum.¹⁷⁰

De acordo com esse princípio, há a permissão para que outras entidades sindicais representativas do mesmo grupo sejam criadas na mesma base territorial nos termos do art. 2º da Convenção n. 87 da OIT,¹⁷¹ sendo a pluralidade sindical o pressuposto da liberdade sindical.

2.4 SUPERACÃO DO CONCEITO DE UNICIDADE SINDICAL À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE SINDICAL, DEMOCRACIA E PLURALISMO

Está previsto no art. 1º caput da CRFB que o Brasil é um Estado Democrático de Direito, pois todo o poder emana do povo, tendo como fundamentos: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Desse modo, a CRFB consagra o pluralismo político como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, aderindo ao Estado brasileiro o compromisso de assegurar a manifestação e a convivência de ideias diferentes a respeito do destino das instituições, noção que é tão próxima da pluralidade sindical.¹⁷²

O sistema pluralidade sindical é defendido por Russomano ao enfatizar que:

¹⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2012, p. 191.

¹⁷¹ BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

¹⁷² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo:LTr, 2013, p. 159.

O regime de pluralidade sindical pressupõe um sistema econômico consolidado, apreciável nível de desenvolvimento nacional, compreensão e solidariedade de parte dos trabalhadores, tradição sindicalista bem definida, estrutura operária rija para assistir o embate das dissidências¹⁷³

Dessa maneira, a pluralidade sindical deve estabelecer um sistema fundamentado na solidariedade, na segurança do grupo e de concorrência entre os sindicatos que almejavam lutar para atender aos interesses dos trabalhadores e, conseqüentemente, à adesão de novos trabalhadores.

Mesmo sendo à favor do regime de pluralidade, Russomano aponta argumentos desfavoráveis quanto à observância dos princípios de pluralidade sindical:

a) a pluralidade quebra a unidade da classe operária; b) estimula a luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes e associados; c) a vaidade ou a ambição de seus líderes quando feridas, levam à formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; d) todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representado, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo; e) pressupõe em certos momentos cruciais a declaração da entidade mais representativa, de modo que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns em detrimento dos outros, o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato poderoso, daí resultando na prática, o sindicato único que se quer evitar.¹⁷⁴

Tais argumentos não podem ser levados em consideração, se forem analisados os argumentos que o citado autor menciona contra a unicidade sindical:

a) limita a liberdade sindical; b) o sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, deixando de ser fruto de um movimento cheio de espontaneidade e palpitações; c) torna-se presa fácil da voracidade intervencionista do Estado, que tende a fortalecer seus órgãos executivos; d) estimula a "profissionalização" dos dirigentes sindicais; e) cria desconfiças, no espírito do trabalhador quanto à independência, à altivez e à serenidade de suas resoluções.¹⁷⁵

Note-se que a unicidade sindical é consentida na organização sindical brasileira, cuja cultura é avessa à pluralidade como assinala Amauri Mascaro Nascimento:

A unicidade sindical entre nós é consentida e desejada pelos sindicatos o que até hoje impediu durante tantos anos, a reforma sindical. A finalidade do princípio da liberdade sindical da OIT é a proteção dos sindicatos contra a interferência política do Estado. Aqui não há essa interferência. Ao contrário, nossa República real é

¹⁷³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 92.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid, p. 89-90.

sindicalista. Os sindicatos têm tudo para mudar ou manter o que quiserem. A liberdade sindical amedronta os sindicatos. É vista pelos próprios interessados como uma ameaça que passariam a sofrer perante outras entidades sindicais.¹⁷⁶

Nessa senda, nota-se que são sempre eleitos os mesmos dirigentes sindicais, cujos interesses são manifestadamente econômicos, especialmente quando se trata da cobrança do imposto sindical e das cobranças assistenciais. Esses dirigentes aparecem para os trabalhadores normalmente no período de eleições. Após as eleições, os dirigentes esquecem dos trabalhadores. Para demonstrarem serviço para os trabalhadores, costumam incitar os seus advogados a ingressarem com ações de cunho meramente ressarcitório para assegurar os honorários sucumbenciais, contra empresas que apresentam eventual risco para a saúde do trabalhador, ao invés de buscarem ações para neutralizar o agente causador do dano.

A obrigatoriedade de sindicato único contribui para o enfraquecimento do movimento sindical democrático e pluralista, pois o trabalhador fica adstrito à uma organização por uma imposição legal, que muitas vezes é contrária aos seus interesses. A união da classe trabalhadora, com escopo nas ideias da democracia deliberativa e fundamentada na solidariedade, deve permear a conduta da força sindical, nos termos defendido por Arouca:

A organização sindical deve ser necessariamente democrática, mas assim só será se for garantida a liberdade sindical positiva, que supõe o direito de filiação e de permanência como filiado, de voz e voto nas assembleias e congressos, da condição de eleitor e elegibilidade, de participação segura. Democracia com autocontrole exercido por um Conselho Sindical eleito diretamente pelos trabalhadores, legitimado pelo registro de associações sindicais, determinação da maior representatividade, depósito e arquivamento das convenções coletivas de trabalho, revisão recursal das deliberações tomadas pelas diretorias e assembleias, fiscalização da gestão financeira.¹⁷⁷

De fato, as regras que impõe a unicidade sindical não devem mais prevalecer no contexto do Estado Democrático de Direito que tem como princípio o pluralismo político, caso contrário, ocorrerá o cerceamento do direito de liberdade sindical e, conseqüentemente, enfraquecimento da atuação dos sindicatos.

Por tudo isso, não basta a existência formal do Estado Democrático de Direito no Brasil. É preciso que haja a democratização, de fato, na organização sindical, fundamentada no

¹⁷⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Problemas que dificultam a reforma sindical. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 647-653, jun. 2007.

¹⁷⁷ AROUCA, José Carlos. Organização sindical - Pluralidade e Unicidade - Fontes de custeio. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 663-668, jun. 2012.

pluralismo e na garantia de liberdade de associação, para garantir a efetiva e ampla participação dos representados nos termos da teoria do discurso e a dinamização das relações sindicais.

3 A TUTELA DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES PELOS SINDICATOS

3.1 O ACESSO À JUSTIÇA COMO INSTRUMENTO PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS

A necessidade de proteção especial aos trabalhadores engajados numa relação de dependência econômica patronal acarretou o surgimento do direito ao trabalho. Essa proteção deu-se tanto no plano individual quanto no plano coletivo, considerando o obreiro não só isoladamente, mas também como integrante de um grupo ou coletividade.

A par dessa nova realidade, a CRFB estabeleceu um extenso rol dos direitos fundamentais individuais e coletivos, os quais, na hipótese de lesão ou ameaça, podem e devem ser tutelados por meio de um processo justo, que também pode ser individual ou coletivo, o que redundará na ampliação do conceito de acesso à justiça.¹⁷⁸

Após a CRFB o acesso à justiça passou a ter um novo enfoque em relação ao acesso à justiça laboral, pois passou-se a idealizar uma justiça universal, no mais amplo dos sentidos, através de um processo justo, destinado a tutelar direitos humanos e fundamentais de forma adequada, efetiva e tempestiva.

O Ordenamento Jurídico Brasileiro passou a reconhecer e tutelar os direitos metaindividuais que, especialmente na seara trabalhista, tiveram maior repercussão e evidência:

Inegável o marco de abertura e transformação do acesso metaindividual à justiça após a Constituição de 1988, haja vista a viabilidade do efetivo acesso coletivo ao Poder Judiciário brasileiro por meio de um processo novo capitaneado pela Constituição e coadjuvado por outras normas infraconstitucionais que formam no seu conjunto, o microsistema de acesso coletivo à justiça brasileira.¹⁷⁹

¹⁷⁸ LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça**: a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&pri=>>>. Acesso em: 24. out. 2014.

¹⁷⁹ Ibid.

Além do acesso à Justiça do Trabalho no plano individual, após a CRFB houve a facilitação para o acesso à Justiça de forma coletiva, com o intuito de buscar melhores condições de trabalho para o cidadão e, ainda, viabilizar tutela adequada, tempestiva e efetiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O direito individual do trabalho leva em conta o interesse concreto de cada trabalhador como indivíduo determinado, como sujeito de uma relação individual de trabalho, enquanto o direito coletivo do trabalho se ocupa do grupo e, indiretamente, dos indivíduos, considerando o interesse abstrato da coletividade, ou seja, o interesse coletivo *lato sensu*.¹⁸⁰

O interesse coletivo *lato sensu* decorre do surgimento de novos conflitos metaindividuais que esperam solução na sociedade contemporânea, que segundo a professora Ada Pellegrini Grinover:

Surgem, agora, a nível de massa, e por via substancial - enquanto o direito burguês concebia, normalmente, posições adquiridas por via formal e colocava o indivíduo, isoladamente considerado, no centro do sistema - interesses difusos: ou seja, aspirações espalhadas e informais à tutela de necessidades coletivas, sinteticamente referidas à "qualidade de vida". Necessidades e interesses, esses, que sofrem constantes investidas e agressões, também de massa, e que põem à mostra a existência de outros conflitos meta-individuais, nem sempre reconduzíveis ao contraste autoridade-indivíduo.¹⁸¹

Dessa maneira, por terem sua configuração coletiva e de massa, os interesses metaindividuais são característicos das escolhas políticas e indicam a necessidade de se adotarem novas formas de participação.¹⁸²

Atualmente, já não se pode negar a aplicação pela Justiça do Trabalho dos direitos coletivos *lato sensu*, mediante a observância direta das normas do microssistema normativo de tutela coletiva. Nesse diapasão, evidencia-se que a CLT e o CPC somente poderão funcionar como meras fontes subsidiárias, desde que haja ainda lacuna no microssistema do processo metaindividual e, ainda assim, haja compatibilidade da migração da norma do processo individual com a principiologia do processo metaindividual (Lei n. 7.357/85, art. 19).¹⁸³

¹⁸⁰ ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília/Rio, 1976, p. 11.

¹⁸¹ GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 14-15, p. 24-44, abr./set; 1979.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Acesso coletivo à justiça como instrumento para efetivação dos direitos humanos: por uma nova modernidade. In: **O tempo e os direitos humanos**. Daury Cesar Fabriz, Jovacy Peter

Nesse sentido, verifica-se, notadamente, que há a presença da coletivização dos direitos na Justiça do Trabalho quando há a presença dos sindicatos nas relações de trabalho, em especial quando os titulares dessas relações de trabalho são pessoas vinculadas entre si, ou com a parte contrária, por meio de uma relação jurídica-base, como os trabalhadores organizados em classes, grupos ou categorias.¹⁸⁴

Assim, verifica-se a grande importância que têm os sindicatos no mundo do trabalho, porque o trabalhador percebe que ganha mais força e eficiência ao lutar de forma coletiva, e o sindicato passa a ser um facilitador na busca da tutela dos direitos metaindividuais dos trabalhadores.

Não obstante, ao se falar em direitos ou interesses metaindividuais, estar-se-á referindo-se a uma série de direitos que ultrapassam o círculo de atributividade individual e que correspondem à síntese de valores e estimativas que prevalecem num determinado segmento, grupo, classe ou categoria social.¹⁸⁵

Contudo, no presente trabalho, será utilizada a expressão *direitos e interesses* indistintamente, pois os interesses juridicamente protegidos conduzem à concepção de direito subjetivo, o que justifica a aplicação uniforme dos dois termos.

O fundamento desses novos direitos metaindividuais é reconhecido em atenção à preocupação de todos os povos com a qualidade de vida, o desenvolvimento sustentável e integrado da pessoa humana e a preservação do ecossistema, nele incluído o gênero humano, para as presentes e futuras gerações.¹⁸⁶

Filho, Julio Pinheiro Faro, Paulo Roberto Ulhoa, Horst Vilmar Fuchs (Coords.). Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2011, p. 113-114.

¹⁸⁴ LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça**: a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&prt=>>>. Acesso em: 24 out 2014.

¹⁸⁵ MACUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos**: conceito e legitimação para agir. 4. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, p. 41.

¹⁸⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Liquidação na ação civil pública: o processo e a efetividade dos direitos humanos, enfoques civis e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 20.

Nessa perspectiva, nota-se claramente que não é mais suficiente fornecer ao Estado os necessários meios de defesa da ordem pública, e, ao indivíduo, as salvaguardas indispensáveis ao exercício de suas liberdades, pois novos conflitos metaindividuais esperam solução e necessitam de novas formas de participação na sociedade contemporânea.¹⁸⁷

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, a teoria dos interesses metaindividuais surge em decorrência da preocupação da sociedade e dos Estados com a chamada questão social, fruto da "sociedade de massa", na qual se verifica coexistirem inúmeras relações sociais, econômicas e políticas marcadas pelo desaparecimento da individualidade do ser humano, diante da padronização dos comportamentos e das regras correspondentes. Aliás, essas relações não mais se estabelecem entre indivíduos, mas entre grupos ou classes mais ou menos imprecisas de pessoas, cujos integrantes encontram-se em situações fáticas e juridicamente idênticas.¹⁸⁸

Os interesses metaindividuais são interesses comuns a uma coletividade de pessoas, que não repousam necessariamente sobre uma relação - base, sobre um vínculo jurídico bem definido que as congregue.¹⁸⁹

O vínculo jurídico, nota Barbosa Moreira, pode até inexistir, ou ser extremamente genérico - reduzindo-se, eventualmente, à pura e simples pertinência à mesma comunidade política - e o interesse que se quer tutelar *não é função dele*, mas, antes, se prende a dados *de fato*, muitas vezes acidentais e mutáveis; existirá, para todos os habitantes de determinada região, para todos os consumidores de certo produto, para todos os que vivam sob tais ou quais condições sócio-econômicas ou se sujeitem às consequências deste ou daquele empreendimento público ou privado, e assim por diante.¹⁹⁰

Com efeito, a doutrina aponta como gênero os direitos metaindividuais ou coletivos *lato sensu*, dos quais são espécies os interesses difusos, coletivos *stricto sensu* e os individuais

¹⁸⁷ GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo, n. 14-15, p. p. 24-44, abr./set. 1979.

¹⁸⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Liquidação na ação civil pública: o processo e a efetividade dos direitos humanos, enfoques civis e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 22.

¹⁸⁹ GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo, n. 14-15, p. p. 24-44, abr./set. 1979.

¹⁹⁰ MOREIRA, José Carlos Barbosa. A ação popular do direito brasileiro como instrumento de tutela jurisdicional dos chamados interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo: n. 28, p. 143-153, out./ dez. 1982.

homogêneos, estando todos previstos constitucionalmente no Código de Defesa do Consumidor.

3.1.1 Interesses difusos

Os interesses difusos existem desde o momento em que o homem passou a viver em sociedade, mas na sociedade contemporânea passou a ter mais evidência.

O art. 81 do CDC adotou um critério subjetivo, no que tange à indeterminação dos titulares e à inexistência de uma relação jurídica base entre eles, e de um critério objetivo, no que diz respeito à indivisibilidade do bem jurídico.

Para Mancuso, os interesses difusos são interesses metaindividuais que, não tendo atingido o grau de agregação e de organização necessários à sua afetação institucional junto a certas entidades ou órgãos representativos dos interesses já socialmente definidos, restam, em estado fluido, dispersos pela sociedade civil como um todo, podendo, por vezes, concernir a certas coletividades de conteúdo numérico indefinido.¹⁹¹

Desse modo, caracterizam-se pela indeterminação dos sujeitos, pela indivisibilidade do objeto, por sua intensa litigiosidade interna e por sua tendência à transição ou mutação no tempo e no espaço.¹⁹²

Nesse agrupamento, os indivíduos são indeterminados, exatamente porque é impossível destacar cada integrante, de forma isolada, do grupo que integra, como por exemplo: o interesse em preservar o meio ambiente, o interesse de todos os consumidores que adquiriram determinado produto, ou ainda o interesse em observar os postulados da ordem econômica.¹⁹³

¹⁹¹ MACUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos**: conceito e legitimação para agir. 4. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997, p. 150.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação civil pública**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001, p. 28.

3.1.2 Interesses coletivos *stricto sensu*

Interesses ou direitos coletivos *stricto sensu* são transindividuais, de natureza indivisível, mas seus titulares são um grupo, uma categoria ou uma classe de pessoas que estejam ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base (CDC, art. 81, II), tal como ocorre, por exemplo, com o interesse de classe de advogados ou dos membros do Ministério Público de terem seus representantes no chamado *quinto constitucional dos Tribunais* (CF, art. 107, D):¹⁹⁴

Nesta hipótese, a existência prévia de um grupo, categoria ou classe é que estabelece o vínculo jurídico entre aquela coletividade capaz de ensejar a defesa conjunta diante de uma lesão ou ameaça a direito.¹⁹⁵

Segundo o entendimento de José Carlos Barbosa Moreira, as relações jurídicas dos integrantes do grupo podiam ser distintas, mas eram análogas por derivarem de uma relação jurídica base.¹⁹⁶

Em sede trabalhista, o interesse coletivo *stricto sensu* é reconhecido pelo conceito de categoria. Exemplos: realização de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, a eliminação ou redução de insalubridade ou periculosidade no âmbito da empresa, etc.

3.1.3 Interesses individuais homogêneos

O art. 81, III do CDC define que os interesses ou direitos individuais homogêneos são decorrentes de origem comum.

Rodolfo de Camargo Mancuso entende que os direitos individuais homogêneos não são coletivos em sua essência, nem no modo como são exercidos, mas apenas apresentam certa uniformidade, pela circunstância em que seus titulares encontram-se em determinadas

¹⁹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tendências do direito processual do trabalho e a tutela dos interesses metaindividuais. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, n. 105, p. 24-37, jan./mar. 2002.

¹⁹⁵ SEGAL, Lidiane da Penha; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimidade da defensoria pública da União na justiça do trabalho na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, vol. 152, p. 141-160, jul./ ago. 2013.

¹⁹⁶ MOREIRA, José Carlos Barbosa. A ação popular do direito brasileiro como instrumento de tutela jurisdicional dos chamados interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo: n. 28, p. 143-153, out./ dez. 1982.

situações ou enquadrados em certos segmentos sociais, os quais lhes conferem coesão, aglutinação suficiente para destacá-los da massa de interesse isoladamente considerados¹⁹⁷.

Os direitos individuais homogêneos são individuais por natureza, pois situam-se dentro da órbita jurídica de cada indivíduo, sendo também divisíveis e seus titulares determinados, ao contrário dos direitos difusos, que são indivisíveis e seus titulares indeterminados.

Os interesses individuais homogêneos nada mais são, portanto, do que um feixe de interesses individuais, de origem comum, cujos titulares são perfeitamente identificáveis sem maior esforço. Apenas por questão de política judiciária, no afã de atender às novas demandas e necessidades da sociedade moderna e, sobretudo, visando a facilitar o acesso à justiça e à uniformização das decisões judiciais nos conflitos de massa produzidos em larga escala pela própria sociedade, o legislador permite a defesa coletiva dessa espécie de interesse metaindividual.¹⁹⁸

3.2 A LEGITIMIDADE SINDICAL COMO INSTRUMENTO CONCRETIZADOR DOS DIREITOS METAINDIVIDUAIS

A legitimidade sindical para a tutela dos interesses individuais e coletivos está prevista no art. 8º, III, da CRFB. Tal dispositivo, confere legitimidade para o ajuizamento de ações coletivas que se destinem à defesa de interesses coletivos de todo o grupo que representa.

A legitimação pode ser ordinária ou extraordinária. A legitimação ativa ordinária é aquela conferida ao titular do interesse pretendido em juízo; por ela está autorizado a demandar aquele que afirma ser titular do interesse material deduzido no campo processual. É regra que confere a cada um pleitear interesse próprio em nome alheio.¹⁹⁹

¹⁹⁷ MANCUSO, Rodolfo Camargo. **Comentários ao Código de Proteção do Consumidor**. In: De Oliveira, Juarez (Org.). São Paulo: Saraiva, 1991, p. 278-279.

¹⁹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tendências do direito processual do trabalho e a tutela dos interesses metaindividuais. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, n. 105, p. 24-37, jan./mar. 2002.

¹⁹⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 2003, p. 281.

A legitimação extraordinária é conhecida como substituição processual sendo o substituto processual a pessoa que recebe da lei legitimidade que lhe permita atuar em juízo na defesa de interesse alheio, como parte principal, não obstante não figurar como parte na relação jurídico-material controvertida. O substituto processual é parte no processo, o que lhe permite atuar segundo suas próprias vontades e escolhas, tendo todos os ônus, deveres e obrigações que advêm da sua condição de parte.²⁰⁰

A legitimação extraordinária significa atribuir legitimidade à pessoa ou ente não titular do interesse material deduzido em juízo, para que demande em nome próprio, direito alheio nos casos previstos em lei, conforme leciona José Martins Catharino:

Associação sindical substituta- (individual) implica legitimação para agir em juízo - "legitimação extraordinária", em nome próprio, mas em defesa de direito ou interesse de outrem.²⁰¹

Portanto, representação e substituição possuem em comum a defesa de direito ou interesse alheio, e distingue-se porque o representante não é parte no processo, e sim o representado:

O sindicato é "substituto processual" em dois casos: No previsto no art. 872 da CLT, combinado com o 625 e com o 652, letra a, II e IV, e no do § 2º do art. 3º da Lei n. 6.708, de 30. 10. 1979, chamada de "Nova Política Salarial".
Os dois casos, entretanto, não são idênticos. No primeiro, o sindicato está legitimado para agir em favor de qualquer empregado da respectiva categoria, seja ou não seu associado. No segundo, somente em se tratando de associado seu.²⁰²

Dentre as ações oriundas da relação de trabalho, as que envolvem o sindicato são basicamente aquelas em que ele age como substituto processual. Assim, com o fim do Enunciado n. 310/TST e a interpretação que o STF vem dando à matéria, a substituição processual se tornou ampla - não se restringindo às hipóteses previstas expressamente na lei ordinária.²⁰³

A propósito, num contexto de instabilidade no emprego, a substituição processual pode garantir o acesso do trabalhador à prestação jurisdicional durante a vigência da relação

²⁰⁰ DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 309.

²⁰¹ CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1982, p. 155.

²⁰² Ibid.

²⁰³ VIANA, Marcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o projeto de reforma**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_70_I/Marcio_Viana.pdf>. 4 artigo marco túlio>. Acesso em: 28 dez. 2013.

empregatícia sem receio de vir a ser dispensado pelo empregador.²⁰⁴ Em outras palavras, a substituição processual contribui com o acesso à justiça na medida em que torna um pouco menos ilusório o *iusresistentiae* do trabalhador, que hoje só existe no plano coletivo. E, de quebra, interrompe a prescrição trabalhista, consoante se infere da Orientação Jurisprudencial n. 359 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.²⁰⁵

De tal arte, salta aos olhos que a substituição processual levada a efeito pelos sindicatos pode propiciar a eficácia social de todas as normas de proteção aos direitos dos trabalhadores.

O art. 8º, III, da CRFB prevê a legitimidade dos sindicatos para promover a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em nenhuma hipótese contém locução restritiva ou proibitiva da possibilidade de os sindicatos atuarem na defesa de direitos outros, além daqueles estritamente referentes à categoria. A circunstância de a lei dispor sobre a permissão de um fato não significa a proibição de todos os demais que dele se distingam.²⁰⁶

Ocorre que, apesar de os sindicatos possuírem legitimidade para proverem a tutela coletiva dos interesses metaindividuais dos trabalhadores, tal atuação não ocorre quando trata-se da defesa dos interesses difusos pelos sindicatos, pois no Brasil vigora o princípio da unicidade sindical, nos termos do art. 8º, II da CRFB.

Nos termos do art. 8º, III da CRFB, os sindicatos possuem legitimidade para a defesa dos interesses coletivos em sentido estrito ou individuais homogêneos de toda a categoria profissional ou econômica, não possuindo legitimidade para a defesa imediata dos interesses difusos, já que estes não são destinados especificamente ao grupo ou categoria de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base, e sim pessoas indeterminadas ligadas por circunstância de fato.²⁰⁷

Apesar de haver a legitimação do sindicato para propor Ação Civil Pública, nos termos do artigo 129, § 1º da CRFB, a defesa dos interesses difusos por parte dos sindicatos não pode

²⁰⁴ VIANA, Marcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o projeto de reforma**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_70_I/Marcio_Viana.pdf>. 4 artigo marco túlio>. Acesso em: 28 dez. 2013.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ DOS SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTR, 2003, p. 235.

²⁰⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação civil pública na perspectiva dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 216.

ocorrer de forma imediata em função do princípio da unicidade sindical, porém isso não impede que de forma mediata (e reflexa) os interesses difusos possam ser defendidos pelo sindicato.²⁰⁸

A CRFB no § 1º do art. 129 confere legitimidade a outras entidades para o ajuizamento da ação coletiva, norma que se harmoniza com o art. 8º, III, da CRFB, no sentido de poder-se conferir legitimidade aos sindicatos para promoverem a defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria.

Percebe-se a partir daí que os sindicatos possuem inequívoca legitimidade para o ajuizamento de ações civis públicas que se destinem a defesa dos interesses coletivos em sentido estrito ou individuais homogêneos de toda a categoria profissional ou econômica que represente, não ficando a sua atuação restrita, portanto, à implementação dos interesses dos seus associados.²⁰⁹

Contudo, o inciso II do art. 8º da CRFB choca-se com o art. 1º do mesmo diploma legal, que prevê a noção de Estado Democrático de Direito, e com o princípio da liberdade sindical previsto na Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Desse modo, os sindicatos passam a ser menos representativos, pois há um enfraquecimento da atuação sindical na defesa dos direitos e interesses previstos no inciso III do art. 8º da CRFB.

Em relação a categoria profissional ou econômica que representa, o sindicato deve atuar de forma mais incisiva, em prol da proteção dos direitos metaindividuais, valendo-se das ações coletivas *lato sensu*. Agindo assim, ocorrerá um fortalecimento da relação entre o próprio sindicato e os trabalhadores por ele representados, o que, por sua vez, implicará no aumento do cumprimento espontâneo da legislação pelos empregadores. Além disso, os sindicatos contribuirão para o fortalecimento das relações entre empregado e empregadores no local de trabalho, o que favorecerá os acordos coletivos e, de certo modo, poderá implicar na diminuição do número de ações trabalhistas.

²⁰⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação civil pública na perspectiva dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 216.

²⁰⁹ CESARIO, João Humberto. **Técnica processual e tutela coletiva de Interesses ambientais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2012, p. 181.

Desse modo, a propositura de ações coletivas acaba minimizando a quantidade de processos individuais, favorece o acesso à justiça dos trabalhadores e preserva os postos de trabalho.

No plano normativo, nenhuma limitação expressa foi imposta à atuação dos sindicatos para a propositura de ações coletivas, por outro lado, não se pode olvidar que a análise do art. 8º, III da CRFB deve ser feita dentro dos critérios hermenêuticos atrelados ao paradigma do Estado Democrático de Direito.

A nova hermenêutica constitucional possui como fundamento o princípio da máxima efetividade, pois o intérprete, ao interpretar a norma, deverá ir além dos critérios semânticos e verificar, dentre as interpretações possíveis, aquela que confere maior eficácia.

Deve ser exigido dos aplicadores do direito uma interpretação que reconheça a importância da aplicação dos direitos fundamentais previstos na CRFB, dando-lhe máxima efetividade, e não ao contrário, evitando-se o empobrecimento e o esvaziamento de suas normas e a desarticulação do sistema de garantias legais.²¹⁰

A ação dos sindicatos para a promoção dos direitos metaindividuais é um dos principais meios de tutela da valorização do trabalho humano, da função social da propriedade e do meio ambiente, além da busca do pleno emprego e da redução das desigualdades.²¹¹

Quanto à finalidade do sindicato, aponta Alfredo J. Ruprecht:

O sindicato não é uma simples reunião de indivíduos, mas tem uma finalidade permanente, que é defender o interesse dos seus membros e de toda classe trabalhadora em geral e, especialmente, de sua categoria profissional. Procurar elevar o nível de vida, condições razoáveis de trabalho, ele o faz pelo princípio de solidariedade.²¹²

Para o autor, o fim primordial do sindicato é a criação de um ordenamento lógico e razoável das condições de trabalho considerado de forma ampla, em que as relações patronais e

²¹⁰ SEGAL, Lidiane da Penha; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimidade da defensoria pública da União na justiça do trabalho na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, vol. 152, p. 141-160, jul-ago. 2013.

²¹¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 240.

²¹² RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 135.

operárias estejam inseridas num contexto de paz. Além disso, defende o autor da necessidade de o sindicato atuar de forma que contribua com as possibilidades de proporcionar uma vida digna e honrada ao trabalhador, além das relações de trabalho.²¹³

No que tange o papel dos sindicatos, Carlos Henrique Bezerra Leite entende que o atual modelo organizacional do sindicalismo brasileiro está a exigir profundas reformulações, a começar pelo monopólio de representação por categoria e cobrança compulsória de contribuições para sustento do sistema corporativista e fascista imposto desde a década de trinta.²¹⁴

Outra questão apresentada pelo autor é que somente com a reforma do art. 8º da CRFB, nos moldes preconizados pela Convenção n. 87 da OIT, é que o sindicalismo brasileiro poderá avançar em busca de uma autêntica liberdade sindical. A referida reforma propiciará aos sindicatos a possibilidade de serem os atores políticos mais importantes na defesa dos interesses metaindividuais dos seus representados no campo das relações de trabalho.²¹⁵

Considerando a missão institucional dos sindicatos, que inicialmente surgiram da união de determinado grupo de trabalhadores para reivindicar melhores condições de trabalho, é necessários que os mesmos tenham uma atuação efetiva, com uma postura reivindicatória e ainda oportunizando a participação dos trabalhadores.

Ora, os sindicatos tem a legitimidade para a defesa dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores nos termos do art. 8º da CRFB e para efetivar esses direitos, é importante que haja uma aproximação dos sindicato com seus representados, sendo oportunizado o direito de participação nas deliberações, de todo o grupo, mediante a observância dos pressupostos da teoria dos discurso habermasiana, a fim de que seja alcançada a democracia deliberativa.

A ausência de democratização interna sindical é um obstáculo que deve ser superado por meio dos pressupostos da teoria do discurso. Deve ser oportunizado à categoria (incluindo trabalhadores empregados ou não) o direito de participar das discussões e a partir daí decidirem a respeito de qual a melhor decisão a ser tomada à favor de todo grupo. Agindo

²¹³ RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 136.

²¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Liquidação na ação civil pública: o processo e a efetividade dos direitos humanos, enfoques civis e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 54.

²¹⁵ Ibid.

assim, a democracia interna sindical deixará de ser vista como algo utópico, pois os sindicatos têm um papel fundamental a desempenhar, como afirma Celso Antônio Pacheco Fiorillo:

A contrário, portanto, do Ministério Público, da União, dos Estados, dos Municípios autarquias, empresas públicas, bem como outras pessoas jurídicas definidas no art. 5º da Lei nº 7.347/85 os sindicatos estão situados ao lados das associações civis e dos partidos políticos, como representantes naturais da sociedade civil; construídos e formados por cidadãos, atuam concretamente na defesa dos direitos da coletividade, respondendo por seus atos de forma direta sem maiores entraves ou mesmo dificuldades impostas pelo ordenamento jurídico em vigor. É bem mais simples para o cidadão fiscalizar os atos realizados por sua associação civil ou mesmo sindicato do que fiscalizar se a União ou até mesmo o Ministério Público estão defendendo concretamente direitos que são violados no dia a dia por pessoas físicas e jurídicas e, particularmente pelas pessoas jurídicas de Direito Público.²¹⁶

Verifica-se que há uma aproximação muito maior entre o cidadão e o sindicato o qual o representa do que entre o cidadão e o poder público. Devido ao fato de o sindicato ser constituído por um grupo menor de pessoas que possuem interesses em comum, tem que ser garantido ao cidadão o direito de participação nas deliberações sindicais, pois se não for atendido os anseios de grupo, não haverá razão de existir sindicato.

3.3 ROMPIMENTO DO CONCEITO DE CATEGORIA PARA PROPICIAR A MÁXIMA EFETIVIDADE DA TUTELA DOS DIREITOS OU INTERESSES METAINDIVIDUAIS PELOS SINDICATOS

Está previsto no art. 8º da CRFB que os sindicatos, no Brasil, constituem-se por categorias. O inciso III do mesmo dispositivo refere-se à organização sindical representativa de categoria; o inciso II refere-se à categoria profissional (de trabalhadores) e à categoria econômica (de empregadores) e o inciso IV refere-se expressamente à categoria profissional.

Contudo, os incisos II, III e IV do artigo 8º da CRFB repetem a palavra "categoria", que, para Antônio Álvares da Silva, é um conceito típico da organização sindical corporativa e desnecessária nos sindicatos por empresa e mesmo nos sistemas em que ainda persiste a organização sindical por profissão.²¹⁷

²¹⁶ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p. 40-48.

²¹⁷ SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralidade sindical na nova Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990, p. 41.

Verifica-se que a CRFB manteve a organização corporativista do sindicalismo brasileiro, pois se há liberdade, o que interessa aos sindicatos não é o modo por que se organizam, mas sim a atuação reivindicatória concreta que desempenham para a obtenção de melhores condições de trabalho. Enfim, a questão se desloca da formação para a eficiência da representação.²¹⁸

Quanto à representação sindical, o art. 513, "a" da CLT, prevê que são prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissional liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

Desse modo, o *sindicato* é um órgão que possui personalidade e representatividade para agir em nome dos trabalhadores, seja qual for a modalidade de sindicalização.²¹⁹

A constituição de sindicatos por categoria, no Brasil, constitui uma noção implantada pela Constituição de 1937, cujo art. 138 dispunha que o sindicato reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, cuja fonte de inspiração foi a Carta del Lavoro, de 1927, da Itália fascista, que, segundo Romita:

O mencionado art. 138 da Carta brasileira de 1937 constitui tradução literal da Declaração III da Carta del Lavoro. Ela, por seu turno, provém da deliberação do *Gran Consiglio Nazionale del Facismo*, de 6 de outubro de 1925, que definiu as bases da organização sindical e da Magistratura del Lavoro italiana.²²⁰

A Organização sindical por categoria, no Brasil, foi influenciada pelo facismo italiano e conservada pela CRFB, ao reconhecer o Brasil como Estado Democrático de Direito, como salienta Romita:

Sem dúvida, a Constituição da Itália democrática, de 1948, no art. 39, 4ª alínea, refere-se a sindicalização por categoria. Entretanto, em novo contexto histórico, emprestou-se a noção de categoria, na Itália, novo significado, compatível com o

²¹⁸SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralidade sindical na nova Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1990, p. 41.

²¹⁹RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 114.

²²⁰ROMITA, Arion Sayão. A (Des)organização sindical brasileira. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 666- 675, jun. 2007.

regime democrático implantado no país pela Constituição de 1948. O facismo italiano forjou e aplicou a noção de sindicalismo por categoria com apoio em considerações baseadas em conveniência e oportunidade, como critério de utilidade política. No Brasil, porém, a ideia facista veio pra ficar. O critério de categoria serve aos propósitos facistas de controle da organização sindical pelo Estado. No Brasil, a ideia se implantou na fase histórica em que o sindicato nascia, crescia, vivia e morria no seio do Ministério do Trabalho. como afirmava Oliveira Vianna. Paradoxalmente, a Constituição de 1988, que consagrou a autonomia sindical (art. 8º, I), conserva a organização sindical por categoria.²²¹

Segundo o mesmo autor, a categoria decorrente do corporativismo italiano está atrelada ao sindicalismo à serviço do Estado, pois o sindicato só existe formalmente, não possui autonomia, por estar subordinado ao Estado.²²²

A organização sindical brasileira tem como premissa a representação por categoria, cujo critério de cooptação profissional tem como suporte o sistema de unicidade sindical constitucionalmente assegurado, que não se coaduna com a atuação sindical na tutela dos interesses metaindividuais.

Assim, para Russomano:

Nos sistemas que a representatividade se faz em função da *categoria profissional ou econômica* e, não, apenas, dos associados do sindicato, chegam os legisladores à adoção de algumas normas que causam estranheza, sob os refletores do Direito Comparado. É o que ocorre no Brasil quanto à sentença normativa, que abrange a totalidade dos trabalhadores integrantes da categoria profissional atingida pela sentença. Não é outro o motivo pelo o qual o sindicato pode impor contribuições genéricas (independentemente da chamada "contribuição sindical", agora em vias de extinção, e das "mensalidades", a primeira paga pelos integrantes da categoria e as segundas pagas, apenas, pelos associados). Não é outra a razão porque as convenções coletivas de trabalho abrangem (como ocorre com as sentenças normativas) a generalidade dos trabalhadores e, não, apenas, os integrantes dos sindicatos convenientes.²²³

Nesse sentido, ao invés de ser utilizada a expressão "categoria", deveria ser empregada a palavra "profissão", pois, de acordo com os ensinamentos de Evaristo de Moraes Filho, o sindicato representa e defende a profissão como um todo, independente das pessoas concretas que a compõem, muitas vezes, contra algumas delas, como no caso, por exemplo, de moralização profissional que importe em proibição do seu exercício.²²⁴

²²¹ ROMITA, Arion Sayão. A (Des)organização sindical brasileira. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 666- 675, jun. 2007.

²²² Ibid.

²²³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 114.

²²⁴ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 60.

Desse modo, para o citado autor, existe a profissão na realidade social, como um grupo de atividade espontâneo, natural, anterior à qualquer tentativa de regulamentação pelo direito. Fora dos quadros jurídicos impostos pelo Estado, já se encontram funcionando, na vida econômica da nação, as diversas maneiras do homem realizar a produção, a distribuição, a circulação e o consumo de bens.²²⁵

Apesar desse entendimento, a noção de categoria é utilizada para delinear o alcance da atividade sindical em face das relações de trabalho dos seus membros, possuindo grande importância no sistema sindical brasileiro, nos termos da CRFB.

Segundo Russomano, seria absurdo dizer que o papel do sindicato se limita a representar os interesses ou coletivos *de seus associados e da respectiva categoria*, pois no nosso sistema de unicidade sindical, em que a sindicalização toma como referência a "categoria" (profissional ou econômica), a primeira responsabilidade do sindicato é perante a generalidade dos trabalhadores. Independentemente de filiação, os sindicatos representam a totalidade dos trabalhadores do mesmo grupo ou categoria, principalmente nos conflitos coletivos de trabalho, solucionados através de convenções coletivas ou de processos judiciais.²²⁶

Quanto ao processo de elaboração da Convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho, o mesmo deveria perpassar pelo procedimento deliberatório de criação de normas nos termos dos pressupostos da teoria do discurso, em que todos os membros do grupo pudessem ter o conhecimento mínimo ao ponto de opinar a respeito de qual a melhor decisão a ser adotada em atendimento ao interesse do grupo, pois a convenção coletiva, é a lei da profissão, é um código de normas para toda a categoria.²²⁷

Reconhecer as convenções collectivas importa, portanto, no reconhecimento do direito das categorias por intermédio dos seus órgãos representativos, de regularem, por si mesmas, por meio de um livre accordo chamado convenção collectiva, as suas próprias condições de trabalho.²²⁸

²²⁵ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 60.

²²⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 114-115.

²²⁷ VIANNA, Francisco José de Oliveira. **Problemas de direito corporativo**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1938, p. 166.

²²⁸ Ibid.

Além do processo de negociação das convenções coletivas, os pressupostos da teoria do discurso devem ser observados no processo de elaboração das normas estatutárias sindicais, fundamentado na solidariedade espontânea que surge entre os exercentes da mesma ocupação, sendo a associação um fenômeno de solidariedade prática:

Os interesses profissionais comuns levam os indivíduos a se aproximarem de modo permanente, criando um órgão próprio e duradouro capaz de lhes defender esses mesmos interesses. A proximidade do exercício do trabalho, a aglomeração dos mesmos locais de grandes massas de trabalhadores ou de empresas, a identidade de padrões de vida extra-fábrica ou fora da casa de comércio, tudo isso serve de condicionamento básico para a efetivação da forma associativa dos grupos profissionais anteriormente existentes.²²⁹

Em que pese a existência do conceito de categoria, oriundo do sistema fascista italiano, há a preexistência de interesses profissionais de determinado grupo, classe ou círculo determinado de pessoas ou de um outro grupo ocupacional que, aproximados, coordenados, poderão todos os seus membros defender melhor os seus interesses, resistindo a interesses opostos e elevando mais alto o nível econômico e social do seu grupo.²³⁰

Quanto à definição de categoria, o parágrafo 4º do art. 511 da CLT prevê nos seguintes termos:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas.(...) § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Nos termos do citado artigo, a categoria pressupõe a formação de uma associação natural, independentemente da integração dos pessoas, não decorrendo de qualquer repercussão fática, somente do que é exigido pela legislação. Segundo Pamplona:

E essa desconexão é de mão dupla: os integrantes de categoria que divergirem dos demais não podem cindi-la porque a legislação não permite essa providência, e os integrantes de diversas categorias que tenham interesses convergentes não podem reunir-se em novo e distinto agrupamento porque essa atitude também não se ampara no ordenamento justalabalhista vigente.

²²⁹ VIANNA, Francisco José de Oliveira. **Problemas de direito corporativo**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1938, p. 63.

²³⁰ MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 60.

Exigir que os trabalhadores façam parte de determinada categoria é uma afronta ao princípio da liberdade sindical, haja vista que o trabalhador não tem a possibilidade de escolher o sindicato que pretende filiar-se e, ainda, ao ser obrigado a pertencer a determinado grupo, o trabalhador corre sérios riscos de não ter seus interesses representados pelo sindicato representante da respectiva categoria, como bem descreve Pamplona:

A concepção de categoria, pois, como critério básico de organização sindical, é flagrantemente *atentatória à liberdade sindical*, pois não se permite que os interessados constituam livremente entidades destinadas a defender os seus interesses.²³¹

Assim, o modelo sindical brasileiro, ao defender a existência do sindicato único, fere o direito à liberdade sindical, pois os trabalhadores são obrigados a ficar atrelados à um sindicato que não possuem identificação devido à proibição legal de desligarem-se da entidade e procurarem outra que atendam aos seus interesses.

Embora os sindicatos tenham surgido da união dos trabalhadores que inicialmente associaram-se entre si para lutarem pelos seus interesses, atualmente os sindicatos tomaram outra dimensão e necessitam de se adequarem à nova realidade para atender às reivindicações de pessoas que não são associadas, mas, que por uma imposição legal, pertencem à categoria, como bem salienta Russomano:

Nesses momentos, nenhuma diferença pode ser feita, de parte do sindicato, na pauta de sua atuação, relativamente a associados e não associados, sob pena de se desvirtuar a *representatividade global* exercida, em caráter permanente (unicidade) ou em certo momento (pluralidade) pelo sindicato dos trabalhadores ou de empresários.²³²

Desse modo, ao promover ações para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores, o sindicato estará tutelando os direitos de todos os trabalhadores, independentemente de filiação.

Agindo dessa forma, o sindicato estará redefinindo a sua função social e consolidando-se como entidade de defesa dos trabalhadores e de todas as pessoas que esperam desfrutar dos direitos metaindividuais.

²³¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 2013, p. 127.

²³² RUSSOMANO, Mozzart Victor. **Princípios gerais do direito sindical**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 115.

Contudo, os direitos metaindividuais pertencem o campo dos direitos sociais, pois as condições similares de vida, de trabalho e de reciprocidade entre membros da comunidade calcadas num compromisso em comum dão origem ao caráter solidário aos direitos metaindividuais.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, no âmbito de um Estado Social de Direito, os direitos fundamentais sociais constituem exigência inarredável do exercício efetivo das liberdades e garantia da igualdade de chances (oportunidades) inerentes à noção de uma democracia e um Estado de Direito de conteúdo não meramente formal, mas sim, guiado pelo valor da justiça material.²³³

Cumprir, ainda, que a ideia do reconhecimento de determinadas posições jurídicas sociais fundamentais, como exigência do princípio da dignidade da pessoa humana, decorre, consoante leciona Klaus Stern, da concepção de que "homogeneidade social e uma certa medida de segurança social não servem apenas ao indivíduo isolado, mas também à capacidade funcional da democracia considerada na sua integralidade."²³⁴

A coletivização de relações de trabalho potencializam o surgimento de fatos que atingem de forma idêntica vários trabalhadores, sendo que dessas relações surgem os direitos metaindividuais - difusos, coletivos e individuais homogêneos. Nessas relações existentes entre um mesmo empregador por vários trabalhadores pode surgir os interesses metaindividuais, devido à identidade de interesses entre os trabalhadores.

A par disso, há a possibilidade de a tutela extrapolar as relações de trabalho entre os empregados e o empregador e atingir outras pessoas que serão beneficiadas, pois esses direitos espraiam seus efeitos a um campo distinto dos contornos traçados pela delimitação da categoria.²³⁵

Além disso, ao tutelar os direitos metaindividuais, os sindicatos, além de estarem agindo de acordo com a sua missão institucional na defesa dos direitos dos trabalhadores, estão também

²³³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 62.

²³⁴ Ibid.

²³⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 230.

contribuindo com sua função social, uma vez que os citados direitos podem atingir a toda sociedade.

3.4 OBSTÁCULOS PARA A ATUAÇÃO EFETIVA DOS SINDICATOS PARA A TUTELA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS METAINDIVIDUAIS TRABALHISTAS

A CRFB representou a virada democrática do Brasil e a profusão dos direitos fundamentais, especialmente os de ordem social. Com isso, as relações trabalhistas tornaram-se ainda mais evidentes no âmbito jurídico, redundando na proliferação de demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho.²³⁶

Com a massificação das relações e dos conflitos sociais, o Estado brasileiro passou a reconhecer e positivar direitos metaindividuais, o que notadamente repercutiu na seara trabalhista. Assim, as relações coletivas se multiplicam a cada dia como tendência natural da atual estrutura jurídica, econômica e política da sociedade brasileira.²³⁷ Exsurge, destarte, a necessidade de haver uma atuação sindical efetiva, a fim de superar as barreiras que atrapalham o cidadão a ter o acesso à justiça.

Tais barreiras impedem o efetivo exercício desse direito para o recebimento de uma tutela judicial efetiva, bem como há uma inadequação das estruturas processuais tradicionais para acolher essas nova situações jurídicas.²³⁸

Para exemplificar, temos a existência de obstáculos fáticos que dizem respeito a questões econômicas relacionadas às custas processuais; óbices culturais relacionados à educação e informação deficiente a respeito de seus direitos e obrigações legalmente previstos e, ainda, as causas psicológicas relacionadas com o medo de perder uma demanda.

²³⁶ LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça:** a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&prt=>>>. Acesso em: 24 out. 2014.

²³⁷ Ibid.

²³⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 258.

Como se nota, embora existam inúmeras dificuldades de determinar-se todas as barreiras que impossibilitam um integral e efetivo acesso à justiça, são reconhecidas duas preocupações essenciais de todo movimento de acesso à justiça: a universalização do acesso ao sistema de solução estatal de conflitos, com a superação dos obstáculos fáticos e jurídicos que impossibilitam o alcance da atividade jurisdicional por grande parte dos cidadãos e a igualização de condições processuais de demanda, por meio de incremento de técnicas, métodos e instrumentos que possibilitem às partes o sucesso na demanda com base nos fundamentos fáticos e jurídicos componentes da lide e não por aspectos secundários, como as condições de cada agente.²³⁹

Entre os obstáculos para o acesso à justiça, Mauro Cappelletti e Bryant Garth elencam:

- a) o dispêndio financeiro exigido pela solução formal de litígios decorrente do pagamento das despesas processuais (custas), dos ônus da sucumbência e dos honorários advocatícios, que afetam principalmente as pequenas causas, e os prejuízos advindos com a delonga do processo judicial, que aumenta os custos e pressiona os economicamente mais fracos, a abandonar suas causas ou a aceitar acordos, infimamente inferiores àqueles que teriam direito;
- b) as "possibilidades das partes" e as vantagens e desvantagens de um em relação a outra, como maior detenção de recursos financeiros por uma delas, aptidão para reconhecer um direito ou propor uma ação ou sua defesa, decorrente de recursos financeiros, diferenças de educação, meio e status social, habitualidade e eventualidade na atuação perante o Poder Judiciário;
- c) os problemas referentes aos direitos difusos, com o valor do bem individualmente considerado em relação aos altos custos dos processos, ausência de interesse financeiro direto das pessoas singulares; dificuldade de reunir e organizar pessoas interessadas.²⁴⁰

Em face de toda essa complexidade, a resolução do problema do acesso à justiça não pode ser alcançada somente com instrumentos jurídicos. A multidisciplinariedade da matéria há muito demonstra a insuficiência de um estudo estritamente jurídico para solução desta questão. A imersão pelos campos da economia, sociologia, psicologia, arquitetura urbana, etc. é tão necessária quanto ao estudo jurídico.²⁴¹

A par disso, as inovações legislativas que resultaram na formação de um sistema integrado de acesso coletivo à Justiça (arts. 5º, XXXV, LIV, LXX, LXXI e LXXIII; 8º, III; 127 e 129, III e § 1º da CRFB; arts. 1º, 5º e 21 da LACP; arts. 81, 90, 91 à 100, 103 e 104 do CDC)

²³⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 260-261.

²⁴⁰ CAPPELLETTI, Mauro. O acesso à justiça e a função do jurista em nossa época. **Revista de processo.** São Paulo. n. 61, p. 144-160, jan./mar.1991.

²⁴¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 260.

trouxeram uma nova possibilidade de resolução desta demanda, dentro da perspectiva de acesso à Justiça trazida por Mauro Cappelletti e Bryant Garth por meio do *Florence Project*,²⁴² por eles denominados "ondas" com vistas à resolução do problema do acesso à Justiça e da eliminação das suas barreiras:

O recente despertar de interesse em torno do acesso efetivo à Justiça levou à três posições básicas, pelo menos nos países do mundo ocidental. Tendo início em 1965, estes posicionamentos emergiram mais ou menos em sequencia cronológica. Podemos afirmar que a primeira solução para o acesso - a primeira 'onda' desse movimento novo - foi a assistência judiciária; a segunda dizia respeito às reformas tendentes a proporcionar representação jurídica para os interesses 'difusos', especialmente nas áreas de proteção ambiental e do consumidor; e o terceiro - e mais recente - é o que propomos a chamar simplesmente "enfoque de acesso à justiça" porque inclui os posicionamentos anteriores, mais vai muito mais além deles, representando, dessa forma, uma tentativa de atacar as barreiras de modo mais articulado e compreensivo.²⁴³

Em relação à "segunda onda", verifica-se o importante papel a ser desempenhado pelos sindicatos nas demandas trabalhistas através da utilização das ações coletivas que, ao contrário das demandas individuais, sem dúvida alguma tem o potencial de resolver de forma mais eficaz uma determinada situação. Além disso, a utilização de ações coletivas acaba por reduzir a quantidade de processos na Justiça do Trabalho. Como destacam Isabel Reiz Lages e Carlos Henrique Bezerra Leite²⁴⁴, a ação coletiva:

Democratiza o acesso em massa ao Poder Judiciário; otimiza a distribuição igualitária da Justiça, promovendo a correção das desigualdades sociais e regionais; permite a aglutinação de diversos litígios individuais numa única demanda (tutela dos direitos individuais homogêneos); prestigia a economia e a celeridade processuais; evita decisões judiciais conflitantes tão caras á credibilidade do Judiciário frente à sociedade; ameniza barreiras psicológicas e técnicas que dificultam o acesso dos grupos sociais vulneráveis à Justiça; previne macrolesões aos direitos fundamentais; desencoraja comportamentos violadores dos direitos humanos (danos morais coletivos e multas elevadas); permite que os trabalhadores tem acesso à Justiça do Trabalho durante a vigência do contrato de trabalho; interrompem a prescrição para as demandas individuais (TST/SDI-1/OJ 359).²⁴⁵

²⁴² SEGAL, Lidiane da Penha; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimidade da defensoria pública da União na justiça do trabalho na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, vol. 152, p. 141-160, jul-ago. 2013.

²⁴³ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Safe, 1988, p. 31 e ss.

²⁴⁴ LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça**: a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&prt=>>>. Acesso em: 24 out. 2014.

²⁴⁵ Ibid.

Além disso, segundo os autores, as ações coletivas criam um espaço para a conscientização da cidadania, permitindo a participação da sociedade e dos trabalhadores - direta ou indiretamente- nos centros de Poder, por meio da provocação das instituições responsáveis pela defesa coletiva de direitos (art. 6º, da Lei 7.347/1985).²⁴⁶

Desse modo, a concentração de atos em um só processo, através de um legitimado engajado com a defesa dos trabalhadores e que possua a capacidade de postular e instruir devidamente a lide, leva a uma solução mais benéfica para todo o grupo de trabalhadores, tendo em vista que o processo coletivo deve conduzir a uma solução mais eficiente da lide, em proveito de todo o grupo lesado.

A par disso, Carlos Henrique Bezerra Leite observa a necessidade de ser enaltecido o aperfeiçoamento jurídico, ético e cultural dos dirigentes sindicais e dos respectivos assessores jurídicos, como requisitos básicos para que o sindicalismo brasileiro possa desfrutar de maior credibilidade, não apenas junto aos trabalhadores, como também perante os empresários e a própria sociedade como um todo, o que redundará no incremento da (autêntica) negociação coletiva e na promoção da proteção dos interesses metaindividuais da classe trabalhadora.²⁴⁷

Assim, em virtude da massificação dos conflitos sociais, a defesa dos direitos metaindividuais exige a adoção de um sistema processual diverso do utilizado para as demandas tipicamente individuais e que seja devidamente adequado às peculiaridades inerentes a tais interesses.

Rodolfo Camargo Mancuso destaca a importância do processo coletivo na Justiça do Trabalho, ressaltando que é nela que se contrapõem as grandes massas de interesses reveladoras do capital e do trabalho, conflitos esses os quais hoje vão se exacerbando na medida que a sociedade vai se massificando e o mundo vai se globalizando.²⁴⁸

²⁴⁶ LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça:** a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&prt=>>>. Acesso em: 24 out. 2014.

²⁴⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Liquidação na ação civil pública: o processo e a efetividade dos direitos humanos, enfoques civis e trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2004, p. 54.

²⁴⁸ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Jurisdição coletiva e coisa julgada:** teoria geral das ações coletivas. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 74.

Assim, o que deve ser almejado com o processo coletivo é a efetividade, na qual sejam proferidas decisões com uma carga maior de efetividade, atingindo-se toda uma comunidade, uma categoria ou um número expressivo de trabalhadores.

No Brasil, a própria constitucionalização do direito de ação e a consagração, também constitucional, do princípio da inafastabilidade da jurisdição e de uma série de normas jurídicas processuais, já demonstram a preocupação da sociedade com o problema do acesso à justiça e da busca de meios efetivos para a sua concretização.²⁴⁹

Assim, a proteção de toda situação jurídica deve ocorrer no plano material e processual. Além de haver a necessidade de criar e melhorar o leque de situações de vantagens reconhecidas pelo direito material aos sujeitos de direito, é imprescindível a instituição de um sistema de proteção jurisdicional eficaz ao exercício e à defesa dessas posições jurídicas quando violadas.²⁵⁰

Contudo, há diversos remédios para a proteção dos direitos metaindividuais, tais como a ação civil pública, o mandado de segurança coletivo, a ação popular e a ação coletiva, sendo a ação civil pública o mais completo e eficiente meio para a defesa dos interesses difusos.²⁵¹

Apesar de existirem diplomas que contemplem previsões acerca da defesa de direitos e interesses metaindividuais, a sua efetiva proteção remonta ao advento da Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985 (Lei de Ação Civil Pública- LACP), que disciplinou a ação civil pública por danos a interesses difusos e coletivos.

Após a promulgação da CRFB, a ação civil pública foi elevada ao âmbito constitucional (art. 129, III) e contemplou uma série de medidas visando à tutela dos interesses metaindividuais, a saber: concedeu legitimidade às entidades associativas, quando expressamente autorizadas, para representar seus filiados judicial e extrajudicialmente (art. 5º, XXI); instituiu o mandado de segurança coletivo ou individuais da categoria (art. 5º LXX; art. 8º, III); concedeu ampla

²⁴⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 270-271.

²⁵⁰ Ibid, p. 257-258.

²⁵¹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Os sindicatos e defesa dos interesses difusos**: no direito processual civil brasileiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, p 106.

legitimação ao Ministério Público para a defesa do patrimônio público e social do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129, III, IV e V).

Ademais, o CDC introduziu uma esfera coletiva de proteção processual no ordenamento jurídico brasileiro. Esse instrumento, além de conferir contornos mais precisos ao objeto da ação civil pública, definiu uma série de conceitos cruciais para a celeridade e segurança desse universo de proteção, como a enunciação dos atributos essenciais e específicos de cada um dos interesses metaindividuais (art. 81, incisos I, II e III) e a tutela processual de direitos individuais homogêneos (art. 91).²⁵²

De fato, segundo a atual redação do art. 1º da LACP, pode a ação civil pública ser manejada para a defesa de interesses metaindividuais atinentes: I- ao meio ambiente; II - ao consumidor; III - a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo (inciso acrescentado pelo CDC); V - a infrações à ordem econômica e à economia popular; VI - à ordem urbanística. Inexiste, portanto, taxatividade na defesa dos interesses metaindividuais, com base na LACP.

Outrossim, a complementação recíproca existente entre a LACP (art. 21) e o CDC (art. 90) permite que se resguarde qualquer interesse difuso, coletivo ou individual homogêneo, seja pela via da ação civil pública ou da ação coletiva. "Estabeleceu o legislador uma via de mão dupla entre os mencionados diplomas legais, que faculta ao seu intérprete trânsito livre nesse caminho".²⁵³

Não obstante, a defesa dos interesses metaindividuais, para além de sua conotação jurídica, tem um importante papel a desempenhar na consolidação de formas de ação coletiva que, em síntese, estimulam a constituição e fortalecimento da sociedade civil ao ampliar os caminhos para a participação popular nos processos decisórios da democracia. Há um processo em curso no qual o sistema judicial passou a operar como depositário das expectativas em torno da conquista de direitos. No entanto, seu sentido talvez ainda seja devedor da capacidade de percepção dessa dinâmica por seus agentes de modo a desbravar novos rumos que, em suma,

²⁵² SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003, p. 273-274.

²⁵³ CARDOSO, Fábio Leal. Competência na ação coletiva trabalhista. In: FAVA, Marcos Neves (Org.). **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 48.

permitam a concretização do projeto democrático incorporado aos mecanismos institucionais disponíveis no nosso ordenamento jurídico.²⁵⁴

Para a implementação dessa verdadeira jurisdição coletiva na processualística laboral, com vistas à tutela dos interesses metaindividuais, é condição *sine qua non* observar todo esse sistema de tutela coletiva, cujos motores são a lei de Ação Civil Pública e o Código de Defesa do Consumidor.²⁵⁵

Assim, a jurisdição trabalhista pode ser exercida por meio de três sistemas de tutela processual: um primeiro, destinado à solução dos tradicionais dissídios individuais; um segundo, com vistas a solucionar os dissídios coletivos de trabalho, nos quais se busca, por exemplo, por intermédio do poder normativo, a criação de normas e condições de trabalho, para as partes que figuram no processo (CRFB, art. 114, §2º) e, finalmente, um terceiro, vocacionado à tutela preventiva e reparatória dos direitos ou interesses metaindividuais.²⁵⁶

Dessa forma, o direito a uma tutela judicial efetiva não somente é mais amplo que o mero direito de ação, como também ultrapassa visões restritivas que o enquadram como um simples direito de acesso aos tribunais. Trata-se de um conceito autônomo e independente, fundamental para o sistema legal processual, cujo conteúdo absorve os dois anteriores e os colocam como instrumentos, jurídico-políticos, de universalização e de garantia de igualdade no âmbito da justiça estatal.²⁵⁷

Contudo, com base em uma nova concepção de acesso à Justiça, vislumbra-se a necessidade de um aprofundamento da ciência jurídica processual na atual conjuntura social, política e econômica, o que implica a mudança na formação dos atores jurídicos, em geral, especialmente na atuação²⁵⁸ dos dirigentes sindicais.

²⁵⁴ PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. Interesses tuteláveis por meio de ação coletiva. In: FAVA, Marcos Neves (Org.). **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 130.

²⁵⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tendências do direito processual do trabalho e a tutela dos interesses difusos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, n. 20, p. 24-37, set. 2000.

²⁵⁶ Ibid.

²⁵⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 2003, p. 261.

²⁵⁸ LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça: a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto**. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&prt=>>>. Acesso em: 24 out. 2014.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os sindicatos surgiram em virtude da conflituosa relação entre capital e trabalho para defender os interesses da classe operária, que, além de ser um organismo social, possui força política e econômica.

Ocorre que, com o passar dos anos, a atuação sindical restou mitigada devido a uma série de fatores que impõe limites à atuação, dentre eles podemos citar a baixa democratização externa e interna sindical, que impele o diálogo social e a interação dialética entre os atores sociais.

A par dessa situação, verifica-se que a organização sindical brasileira ainda não se amoldou aos tempos atuais, apesar de a Constituição Federal de 1988 ter consagrado o Estado Democrático de Direito e o pluralismo como forma de refutar o autoritarismo.

Quanto à baixa democratização externa, podemos citar a sindicalização por categoria, ranço historicista com o modelo autoritário instalado no Brasil na Era Vargas, que inviabiliza o exercício da liberdade sindical.

A ausência de liberdade sindical prevista na Convenção 87 da OIT e a manutenção da unicidade sindical são os principais obstáculos para a atuação sindical, pois numa sociedade pluralista, é fundamental a garantia das liberdades civis para o exercício da democracia no atual Estado Democrático de Direito.

Ao contrário da unicidade, a pluralidade sindical constitui a forma ideal de organização dos sindicatos compatível com a Convenção 87 da OIT, com a liberdade sindical e com a organização democrática, pois a concorrência entre os sindicatos acarretará benefícios para as instituições, uma vez que haverá uma maior preocupação em atender aos anseios sociais, políticos e econômicos do grupo que representam.

Já a baixa democratização interna apresenta um quadro ainda mais complexo, pois arraigado ao corporativismo do modelo fascista italiano e devido à unicidade sindical, os sindicatos têm garantida a sua representação e limitam suas atividades ao assistencialismo, pois perderam a sua postura reivindicatória que lhes deu origem.

Em consequência, devido a pouca interação com os anseios dos representados, nota-se um distanciamento dos sindicatos dos integrantes do grupo que representam.

A par disso, para superar os limites apontados quanto à atuação sindical, temos algumas possibilidades que consistem na adoção de novas posturas pelos dirigentes sindicais, dentre elas podemos destacar: a adoção de procedimentos democráticos a partir da teoria do discurso habermasiana e a adoção de uma nova mentalidade a fim de enaltecer o conhecimento jurídico para adoção de novas técnicas de acesso coletivo à Justiça.

Quanto à adoção da teoria do discurso habermasiana, ela seria capaz de iluminar o sindicato para introduzir no seu funcionamento a democracia deliberativa e, com disso, o grupo de trabalhadores perceberá a necessidade de criação de normas e de submissão às mesmas, a fim de garantir o efetivo exercício do direito de participação democrática.

Com a adoção da democracia deliberativa defendida por Habermas como pressuposto para as deliberações sindicais, será oportunizado ao grupo condições para participação democrática e também garantido o respeito aos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados.

Além disso, a atuação democrática enraizada na democracia deliberativa habermasiana, além de possibilitar uma decisão majoritária justa, obstará os desideratos autoritários e políticos dos dirigentes sindicais, pois ao lado da liberdade de participação será garantida a autonomia de todo os participantes.

A preocupação em adotar a teoria do discurso na presente pesquisa consiste no fato de ser garantida, através da atuação sindical, a possibilidade de oportunizar ao trabalhador condições para a cooperação na deliberação interna democrática sindical, que nada mais é que um direito fundamental social.

Quanto à segunda possibilidade de atuação sindical, temos a adoção de novas técnicas de acesso coletivo à Justiça, o que facilita o acesso à ordem jurídica justa, funcionando como um instrumento concretizador da efetividade do direito processual e material.

A par disso, o processo coletivo contribuirá com a diminuição das demandas trabalhistas, uma vez que atinge um número considerável de trabalhadores, sindicalizados ou não.

Contudo, para resguardar o exercício da democracia interna sindical e contribuir com a efetivação do acesso à Justiça, é necessário que haja a formação de uma nova mentalidade por parte dos sindicatos, a fim de oportunizar a participação de todos os trabalhadores que representam, independentemente de filiação.

Agindo dessa forma, o sindicato deixará de ficar adstrito aos rigores técnicos e formais inerentes ao Estatuto da entidade e estará comprometido com a sua missão institucional, que está atrelada à proteção do titular do direito material.

Enfim, o sindicato deve ser forte, livre, democrático e representativo dos interesses do grupo que representa. Além disso, deve estar comprometido com a construção de uma sociedade justa e solidária.

Por isso, respondendo à pergunta central desta pesquisa, é possível dizer, com arrimo nos princípios do acesso à Justiça, devido processo legal e colaboração, que o sindicato, para promover a efetivação dos direitos fundamentais metaindividuais dos trabalhadores, deve estar a serviço dos titulares do direito material invocado, sendo, ainda, um meio para promover a igualdade substancial entre os litigantes materiais da correspondente relação jurídica processual.

A superação dos limites jurídicos da atuação sindical por meio da adoção da democracia deliberativa interna e por meio do acesso coletivo à Justiça só trará ganhos para os sindicatos e para o grupo que representa, como: reconhecimento institucional, respeito aos direitos fundamentais, economia processual, celeridade e, principalmente, proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. Organização sindical - Pluralidade e Unicidade - Fontes de custeio. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 663-668, jun. 2012.

BARZOTTO, Luiz Fernando. **A democracia na constituição**. Rio Grande do Sul: Editora Uissinos, 2003.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos - Sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

BENHABIB, Seyla. Sobre um modelo deliberativo de legitimidade democrática. 2007. In: MELO, Rúrion. **Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de política**. Brasília. Universidade de Brasília, 2000.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 29 set. 2014.

BRASIL. Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>> Acesso em: 23 set. 2014.

BRASIL. Dec. 591, de 06 de julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm> Acesso em 24 set 2014.

BRASIL. **Declaração Universal Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> Acesso em: 07 nov. 2014.

BRASIL. Decreto n. 678 de 06 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre direitos humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 22 de novembro de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm> Acesso em: 23 set. 2014.

BRASIL. Decreto nº 226, de 12 de dezembro de 1991. **Aprova os textos do Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos aprovados, junto com o Protocolo Facultativo relativo a esse último pacto, na XXI Sessão (1966) da Assembléia-Geral das Nações Unidas.** Disponível em <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=135720>> Acesso em: 05 de nov. 2013.

BRASIL. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. **Atos internacionais sobre direitos cíveis e políticos. Promulgação.**

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Vade Mecum compacto saraiva.** 7 .ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 1597 p.

CAPPELLETTI, Mauro. O acesso à justiça e a função do jurista em nossa época. **Revista de processo.** São Paulo. n. 61, p. 144-160, jan./mar.1991.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça.** Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Safe, 1988.

CARDOSO, Fábio Leal. Competência na ação coletiva trabalhista. In: FAVA, Marcos Neves (Org.). **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Ação civil pública.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

CATHARINO, José Martins, **Tratado elementar de direito sindical.** São Paulo: LTr, 1982.

CESARIO, João Humberto. **Técnica processual e tutela coletiva de Interesses ambientais trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2012.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios.** São Paulo: LTr, 2005.

COURA, Alexandre de Castro; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Reflexões acerca dos direitos humanos e fundamentais a partir da tensão entre Estado de Direito e democracia em Jürgen Habermas. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica**: RIHL, Belo Horizonte, n. 9, p. 29-49. jan./dez. 2011.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Perfil da sindicalização no Brasil contemporâneo. In:

OLIVEIRA NETO, Francisco José Rodrigues et tal (org.). **Constituição e Estado Social**: os obstáculos à concretização da Constituição. São Paulo: Revista dos Tribunais; 2008.

DAHL, Robert A. **A democracia e seus críticos**. Trad. Patrícia de Freitas Ribeiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. São Paulo: Malheiros, 2001.

DOS SANTOS, Ronaldo Lima. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTR, 2003.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional**: uma proposta de releitura do art. 8, II da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no direito processual civil brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

GOYARD-FABRE, Simone. **O que é democracia?** Trad. Claudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 128.

GRINOVER, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 14-15, p. 24-44, abr./set; 1979.

HABERMAS, Jürgen. **A inclusão do outro**: estudos de teoria política. Trad. George Sperber e Paulo Astor Soethe. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

_____. **Consciência moral e agir comunicativo**. Trad. Guido A. de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

_____. **Direito e democracia: entre facticidade e validade, vol. II**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. **Direito e democracia: entre facticidade e validade, vol. I**. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. **Era das transições**. Trad. Flávio Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

_____. **O discurso filosófico**. Rio de Janeiro: Zahar, 1990.

LAGES, Isabel Reis; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Formação humanística e efetivação do acesso coletivo à Justiça**: a importância da inserção dos direitos humanos no concurso público de ingresso para o cargo de juiz do trabalho substituto. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br/sic/sicdoc/ContentViewer.aspx?id=14686&sq=391140896&fmt=1&prt=>>>. Acesso em: 24. out. 2014.

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação civil pública na perspectiva dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. Acesso coletivo à justiça como instrumento para efetivação dos direitos humanos: por uma nova modernidade. In: **O tempo e os direitos humanos**. Daury Cesar Fabríz, Jovacy Peter Filho, Julio Pinheiro Faro, Paulo Roberto Ulhoa, Horst Vilmar Fuchs (Coords.). Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2011.

_____. **Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

_____. **Liquidação na ação civil pública: o processo e a efetividade dos direitos humanos, enfoques civis e trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Tendências do direito processual do trabalho e a tutela dos interesses metaindividuais. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, n. 105, p. 24-37, jan./mar. 2002.

LEITE, Julio Cesar do Prado. **A nova constituição e os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1987.

LEVINE, Robert M. Pai dos pobres? O Brasil e a Era Vargas. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

MAIA, Antônio Cavalcanti. **Jürgen Habermas: filósofo do direito**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p.53.

MACUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 4. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

_____. **Comentários ao Código de Proteção do Consumidor**. In: De Oliveira, Juarez (Org.). São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. **Jurisdição coletiva e coisa julgada: teoria geral das ações coletivas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MANIN, Bernard. **Legitimidade e deliberação política**. Disponível em: <<http://direitoesubjetividade.files.wordpress.com/2009/10/bernard-manin-legitimidade-e-deliberacao-politica.pdf>> Acesso em 11 mar. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Rúrion. **Marx e Habermas: teoria crítica e os sentidos da emancipação**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 319.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1956.

_____. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. A ação popular do direito brasileiro como instrumento de tutela jurisdicional dos chamados interesses difusos. **Revista de processo**. São Paulo: n. 28, p. 143-153, out./ dez. 1982.

MÜLLER, Friedrich. **Quem é o povo?: a questão fundamental da democracia**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos”, in: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa**. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho - Relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Direito sindical**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. Problemas que dificultam a reforma sindical. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 647-653, jun. 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo:LTr, 2013.

PEREIRA, Armando F.(Ed.). **Cooperativas: mudanças, oportunidades e desafios**. Brasília: OIT, 2001.

PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. Interesses tuteláveis por meio de ação coletiva. In: FAVA, Marcos Neves (Org.). **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. A (Des)organização sindical brasileira. **Revista LTr**, São Paulo, n. 06, p. 666- 675, jun. 2007.

_____. A globalização da economia e o poder dos sindicatos. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 105, p. 13-23, janeiro-março de 2002.

_____. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília/Rio, 1976.

_____. **Sindicalismo, economia, estado democrático:** estudos. São Paulo: LTr, 1993.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais do direito sindical.** 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SANTIN, Janaína Rigo. A gestão democrática municipal no estatuto da cidade e a teoria do discurso habermasiana. **Revista da faculdade de direito da universidade federal do Paraná.** Curitiba, n. 1 p. 121-131, 2004.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo:LTr, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SCHWARTZMAN, Simon. **Bases do autoritarismo brasileiro.** Rio de Janeiro: Publit Soluções Editoriais, 2007.

SEGAL, Lidiane da Penha; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A legitimidade da defensoria pública da União na justiça do trabalho na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho.** São Paulo, vol. 152, p. 141-160, jul./ ago. 2013.

SILVA, Antônio Álvares da. **Pluralidade sindical na nova Constituição.** Belo Horizonte: Del Rey, 1990.

SINDICATOS devem repensar a função representativa. 2012. Disponível em: <<http://fsindical-rs.org.br/noticias/sindicatos-devem-repensar-a-funcao-representativa.html>> Acesso em 11 mar. 2014.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A liberdade sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da pluralidade sindical.**Revista de direito do trabalho.** Vol 146, p. 267-287, abr-jun 2012.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SOUZA NETO, Cláudio Pereira. Os direitos fundamentais como condições para a cooperação na deliberação democrática. **Revista da AJURIS**. Porto Alegre, n. 110, p. 97-112, jun. 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 2. 19 ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000.

TRINDADE, José Damião de Lima. **História social dos direitos humanos**. 2 ed. São Paulo: Petrópolis, 2002.

VIANA, Marcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o projeto de reforma**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_70_I/Marcio_Viana.pdf>. 4 artigo marco túlio>. Acesso em: 28 dez. 2013.

VIANNA, Francisco José de Oliveira. **Instituições políticas brasileiras**. Brasília: DF: Conselho Editorial do Senado Federal, 1999.

_____. **Problemas de direito corporativo**. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1938.