

**UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE -  
MESTRADO EM GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO**

Geraldo Lourenço de Sena Filho

**(Des) Territorialização Sindical:**

Uma análise ôntica do Modelo Celetista  
frente ao Princípio da Liberdade Sindical.

**Governador Valadares**

**2017**

**GERALDO LOURENÇO DE SENA FILHO**

**(Des) Territorialização Sindical:**

Uma análise ôntica do Modelo Celetista  
frente ao Princípio da Liberdade Sindical.

Pesquisa em forma de dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação *strictu sensu* - em Gestão Integrada do Território – [GIT], da Universidade Vale do Rio Doce – [UNIVALE] - como requisito parcial para a aquisição do grau de Mestre em Gestão Integrada do Território.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Pimenta B. Pereira

Governador Valadares - MG  
2017

## FICHA CATALOGRÁFICA

### Ficha catalográfica

S474 Sena Filho, Geraldo Lourenço de.  
(Des) Territorialização Sindical: Uma análise ôntica do Modelo Celetista frente ao Princípio da Liberdade Sindical / Geraldo Lourenço de Sena Filho. – Governador Valadares. 100 f.; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada do Território) – Universidade Vale do Rio Doce – UNIVALE, 2016.

1. Direito Público – Brasil. 2. Direito do Trabalho – Brasil. 3. Sindicato. I. Título.

CDU 342:331.105

## FOLHA DE AVALIAÇÃO

## DEDICATÓRIA

Dedicarei este trabalho inicialmente ao Supremo Criador, O Grande Arquiteto do Universo, a quem confio o destino de todos os meus passos. Ao meu pai (*in memoriam*) e à minha mãe por terem, com tanta sabedoria, me ensinado a trilhar os caminhos às vezes tortuosos e cheios de espinho. À minha esposa Rosângela e aos meus filhos Marcela, Renato e Fernanda que são meus companheiros de jornada, sabendo aceitar minhas ausências devido aos estudos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que foram tolerantes comigo em especial minha esposa e meus filhos que souberam entender a importância desta realização para minha vida profissional, cujo êxito e legado serão doravante dedicados a eles. Agradeço também ao Professor Dr. Alexandre – orientador - pela paciência e dedicação sempre pronto a responder os questionamentos e as dúvidas levantadas. Aos colegas do GIT ainda que de forma transversa, colaboraram para a finalização do mestrado.

## RESUMO

Este trabalho tem como foco fazer uma análise crítica do modelo celetista frente ao princípio da liberdade sindical e o processo de tentativa de ruptura com o sistema sindical corporativo. A Constituição da República de 1988, sobretudo por meio do destaque ao princípio da liberdade sindical, resgata um procedimento crítico ao estamento impositivo original celetário. A base territorial é um dos elementos constitutivos das relações coletivas de trabalho, composto pela área geográfica sobre a qual os atores sindicais praticam os atos jurídicos inerentes ao Direito Coletivo. É porção estabelecida e delimitada da superfície de uma região, que contém a organização sindical, dentro de cujas fronteiras os seres coletivos são reconhecidos e exercem suas atribuições jurisdicionais, como sujeitos de direito, autorizados a formalizar instrumentos coletivos, mas que pode constituir um limitador ao princípio da liberdade sindical.

**Palavras Chave:** 1 – Sindicato. Instrumentos Coletivos. 2 – Categoria. Território Sindical.

## ABSTRACT

Focus of this study is to make a critical analysis of the model *celetista* front of the principle of freedom of Association and the trial of rupture with the corporative trade union system. The Constitution of the Republic of 1988, in particular through the principle of trade union freedom, rescues a critical procedure to tax estates celetário original. The territory is one of the constituent elements of collective from work relations, consisting of the geographical area over which the Union actors practice legal acts inherent Collective rights. Is established and delimited portion of the surface of a region, which contains the trade union organization, within whose borders collective beings are recognized and exercise their jurisdictional responsibilities as subjects of law allowed to formalize collective instruments, but that can be a limiter to the principle of freedom of association.

**Keywords:** 1 – Union. Collective Instruments. 2 - Professional Category. Union Territory.



## LISTA DE SIGLAS

SIGLA	SIGNIFICADO
<b>ACT</b>	Acordo Coletivo de Trabalho
<b>AI</b>	Agravo de Instrumento
<b>AIRO</b>	Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário
<b>AIRR</b>	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
<b>CCT</b>	Convenção Coletiva de Trabalho
<b>CF/88</b>	Constituição Federal de 1988
<b>CSL</b>	Comitê de Liberdade Sindical
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>DOPS</b>	Departamento de Ordem Política e Social
<b>ED</b>	Embargos de Declaração
<b>MPT</b>	Ministério Público do Trabalho
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>Rec.</b>	Recurso
<b>RMP</b>	Representante do Ministério Público
<b>RO</b>	Recurso Ordinário
<b>RR</b>	Recurso de Revista
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>TRT/MG</b>	Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho
<b>SDC</b>	Seção de Dissídios Coletivos
<b>1ª SDI</b>	1ª. Seção Especializada de Dissídios Individuais

# SUMÁRIO

1 -	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
2 -	<b>Sindicato Único:</b> Duas unidades de referência da organização – Base Territorial e Unicidade Sindical.....	19
3 -	<b>Sindicato e Direito Coletivo:</b> Base Territorial e Limitação do princípio da liberdade Sindical.....	34
4 -	<b>Sistema sindical:</b> contradição do sistema brasileiro frente ao Direito Internacional.....	42
5 -	<b>Sindicato e Território:</b> Em busca da dimensão do poder sindical.....	52
6 -	<b>Sindicato e Jurisprudência:</b> Método documental jurisprudencial. Delimitação das decisões do TRT/MG sobre as questões de desmembramento e desagregação dos sindicatos.....	58
7 -	<b>Considerações Finais</b> .....	73
	<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA</b> .....	78

## ANEXOS

	<b>ANEXO I: Carta Del Lavoro</b> .....	85
	<b>ANEXO II: Convenção nº 87 da OIT</b> .....	89
	<b>ANEXO III: Convenção nº 98 da OIT</b> .....	94
	<b>ANEXO IV: Portaria nº 186 Ministério do Trabalho</b> .....	98

## 1 - INTRODUÇÃO

O território não poderia ser nada mais que o produto dos atores sociais. [...] que produzem o território, partindo da realidade inicial dada, que é o espaço. Há portanto um “processo” do território, quando se manifestam todas as espécies de relações de poder.

*Claude Raffestin*<sup>1</sup>

A presente dissertação terá como objeto de pesquisa a investigação sobre aspectos relacionados com a configuração territorial dos sindicatos e as mutações ocorridas a partir de 1988, quando houve certa ruptura com o sistema anterior.

O objetivo central do estudo toma como norte os dilemas da chamada base territorial e seu desmembramento, na tentativa de harmonizar a questão da liberdade sindical. Tais dilemas concentram-se na inserção do sindicato quanto à disposição das partes para criar um perfil de representação com verdadeiro espírito de combatividade como centro de poder livre das amarras e intervenção estatal.

A imbricação entre a base territorial e a categoria, que coteja a ideia suplementar da unicidade sindical, permite variáveis intermediárias com o propósito de se firmar o princípio da liberdade sindical. Variáveis intermediárias entre o desmembramento categorial e a desanexação territorial que dão lugar ao processo de fragmentação da organização pelo princípio da especificidade. Isso implica dizer que vários grupos podem criar sindicatos de uma mesma categoria, desde que se respeite o limite de cada municipalidade como pedestal do território de cada grupo formado.

De 1943, quando o conjunto das Leis Trabalhistas foi reunido em um acervo único chamado Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – (BRASIL, 1943), até a promulgação da atual Carta Magna, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), as entidades sindicais eram dispostas de forma a se submeterem ao poder do Estado. Isto pressupõe dizer que o Estado mantinha um controle rigoroso através do poder de polícia do Ministério do Trabalho; poderia inclusive promover

---

<sup>1</sup> RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Editora Ática S.A., 1993. 300 p. (TEMAS; volume 29 Geografia e política). Tradução de Maria Cecília França.

intervenção, destituir a diretoria e nomear interventor para gerir o sindicato pelo tempo necessário à normalização das atividades. Após a Constituição Federal de 1988, esta vinculação deixou de existir pelo princípio da tão sonhada liberdade sindical, trazida à luz no ordenamento jurídico pelo seu Art. 8º (BRASIL, 1988).

O sistema de relações sindicais brasileiro sempre foi caracterizado pelo intervencionismo estatal com um controle rigoroso estabelecido pelos limites de territorialidade. Dentro dos conceitos constitucionais de liberdade sindical, não se deve confundir a exigência de registro prévio com autorização para constituição de sindicatos. No caso da autorização para funcionamento, a representação era outorgada pelo Estado. Estes limites instrumentalizaram os sindicatos de tal forma que passaram a se comportar como verdadeiros órgãos governamentais.

Havia nesta época até departamentos e delegacias de polícia especializadas na ordem política e social, os famosos DOPS,<sup>2</sup> organismos especializados em controlar e combater os distúrbios sociais que, na maioria das vezes, eram realizados por trabalhadores descontentes com a situação em que se encontravam frente ao poder capitalista.

A partir de 1988 há uma ruptura ocasionada pela liberdade sindical que, para além dos direitos trabalhistas, está estampada na Constituição da República também como direito fundamental de reunião e associação pacífica, sem fins paramilitares.

Esta transformação drástica, ocorrida com o desencarceramento das relações sindicais com o Estado, em 1988, possibilitou a convivência pacífica, a qualquer grupo, independente de qual a causa da aproximação.

Apesar de a legislação trabalhista não ter criado um conceito específico para o sindicato, pode-se afirmar que um sindicato é uma entidade com caráter coletivo e destina-se a organizar relações reais

---

<sup>2</sup> Departamento de Ordem Política e Social.

com a finalidade de representar interesses dentro do espaço das relações trabalhistas.

A palavra sindicato deriva da expressão grega *sinduke* (sindicó) utilizada para designar pessoas com mandato para representar uma coletividade. No período subsequente à Revolução Francesa foi utilizada para fazer referência às organizações clandestinas de trabalhadores. No ordenamento juslaboral deve-se evitar o uso de palavras diferentes de sindicato para que se evite confusão terminológica. A denominação sindicato é privativa das associações profissionais de primeiro grau, como descreve o art. 561 da CLT (SILVA, 2010; p. 8).

Não se encontra assentamento de uma definição para sindicato, no direito brasileiro. A CLT [Consolidação das Leis Trabalhistas] apenas dispõe que é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943).

Mas afinal, qual é o significado de base territorial e categoria nas relações trabalhistas? Porque os sindicatos são peças importantes nessas relações? De que forma o legislado e o negociado interferem no sistema sindical brasileiro?

(Des) Territorialização Sindical: Uma Análise Crítica do Modelo Celetista frente ao Princípio da Liberdade Sindical quer partir deste ponto, onde a liberdade sindical proporcionou uma proliferação de sindicatos, porém com limitação da representação por categoria em uma determinada base territorial o que, inclusive, impede o Brasil de ratificar a convenção nº 87 da OIT.

Basta uma simples leitura do inciso II do Art. 8º da CF/88, para a comprovação desse impedimento. O principal foco de tensão se expressa na proibição de criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial.

No desenvolvimento da pesquisa serão apresentadas, junto com este diálogo geográfico, que é a representação por categoria fixada em uma base territorial, a Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) e a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – (BRASIL, 1943), como principais dispositivos norteadores de uma escala crescente de construção do pensamento. Estas normas serão citadas, uma vez que estabelecem patamares mínimos a serem respeitados, fazendo-se indicações de pontos de suas articulações para o contexto das relações sindicais.

A atuação das organizações sindicais é desenvolvida em torno da proteção de interesses coletivos do grupo por elas representado e que, através de seu poder e da capacidade de influência política, produzem decisões em momentos diferentes da realização de seus objetivos, delimitados pelo campo operatório da relação.

O sistema justralhista brasileiro reconhece duas categorias de direitos dos trabalhadores os individuais e os coletivos. Os direitos individuais são aqueles originados da relação trabalhista que se materializa pelo contrato individual de trabalho. São direitos indisponíveis cujo núcleo geralmente é o legislado. O Direito Coletivo, ao contrário, é aquele que tem como origem a vontade das partes e seu núcleo é o negociado (Art. 8º CF/88).

A flexibilização do Direito do Trabalho e a ascensão gradativa da autonomia privada de vontade se faz presente no dia-a-dia dos trabalhadores. A expressão maior dessa flexibilização reflete na criação de normas, pela transferência do legislado para a negociação coletiva, o que faz supor a existência de sindicatos capazes de atuar verdadeiramente em benefício dos trabalhadores.

A Constituição Federal, ao consagrar o princípio da liberdade sindical, traçou certos limites de territorialidade como é o caso da unicidade sindical, que prevê a existência de apenas um sindicato representativo, em base territorial mínima, limitada à jurisdição de um município.

O tema proposto por si só demonstra a expressão da sua relevância social, uma vez que está diretamente relacionado com a

temática proposta pelo programa GIT “conflitos Territoriais, processos de desterritorialização e reterritorialização relacionados a grandes investimentos de capital”.

Desterritorialização e reterritorialização podem ser entendidos como uma mudança, que implica uma nova estrutura de poder. Quando esta mudança é desejada pelo poder, ele adapta o sistema da forma que melhor contribua com o projetado, para transformar e ou controlar os interesses daqueles que a ele estão submissos. O poder, que os trabalhadores construíram durante os anos do regime militar, se opondo ao poder instituído até então, fez com que houvesse uma modificação forte ao ponto de se alterar totalmente a estrutura estatal até então vigente.

O sindicato atua de forma coletiva, representando pessoas ligadas pela ideia de coletividade, dependendo da similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum (BRASIL, 1943). Seu papel primordial é defender os interesses de uma determinada categoria sempre que direitos forem violados ou estiverem na iminência de serem violados.

Na verdade, a dissertação centra seu foco no problema quanto aos desdobramentos do conceito de base territorial. O modelo celetista estabelece a área geográfica de atuação das entidades sindicais. Funciona assim como um pedestal que sustenta uma coluna e que tem a missão de suportar a separação dos grupos de trabalhadores chamados categoria, proporcionando uma fragmentação dos sindicatos que já ultrapassa a casa dos 23.000.<sup>3</sup> Algo como a vingança da realidade contra o direito (SILVA, 2010; p 3).

Não se tem a pretensão de fazer um resgate histórico, tampouco um estudo empírico [a partir de entrevistas], mas sim concentrar o ponto de convergência dos estudos na fonte documental/jurisprudencial a partir de um estudo crítico à doutrina juslaboral.

---

<sup>3</sup> O número mais recente é de 23.726 entidades sindicais. Surge um sindicato por dia, em média. As federações já passaram de 600 e as confederações que eram seis ou sete, no modelo original, hoje são trinta (SILVA, 2010).

Para tanto, far-se-á o exame de fontes documentais, sobretudo o repertório judicial, que levará em conta as decisões tomadas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, sem descuidar outras decisões em outros regionais, além de decisões da própria Corte Superior Trabalhista. Foram levantados vários casos, tratados nas diversas turmas que compõem o TRT3, que construíram a jurisprudência mineira nos anos de 2012 a 2016 e que serão comentados em capítulo específico.<sup>4</sup>

Desta forma, o presente trabalho trará a seguinte estrutura: No Primeiro Capítulo será abordada a limitação da liberdade sindical expressa pela proibição de se criar entidades sindicais para representar uma mesma categoria na base territorial delimitada pelos trabalhadores.

Mais do que se pode supor, a base territorial não é elemento apenas coadjuvante na estrutura sindical brasileira. Apesar de o elemento categoria se destacar para a caracterização das classes, na criação sindical, na verdade é a base quem dará a sustentação jurisdicional ao estabelecer os limites de atuação e aplicação da manifestação das vontades privadas através dos instrumentos coletivos firmados pelas partes, trabalhadores e patrões, via entidades sindicais.

O Segundo Capítulo apresentará o Direito Coletivo, com foco na base territorial, como fator de limitação do princípio da liberdade sindical. Todavia, como a Constituição estabeleceu a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, a base territorial passa ser interpretada não como forma de estratificação social, mas como sustentação de juridicidade dos instrumentos coletivos para proporcionar aos atores coletivos meios de materialização da autonomia de vontade.

O objetivo do Terceiro Capítulo é analisar e comparar o princípio da liberdade sindical à luz da legislação brasileira e as convenções internacionais emanadas da OIT. Este estudo proporcionará uma reflexão sobre as limitações que a legislação

---

<sup>4</sup> Ver TABELA I na página 56



brasileira ainda impõe aos trabalhadores de constituírem livremente as entidades sindicais que melhor representem seus interesses. Também trará um estudo sobre a situação constrangedora do Brasil junto a esse organismo internacional como membro e descumpridor de seus preceitos sobre liberdade sindical.

No Quarto Capítulo o estudo fará uma abordagem sobre a relação sindicato/território que tem um caráter estritamente normativo, o que significa regular a natureza das relações sociais, além de delimitar e distinguir o círculo de validade do ordenamento jurídico.

E por último o Quinto Capítulo, que fará uma análise de como o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais trata as questões que envolvem a fundação de sindicatos, especialmente nos casos de desmembramento da categoria e da base territorial. A pesquisa será concentrada nas decisões emanadas das onze turmas julgadoras, uma vez que podem ser consideradas como pequenos órgãos colegiados que compõem o Tribunal Pleno. Para a pesquisa foi utilizado o descritor “base territorial” tendo como resultado 116 (cento e dezesseis) decisões no período compreendido entre 2012 e 2016.

A parte dos anexos será composta de documentos, que possibilitará ao leitor entender como o ordenamento jurídico brasileiro, em relação ao Direito do Trabalho, foi inspirado nas ideias corporativistas. A Carta Del Lavoro (Carta do Trabalho). Documento que estabeleceu o corporativismo e que serviu de base para o ordenamento justralhista em diversos países, inclusive o Brasil, onde a CLT tem sua ossatura constituída com base nesta carta. A Convenção n. 87, sobre liberdade sindical, expressa que os trabalhadores têm o direito de constituírem organizações de sua escolha sem autorização prévia. A convenção n. 98 denominada de Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva. E, por fim, a Portaria n. 186 do Ministério do Trabalho, destinada a dar cumprimento ao que estabeleceu a Súmula 677 do Supremo Tribunal Federal “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades

sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade” (BRASIL, 2003)

Esperamos propor um estudo sobre o território das organizações sindicais. E não há dúvida de que uma melhor compreensão do que vem a ser liberdade sindical, no seu significado mais amplo, é o conhecimento por parte de todos os trabalhadores da possibilidade que se tem de constituir um sindicato sem as amarras estatais.

## 2 - Sindicato Único: Duas unidades de referência da organização - Base Territorial e Unicidade Sindical

Com a fragmentação do universo operário, reforçada pelo desemprego, o sindicato perde progressivamente a força. Já não consegue avançar: a lenha é insuficiente para impulsionar o trem.

Márcio Túlio Viana<sup>5</sup>

### 2.1 - Base Territorial

O território tem um caráter também normativo, em se tratando de direito juslaboral, uma vez que configura o campo relacional trabalhista, o que significa o condicionamento das relações sociais, além de distinguir e delimitar o círculo de validade do ordenamento jurídico. Não fosse desta forma, as entidades sindicais não poderiam existir. O espaço geográfico, dentro do qual se delimita o território, permite que os atos jurídicos emanados dos entes sindicais, [os pactos coletivos], sejam praticados e executados dentro de uma área pré-estabelecida pelos trabalhadores (KELSEN, 1998; p. 301).

O campo territorial, nas relações trabalhistas, manifesta-se pela área espacial, conhecida por base territorial, onde as relações jurídicas são efetivamente construídas e praticadas. Esta categoria pode ser descrita como o *locus* de efetivação da validade jurisdicional dos atos praticados pelas organizações sindicais.

Entende-se, então, por base territorial de uma entidade sindical, a limitação geográfica de atuação e representação dos trabalhadores, empregados das empresas que atuam na mesma atividade econômica. Esta limitação geográfica deve estar compreendida entre os municípios que a compõem, porém não poderá ser inferior a de um município.

O território é o espaço, onde os sindicatos exercem as atividades de defesa dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores e que revela uma relação marcada pelo poder. O mesmo

---

<sup>5</sup> VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. 2. ed. Belo Horizonte: Rtm, 2014. 164 p.

espaço que se transforma numa prisão <sup>6</sup> que os operários constroem para si (RAFFESTIN, 1993; p. 7)

E quem fala melhor sobre esta forma de reunir todos num só lugar é Viana (2014; p. 20) quando pergunta; e como surgiu a fábrica? <sup>7</sup>

A resposta pode ser dada da forma mais simples. O empresário queria acumular. E para acumular tinha que produzir. Mas para produzir tinha que reunir. Juntar mãos e máquinas num mesmo prédio. Só assim podia vigiar, organizar, exigir.

Foucault (2010; p. 217) adverte:

o objetivo desta reunião é formar em torno deles um aparelho completo de observação, registro e notações para a partir deles construir todo um conjunto de saber que se acumula e se centraliza.

A importância da base territorial, para o direito sindical, se assemelha a esta prisão, pois reside no fato de a validade dos atos jurídicos se estenderem e terem eficácia somente até onde estes atos são efetivamente praticados. O limite espacial, estabelecido pela base territorial, tem finalidade puramente normativa de controle e centralização, dentro da qual os sindicatos são autorizados a executar um determinado ato jurídico; isto porque o território delimita as esferas de validade das várias ordens jurídicas emanadas destas entidades (KELSEN, 1998; p 301)

Trata-se, por um lado, de verdadeira restrição ao direito de livre organização dos trabalhadores, por lado outro, o território será sempre a construção humana que parte da realidade relacional que é o espaço (RAFFESTIN, 1993; p.7).

---

<sup>6</sup> A forma prisão preexiste à sua utilização sistemática nas leis penais. Ela se constituiu fora do aparelho judiciário, quando se elaboraram, por todo o corpo social, os processos para repartir os indivíduos, fixá-los e distribuí-los espacialmente, classificá-los, tirar deles o máximo de tempo e o máximo de forças, treinar seus corpos, codificar seu comportamento contínuo, mantê-los numa visibilidade sem lacuna, formar em torno deles um aparelho completo de observação (FOUCAULT, 2010; p.217)

<sup>7</sup> Viana (2010; p. 21) pergunta também como surgiu o sindicato. A resposta é igualmente simples. A fábrica reuniu os trabalhadores. Dividindo o mesmo espaço – que lembrava até uma prisão – eles somavam suas dores e multiplicavam seus sonhos. Aprendiam o melhor o que todos já sabiam: que *a união faz a força*. No começo esse homens e mulheres apenas trabalhavam...e sofriam. E foi preciso algum tempo para que os trabalhadores se unissem e quebrassem esse silêncio com sua voz. Quando esse tempo chegou, as coisas começaram a mudar. Iam criando – com suas razões e emoções – *o próprio sindicato*.

Diante desta visão, de um processo territorial conduzido por atores, em função dos objetivos que se devem realizar e que justifique a repartição dos espaços, é conveniente anotar alguns enunciados que tratam da base territorial dentro do sistema sindical brasileiro.

Pelo texto constitucional, a base territorial mínima deve ser igual a um município que produz duas modificações em relação ao sistema anterior: impossibilita a existência de sindicatos com base inferior a um município e não mais depende de ato do Ministro do Trabalho (BRITO FILHO, 2007; p. 89).

Sobre a possibilidade de se estabelecer base territorial em áreas geográficas de destaque, dentro dos municípios, os sindicatos distritais, admitidos pela CLT, não podem mais ser organizados isto porque a Constituição Federal estabelece que a menor base territorial de um sindicato corresponde à do município (SAAD, 2010; p. 739).

A base territorial mínima dos sindicatos brasileiros é o município. Neste aspecto, a Constituição revogou a CLT, que permitia base mais acanhada, o distrito municipal. É possível base territorial mais larga, inclusive até mesmo o próprio território nacional. As federações resultam da conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria. Já as confederações resultam da conjugação de, pelo menos, três federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília (DELGADO, 2009; p. 1226).

A área geográfica de representação é constituída pelos próprios trabalhadores ao delimitar o campo de atuação jurisdicional do sindicato. No regime de tutela ministerial, conforme o § 1º do art. 517 da CLT, a base territorial era outorgada pelo Ministro do Trabalho; sua dimensão podia ser até distrital, pouco conhecida, mas nacional só excepcionalmente, mediante autorização ministerial (AROUCA, 2016; p. 74).

Como o legislador constitucional só se preocupou com a base mínima não há mais impedimento legal expresso quanto a base máxima. Esta abertura constitucional possibilitou a concepção de sindicato de base comunitária, assim entendido aquele que se espalha pelo Mercosul (SILVA, 2010).

Há experiências européias positivas a respeito, porque a sindicalização comunitária ou continental - a rigor, até mesmo mundial - nada mais representa do que uma resposta singela das organizações sociais perante a concentração de capitais e musculatura das empresas transnacionais. Os impedimentos a esse tipo de concentração sindical se acham mais no plano político e estratégico do que exatamente no plano jurídico (SILVA, 2010; p. 46)

O binômio da organização sindical brasileira, representado pela base territorial e a categoria, organiza geograficamente as entidades sindicais e lhes limita o espaço de representação legal. A lógica é de evitar sindicatos de bases territoriais muito ampliadas, preferindo-se os de base regionais ou locais (LOGUÉRCIO, 2000; p. 54).

Em relação ao alcance da expressão categoria, Silva (2010; p 21) afirma que discute-se muito sua natureza jurídica.

A categoria em si não é sujeito de direito nem de obrigações, não tem personalidade jurídica nem embrionária e tampouco pode ser quantificada. Serve apenas como substrato para a entidade sindical justificar sua viabilidade (SILVA, 2010; p. 22)

A categoria guarda uma expressão social elementar que funciona como pano de fundo para a constituição sindical. É por assim dizer um fato e não uma entidade a ser catalogada, por estabelecer uma forma artificial de congregação de interesses. Jocosamente, caso a categoria fosse o espírito, o sindicato seria o corpo que permite sua vida encarnada (SILVA, 2010; p. 22).

Definida pelos próprios trabalhadores, a base territorial no entender de Loguércio (2000; p. 80) continua a fazer parte estruturante do sistema sindical brasileiro. Entretanto não é mais o ponto principal de outorga para funcionamento do sindicato, isto porque há a flexibilidade de sua definição pelos trabalhadores, devendo ser observada apenas a limitação da área geográfica que não pode ser inferior a de um município.

Essa abertura constitucional (*caput* e inciso I do Art. 8º) possibilita inúmeras leituras da realidade na composição do binômio categoria *versus* base territorial em todos os graus da organização sindical. De certo modo é ela que “flexibiliza” a regra do sindicato único no exame de sua composição confederativa (LOGUÉRCIO, 2000; p. 81)

Pelo visto, a base territorial, no atual ordenamento jurídico, que ainda guarda características corporativistas, é um elemento essencial para referenciar a atuação da entidade sindical e seu desmembramento não é ato simples de se resolver, haja vista uma série de questões que podem resultar em prejuízos irreparáveis não só para a categoria, mas para todos os atores envolvidos.

A perda da base territorial, como de parte da categoria, pode trazer prejuízos ao sindicato: a perda das contribuições sindicais antes recolhidas na área desmembrada, uma vez que, perdendo a representação sobre a área desmembrada, o sindicato não a terá para agir em nome dos anteriores representados (NASCIMENTO, 2000; p.349).

Com a entrada em vigor da Constituição Federal em 1988 (BRASIL, 1988), quando deixou de existir qualquer autorização prévia Estatal para o registro sindical, a polêmica passou a girar em torno da discussão sobre o registro das entidades, no Ministério do Trabalho, e o controle dos efeitos jurídicos em relação à unicidade sindical. O STF provocado a se manifestar editou uma súmula com a seguinte conclusão: enquanto uma lei específica não discipline a matéria, prevalece o entendimento de que o registro no Ministério do Trabalho é essencial para o controle da unicidade sindical.

Era o Estado quem estabelecia a organização e a delimitação territorial da base sindical, conforme estabelecido pelo Art. 517 da CLT (BRASIL, 1943), que após a edição da Constituição Federal de 1988 deixou de produzir seus efeitos. O vigor de sua redação era a seguinte:

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato.

Com a promulgação da atual Constituição Federal estas disposições foram alteradas radicalmente. Pela nova ordem constitucional a base territorial não será delimitada pelo Ministério do Trabalho. Também foi modificada a área geográfica que antes poderia

ser distrital e agora deverá ser limitada a área de um município. Significa dizer que o artigo sob análise perde eficácia e validade no que se refere à criação de sindicatos distritais, cuja base por dedução lógica poderia ser inferior à de um município, ou seja, na prática os trabalhadores de distrito integrante de um município não podem constituir sindicatos com base territorial limitada àquela porção geográfica.

É o que estabelece a ordem constitucional vigente, combinada com a Consolidação das Leis Trabalhistas, que assim dispõe:

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. (BRASIL, 1988)

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial (BRASIL, 1943).

Como explica Silva (2010; p.44), sobre a área administrativa inferior a um município, era possível a formação de dois sindicatos numa mesma cidade, conquanto que se adotasse o conceito de distrito administrativo, bastante comum em cidades de grande extensão territorial.

Alguns distritos não emancipados em municipalidade são bastante conhecidos da população brasileira. A Universidade de Campinas (UNICAMP) se espalha pelo distrito de Barão Geraldo, da cidade de Campinas, enquanto a fábrica da Volkswagen de Taubaté fica, na verdade, no distrito de Quiririm. O município da Mata de São João, ao norte de Salvador, abarca diversas localidades que se tornaram mais famosas do que ele próprio, como a Praia do Forte e a Costa do Sauípe, que muitos turistas já devem ter pensado serem cidades. Outrora, poderia haver sindicato dos químicos de Barão Geraldo, sindicato dos metalúrgicos de Quiririm e sindicato dos garçons da Praia do Forte. (SILVA, 2020; p. 45).



Ao comparar a pluralidade com a unicidade encontramos diversas correntes pró e contra. Para Silva (2010; p. 20), a corrente que defende a pluralidade, na maioria dos países que a experimentam, trabalhadores e patrões não procuram o desdobramento nem alimentam a criação de sindicatos concorrentes. Antes de tudo investem na adequação de pauta até que duas ou mais entidades se unam em torno de uma única denominação (SILVA, 2010).

Foi com base nas observações de Evaristo de Moraes Filho que Arouca (2016) demonstrou não ter se prendido ao surgimento do fascismo no cenário político dos últimos anos, a adoção do sindicato único. 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 autonomia, sem governo próprio (AROUCA, 2016; p. 75)

Eis ai por que foi mantida a unicidade sindical, consagrando um princípio constitucional, herdado do corporativismo, instituído pelo Estado Novo e que sedimenta o monopólio estatal de controle do sistema sindical com o sindicato único em uma mesma base territorial. Usa-se a expressão unicidade para representar a proibição de se criar mais de um sindicato representativo numa mesma esfera territorial.

Nas lições de Loguércio (2000; p.54) havia a ordem de não ser reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria insculpida na CLT:

O art. 516 constituiu a pedra de toque normativa da unicidade sindical e a partir de então estava criada a figura do monopólio legal da representação sindical. Vê-se que o sindicato único surge da combinação da rigidez do conceito prévio de categoria com o mapa geográfico propiciado pela base territorial (LOGUÉRCIO, 1998 p. 54).

Note-se que a base territorial não é mais determinada e fixada pela comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho. A determinação de cada base fica restrita à vontade dos trabalhadores, que poderão, pela conveniência e oportunidade, escolher onde será o campo operatório de sua representação. Como o ordenamento jurídico privilegiou o princípio da liberdade sindical, ainda que de forma relativa, quem define o território de um sindicato são os próprios

trabalhadores, bastando para isto fazer constar nas disposições estatutárias a relação de municípios a serem atendidos.

A Constituição, ao estabelecer a proibição de se criar mais de uma organização sindical para representar uma categoria, impôs uma restrição ao princípio da liberdade. Ao mesmo tempo, criou uma contradição quando permite a livre organização e delimitação da base pelos trabalhadores.

Este conflito aparente pode gerar várias disputas entre sindicatos que, via de regra, são decididas pelo judiciário trabalhista. Um exemplo bem claro é um sindicato que está constituído em uma base estadual.<sup>8</sup> Trabalhadores de um determinado município podem se investir contra este sindicato, pleiteando a criação de um sindicato municipal por meio de desmembramento da base territorial.<sup>9</sup>

O sindicato originário perderia parte de sua base em face de outro de base municipal. Ocorre que, o sindicato originário pode não aceitar este desmembramento. Como é proibida a criação de mais de uma entidade sindical na mesma base e, ao mesmo tempo, os trabalhadores são livres para organizar e delimitar a base, fica instaurado o conflito.

Nascimento (2009; p. 349) questiona a qual órgão compete resolver a controvérsia? O Ministério do Trabalho não pode agir devido à proibição de interferência e a intervenção estatal na organização sindical. Neste caso tem-se que haverá uma judicialização em uma questão que deveria ser resolvida entre os trabalhadores.

Entretanto, para resolver esta questão antes da Justiça Trabalhista, no âmbito administrativo do Ministério do Trabalho, a Portaria 186 (BRASIL, 2008) estabelece uma série de requisitos para o deferimento do registro. Aduz o Art. 5º da referida portaria que o pedido de registro será arquivado no caso de coincidência total da base territorial do postulante com sindicato já registrado no Cadastro de Entidades Sindicais. Além disto, quando a base do sindicato que a

---

<sup>8</sup> Não se confundir com uma Federação que é constituída pela junção de cinco sindicatos e tem base estadual *ex vi* do Art. 534 (BRASIL, 1943).

<sup>9</sup> Debates sobre casos de desmembramento serão mais bem detalhados no capítulo 5.

requerer englobar a da sede do sindicato originário, o pedido será negado e o processo arquivado.

A publicação do pedido de registro da entidade pretendente só será possível após a verificação e análise de que trata o art. 5º da referida portaria. Restam então dois caminhos a serem percorridos a autocomposição ou a via judicial.

A autocomposição é uma oportunidade de as entidades entabularem um acordo na via administrativa. Os envolvidos serão notificados para comparecimento a uma reunião destinada a autocomposição, cujo resultado se fará constar de ata assinada por todos.

O acordo entre as partes fundamentará a concessão do registro ou da alteração estatutária pleiteada e serão anotados no registro de todas as entidades envolvidas no Cadastro Nacional. No entanto, se não houver acordo o pedido ficará sobrestado até a formalização de acordo judicial ou extrajudicial ou decisão judicial que resolva a controvérsia

Como enfatizado a base territorial e a categoria como elementos componentes da unicidade sindical formam o mapa geográfico do ordenamento jurídico brasileiro quanto ao monopólio estatal de controle das organizações sindicais. Resta agora algumas considerações sobre a unicidade sindical.

## **2.2 - Unicidade sindical**

A relação com o espaço requer a projeção de um conjunto de malhas para definir a forma mais primária para a materialização do território. Estas malhas podem ser tecidas de várias maneiras. É o que se chama de manifestação do poder numa determinada área. Assim a tessitura territorial pode comportar níveis que são determinados pelas funções a serem realizadas em cada uma destas malhas. Tais tessituras podem ser desejadas ou suportadas pelo grupo. Dependendo de uma ou de outra, o grupo terá seu campo territorial operatório otimizado ou controlado (RAFFESTIN, 1993, p 155).

Conceitualmente, unicidade é qualidade ou estado de ser único; singularidade representada pela unidade de classe que Arouca (2014) entende como unidade dos trabalhadores e empregadores com propósito de defender seus interesses e caracterizada pela representação única de um determinado grupo numa determinada região.

Neste aspecto, ensina Nascimento (2009), este campo operatório se processa sobre o controle legal da unicidade ou unidade sindical. Nos ensinamentos do autor, unicidade é a união obrigatória e unidade é a união natural e facultativa. Naquela, impera a autoridade, nesta a vontade (NASCIMENTO, 2009).

A unicidade sindical surge no ordenamento jurídico brasileiro a partir da edição do Decreto nº 24.694, (BRASIL, 1934) conhecido à época como lei sindical.<sup>10</sup> Por este normativo foi anulada a pluralidade sindical, ao estabelecer que para a fundação de sindicatos era obrigatória a reunião de um terço dos que exerciam a mesma profissão, no local onde seria fundada a organização. Ora, se para a fundação era exigido o quorum de um terço, isto significa que apenas três sindicatos poderiam ser criados paralelamente. Isso significa que este decreto introduziu, no ordenamento jurídico trabalhista, uma limitação e controle para a fundação de sindicatos (AROUCA, 2014).

Vale destacar que a OIT reconhece a unidade de representação sindical com mais representatividade, mas desde que assegure a pluralidade de associações, em qualquer nível

A ossatura do sindicalismo brasileiro é a mesma recebida do Estado Novo, de índole corporativista e fundada na Constituição outorgada de 1937.<sup>11</sup> A profissão só pode ser representada por um sindicato num dado município ou região. Este é o princípio básico do sindicalismo patricio e que impávido, tem resistido às pressões de grupos democráticos de 1946 a esta parte (SAAD, 2010).

---

<sup>10</sup> Logo no preâmbulo está estabelecido o controle estatal; o Chefe do Govêno Provisório da República dos Estados Unidos da Brasil, na conformidade do art. 1º do decreto n. 19.398, de 11 de Novembro de 1930, resolve subordinar os sindicatos profissionais às disposições seguintes:

<sup>11</sup> Ver Carta Del Lavoro em Anexo I.

Reza o inciso I, do art. 8º da Constituição Federal/88, ser 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.

Como enfatiza Delgado (2009), a lei maior brasileira deu início a uma transição, com vistas à democratização do sistema sindical pátrio, porém não o concluiu de forma a criar uma síntese de elementos originários de regras, com o afastamento de traços marcantes do velho modelo e ao mesmo tempo preservando outras características da antiga moldura.

Enquanto essa adequação não se aperfeiçoa, convive-se com o regime das categorias. Discute-se a natureza jurídica da categoria, mas o debate parece um tanto anacrônico. Quanto ao alcance da expressão, a categoria em si não é sujeito de direitos nem de obrigações, não tem personalidade jurídica nem embrionária e tampouco pode ser quantificada. Serve apenas como substrato para a entidade sindical justificar sua viabilidade (SILVA, 2010; p. 21).

Ou seja, a Carta Magna manteve o princípio do sistema do sindicato único e conservou ainda a estrutura das categorias profissional e econômica. Também diminuiu o controle do Estado sobre a atuação destas entidades sindicais ao estabelecer que 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 ou intervenção na organização sindical.

Em lugar de partir, mesmo a passos lentos, para o pluralismo que melhor se coaduna com o regime democrático, o constituinte brasileiro preferiu desprezar a experiência de outros povos e preservar o sindicato único e, concomitantemente, reduzir ao máximo a fiscalização, pelo Estado, sobre as atividades dessas entidades (SAAD, 2010).

Sobre o sindicato único e a combinação do binômio base territorial e categoria Loguércio (2000) ensina que a maior restrição ao princípio da liberdade e autonomia sindical é a unicidade sindical.

Esperava-se uma abertura constitucional para o reconhecimento da pluralidade sindical ou, no mínimo a ausência de uma restrição constitucional, possibilitando uma nova reordenação com a criação de entidades sindicais plurais à critério dos próprios interessados. No entanto, permanece a unicidade sindical como a maior das restrições à formação livre de entidades representativas dos interesses dos trabalhadores. Fincam-se, mais uma vez, as raízes do modelo corporativista sindical que produziu uma tal penetração de interesses que desloca, não poucas vezes, a discussão da liberdade sindical, tomando a restrição como princípio (LOGUÉRCIO, 2000).

A unicidade é uma forma, pode-se dizer, insidiosa de segmentação dos trabalhadores com o propósito de controlar o território mais facilmente no caso de um confronto entre capital e trabalho. Soares Junior e Santos (2016) acreditam que o mercado não é mais o único agente territorial, pois a ele se juntam outras unidades territoriais funcionalmente segmentadas e distintas com o propósito de servir a eventos específicos. Segundo a OIT:

O governo não deveria apoiar nem obstruir qualquer tentativa legal feita por um sindicato para substituir uma organização existente. Os trabalhadores devem ser livres na hora de escolher um sindicato que, na sua opinião, defenda melhor seus interesses trabalhistas, sem qualquer ingerência por parte das autoridades. Para os trabalhadores pode ser vantajoso evitar que haja multiplicidade de sindicatos, mas isso deve ficar à sua decisão livre e voluntária (OIT, 1997; § 290).

Dentro de um planejamento convenientemente elaborado, elementos são concentrados em um segmento, demonstrando a faceta mais produtiva do capitalismo. Assim se planeja o hospital para tratar os doentes, a escola para educar, a fábrica para produzir, o banco para transação financeira. Note-se desta forma, que o capitalismo se sente bem à vontade para promover os arranjos, reforçando a visão do território como um local para organizar ou reorganizar os eventos.

Esta fragmentação proporcionou uma espécie de ruptura conceitual entre os eventos e o território permitindo assim um arranjo das coisas, pelo Estado, na intenção de dar liberdade ao capitalismo alocar e distribuir estes eventos de forma contingencial e temporária (SOARES JUNIOR E SANTOS, 2016).

O monopólio sindical é totalmente incompatível com a liberdade sindical porque importa em negar a possibilidade de representação e de filiação de sua livre escolha. Apesar da justificativa da OIT, certo é

que o monopólio sindical, que decorra de imposição legal, contraria a liberdade de escolha, e não pode haver verdadeira liberdade sindical sem possibilidade de convivência plural (LOGUERCIO, 2000; p. 131)

Não é sem propósito, então, que se instalou a unicidade sindical. Pode parecer simples, porém analisando mais detidamente depara-se com uma estratégia bastante comum em regimes militares; dividir para comandar. A classe operária unida se transforma em uma espécie de “fascio littorio”<sup>12</sup> difícil de ser dirigida ou comandada. É uma verdadeira resistência a qualquer tipo de mudança.

A segmentação dos trabalhadores em grupos homogêneos é uma estratégia utilizada para imprimir certa mobilidade de alocação e distribuição dos eventos para promover arranjos e rearranjos, o que não acontece em uma estrutura fascista pela sua característica inquebrantável.

Toda essa estratégia de fragmentação acaba por produzir duas conseqüências fundamentais: a imposição da prerrogativa de mudança e o aumento da mobilidade das coisas no espaço. A mudança, suportada ideologicamente pelo conceito ocidental do progresso, que racionaliza a própria necessidade da mudança, é um imperativo do sistema capitalista. E é interessante notar que o imperativo da mudança se interrelaciona com as transformações nos significados de espaço e tempo (SOARES JUNIOR E SANTOS, 2016).

Na opinião de Loguercio (2000) o delineamento da organização sindical, na Constituição Federal de 1988, proporcionou a manutenção dos aspectos estruturantes combinados com maior autonomia, que esperava-se uma ruptura com o passado corporativista. Ainda segundo o autor, devido à emergência de novos sujeitos e de uma prática política democrática, o que houve na realidade foi uma constitucionalização e a concretização do sindicalismo brasileiro, sob a modalidade do sistema confederativo.

O marco estabelecido pela ordem constitucional de 1988, ao manter o sistema verticalizado das organizações de trabalhadores, permitiu certa maleabilidade na criação destas entidades. Basta observar o critério da especificidade que permite a dissociação de

---

<sup>12</sup> Ou *feixe de lictor*. Constitui-se de um feixe de varas, simbolizando o poder de punir, amarradas por correias vermelhas (*fascas*), símbolo da soberania e da união.

categoria genérica em grupos mais específicos ou de menor área geográfica a ser atendida. Esta maleabilidade, a despeito da rigidez imposta pela união categoria/base, provoca a fragmentação sindical, cujo desenho não é novo, apenas foi elevado ao nível constitucional, permitindo avaliar que alguns artigos da CLT perderam eficácia quanto a essa rigidez.

O conflito que se estabeleceu sobre fragmentação em função dessa rigidez, logo após a promulgação da Carta Constitucional, gerou inúmeros questionamentos à Justiça do Trabalho, até que o Supremo Tribunal Federal sedimentou de vez esta celeuma ao decidir, em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, sobre a necessidade de observância do postulado da unicidade sindical.

Não há dúvida, que ao manter a unicidade sindical, o legislador constitucional se inspirou no modelo tradicional, que se baseia na previsão obrigatória de existência de um único sindicato profissional ou econômico sustentado, como se expressa Delgado (2009), através da definição legal imperativa, do tipo de sindicato que se pretende organizar dentro da sociedade, mas proibindo a existência de organizações concorrentes e correlatas, dentro de um mesmo ambiente de representação (DELGADO, 2009).

É certo que uma ruptura abrupta com a unicidade sindical, para implantar uma estrutura de pluralidade, poderia desencadear a criação de um grande número de entidades. Isto causaria um enfraquecimento do sistema, uma vez que, a luta dos trabalhadores precisa de aproximação entre os sindicatos para o fortalecimento desta batalha, formando assim uma verdadeira união sindical sem imposição de lei.

Fala-se muito em perda da combatividade das associações sindicais livres, mas não é disso que cuida e liberdade sindical. Os sindicatos, após algum tempo de vendaval em caso de adoção da liberdade plena, tendem a somar forças e, numa espécie de darwinismo trabalhista, os mais fracos cedem lugar aos mais fortes. Afora isso, o trabalhador percebe, em rápida leitura, quais são os grêmios mais comprometidos com sua causa e aqueles mais voltados para a política e a bajulação (SILVA, 2010; p. 18).



Portanto, é preciso abrir espaço para discussões sobre a melhor forma de transição para superação ao modelo de unicidade imposta, tendo em conta os fundamentos da construção contemporânea do sistema coletivo sindical.

### 3 - SINDICATO E DIREITO COLETIVO: Base Territorial e Limitação do princípio da liberdade sindical

O direito de negociar livremente com empregadores as condições de trabalho constitui elemento essencial da liberdade sindical, e os sindicatos devem ter o direito, mediante negociações coletivas de procurar melhorar as condições de vida e de trabalho de seus representados.

*Comitê de Liberdade Sindical da OIT.*<sup>13</sup>

Para abertura do presente capítulo este autor se apropria da idéia de que o Direito Individual do Trabalho é apenas uma moldura simbólica em sentido estrito. Aliás, se algum segmento justralhista pudesse se sobressair com maior pujança, este seria o Direito Coletivo, isto porque todas as questões, no âmbito laboral, são, concretamente, coletivas (SILVA, 2010)

Com o propósito de instigar o raciocínio vejamos algumas reflexões sobre “pseudos” direitos individuais.

Quando um trabalhador ajuíza uma ação reivindicando singelas diferenças de depósito de fundo de garantia, dificilmente o empregador terá deixado de recolher apenas os valores daquela conta. É quase certo que a sonegação tenha prejudicado vários outros trabalhadores.

Quando um operário questiona o cálculo do adicional noturno, naqueles casos em que a empresa cessa o pagamento às 05h00 da manhã e a súmula nº 60 do TST preconiza que o pagamento se estenda até o final da jornada não se trata apenas das diferenças de pagamento para um empregado, mas de erro de cálculo que normalmente afeta todos os colegas de trabalho.

Nos numerosos pedidos de horas extras, a quase totalidade das pretensões têm aspecto coletivo [...]. Entretanto, os erros no uso do divisor, a insistência em aplicar adicional errado, os reflexos mal aplicados, os cartões de ponto adulterados e os pagamentos feitos à margem da folha de pagamento, tudo é naturalmente comum aos demais empregados (SILVA, 2010; p. 1).

Diante de tais fatos evoca-se uma individualização de direitos que parecem puramente coletivos. Mas, não obstante esta constatação, de que muitos direitos individuais tenham características de coletivos,

---

<sup>13</sup> OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Genebra). Comitê de Liberdade Sindical. Liberdade Sindical: Recopilações de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília/DF, 1997. (Traduzido original espanhol Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comitê de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT). Tradução de Edilson Alkimim Cunha.

não haveria nem vestígio desta coletivização se não fosse algum tipo eficaz de organização, materializada pela existência de sindicatos (SILVA, 2010).

Os sindicatos, como parte integrante do Direito Coletivo, ainda encontram limitações para sua formação pela unicidade sindical, cujos elementos marcantes são a categoria única e base territorial limitada. A base territorial é deveras um conceito próprio do Direito Coletivo do Trabalho. Nele se finca a premissa de que o sindicato tem uma base que se desdobra em um campo de poder por meio do qual as normas convencionais são emanadas.

Todavia, na mesma disposição celetária <sup>14</sup> existe um campo de reflexão quanto à base distrital. Este conceito aparece no art 517; os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Este dispositivo colide frontalmente com a Constituição Federal, consoante seus dispositivos sobre a questão da base municipal, onde não se admitem sindicatos distritais, sindicatos por empresas ou sindicatos aglutinadores de categorias diversas em torno de um único feixe (SILVA, 2010; p.21).

A delimitação ocorre como espécie de cercamento de uma porção espacial, onde os atos praticados ganham caráter jurisdicional e obrigatoriedade de cumprimento. Este simbolismo atende perfeitamente ao princípio da unicidade e submete o operariado a uma fragmentação territorial, uma vez que as ações do sindicalismo foram submetidas, desde o seu início, no Brasil, a uma rigorosa separação (PAULA, 2015).

É essencial compreender bem que o espaço é anterior ao território. O território se forma a partir do espaço, é o resultado de uma ação conduzida por um ator sintagmático (ator que realiza um programa) em qualquer nível. Ao se apropriar de um espaço, concreta ou abstratamente [...], o ator “territorializa” o espaço (RAFFESTIN, 1993; p. 144).

Os sindicatos reconhecidos tinham que aceitar as diretrizes da legalização sindical e dentre elas as de ação territorial. Assim, o

---

<sup>14</sup> Termo utilizado nas lides trabalhistas para indicar dispositivos contidos na CLT. Referência às letras iniciais da abreviatura da Consolidação das Leis Trabalhistas que também pode ter o sinônimo de celetista.

Estado corporativo buscava formas de controle quase que total. A ideia era fragmentar ao máximo os sindicatos dos trabalhadores e delimitar a sua base territorial mínima para que suas ações ficassem restringidas quase sempre a um município (PAULA, 2015).

A quase que atomização das categorias de acordo com Paula (2015) era interpretada no sentido de que os sindicatos deveriam ser minúsculos com base local. Esta estratégia visava principalmente obstar as ações sindicais de trabalhadores perante uma greve mais generalizada, como as de uma categoria.

Conforme a intervenção tornava-se mais estruturada, ficava nítida a intenção do governo em limitar territorialmente a ação dos sindicatos de trabalhadores [...]. Para o Estado corporativo, os sindicatos não são apenas órgãos de defesa dos trabalhadores, são órgãos de assistência pública. [...] deve ser função do sindicato, junto ao Estado, organizar a nova sociedade. [...] o Estado corporativo teria como preocupação incorporar nas mentes trabalhadoras a sua nova missão: abrir mão da luta contra a classe patronal e ser coparticipante num projeto de união nacional (PAULA, 2015; p.232).

A intervenção estatal corporativa,<sup>15</sup> iniciada com a implantação do Estado Novo, como processo de formação, aceita sem maiores dúvidas a origem de alguns sindicatos e a base territorial quase nunca é questionada, resultado de uma estratégia para apagar da memória dos trabalhadores as diversas lutas e os diversos sindicatos existentes antes deste período (PAULA, 2015).

Embora a Constituição Federal garanta a liberdade sindical e a base territorial dos sindicatos possa ser delimitada pelos próprios trabalhadores, as regras do Direito Coletivo do Trabalho ainda estão fincadas nas disposições celetárias que não perderam eficácia após a sua promulgação.

O significado genérico categorial ou de conjunto, no caso dos empregadores, tem como regra geral o exercício de atividade econômica.

Categoria, como denominação dos grupos profissional ou econômico, traz consigo o estigma do corporativismo, seu

---

<sup>15</sup> O processo de instituição de um Estado corporativo no país tem como ponto inicial a chegada de Getúlio Vargas ao poder, na chamada Revolução de 1930 (PAULA, 2015; p. 197)

reconhecimento oficial para inserir-se como força num sistema de produção e economia dirigidas pelo Estado. A atividade econômica, por sua vez, é a expressão da solidariedade em função de interesses econômicos daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (AROUCA, 2016; p.74).

Tem-se aí a qualificação basilar para a materialização das categorias qual seja a homogeneidade que lhes dão a dimensão dos limites de identidade, similaridade e conexidade dentro dos quais a associação é natural (BRASIL, 1943).

As normas jurídicas disciplinadoras das relações de trabalho ou são de origem estatal (leis, decretos, portarias) ou de origem autônoma como expressão da autonomia da vontade (fonte negocial, pactos coletivos, regulamentos de empresa). O conjunto das normas jurídicas do Direito Coletivo do Trabalho se propõe a disciplinar temas bastante variados, cujos assuntos mais complexos, sobre o conteúdo permitido e não permitido para uma norma coletiva, ainda são tratados quase sempre no âmbito da Justiça do Trabalho.

Se, por um lado, o campo operatório do Direito Coletivo, conhecido como base territorial, pode ser interpretado como limitador ao princípio da liberdade gremial, por outro coloca o sindicato como protagonista principal desta problemática relacional. Isto ocorre simbolicamente devido à jurisdição de validade dos instrumentos coletivos <sup>16</sup> firmados, que obrigam os empregadores ao seu cumprimento, quando dentro da área geográfica em que estão legalmente constituídos. A jurisdição põe em prática a vontade concreta das partes e não é destinada a um órgão estatal, mas aos seres coletivos da relação jurídica.

A delimitação do campo operatório [base territorial] não é feita apenas pelos atores envolvidos diretamente [os trabalhadores], mas também pela interferência das organizações, Estado e sindicato, que detém a prerrogativa em negociação coletiva e que ninguém o supera. Assim, os sindicatos são a voz autorizada dos trabalhadores nas tratativas da negociação coletiva (SILVA, 2010; p. 25).

---

<sup>16</sup> Instrumentos Coletivos de Trabalho são documentos firmados pelos atores coletivos, trabalhadores e empregadores, através de suas representações sindicais, e tem como espécies as Convenções Coletivas e os Acordos Coletivos.

Vários princípios orientam as relações entre os atores coletivos laborais. Um destes princípios, que se traduz pela intervenção sindical na normatização coletiva, sustenta que qualquer ajuste entre trabalhador e patrão, feito informalmente, será meramente cláusula contratual, sem caráter de instrumento coletivo (DELGADO, 2010; p.1223).

O princípio da interveniência sindical assegura a igualdade de forças entre os atores coletivos antagônicos, capital/trabalho, de forma a se evitar a negociação informal do empregador com grupos constituídos apenas eventualmente, de forma episódica, sem a força institucional como é o caso do processo negocial dirigido e formalizado pelo sindicato (DELGADO, 2010).

[...] o modelo [...] oferece maior dignidade para as lideranças sindicais, que não devem ser desmoralizadas por acordos coletivos paralelos: ainda que essas negociações paralelas possam parecer atraentes à primeira vista, podem também esconder o propósito de minar a autoridade do sindicato [,,] (SILVA, 2010; p.25).

Ainda há de ressaltar que esta diretriz age como uma resistência trabalhista, posto que o ordenamento jurídico não pode conceder a particulares o poderoso veículo de criação de normas jurídicas. A base territorial se torna uma importante ferramenta do Direito Coletivo quando estabelece a competência *ratione loci*<sup>17</sup> dos seres coletivos da relação trabalhista.

E a presença e a atuação dos sindicatos têm sido consideradas na história do Direito do Trabalho uma das mais significativas garantias alcançadas pelos trabalhadores em suas relações com o poder empresarial (DELGADO, 2010; p. 1223).

Neste diapasão, a amplitude de validade das normas coletivas, que só produzem efeitos no território onde são efetivamente praticadas, ganha força de lei e podem ser cumpridas na respectiva base territorial de cada entidade signatária que pode abranger um ou mais municípios.

---

<sup>17</sup> Competência em razão do território, cujo critério para sua determinação é o local em que os atos jurídicos ocorreram.

Sendo a base territorial uma delimitação geográfica dos espaços de validade dos atos praticados pelos sindicatos, considerando que a Constituição impede a criação de mais de um sindicato representativo de categoria em uma mesma porção geográfica,<sup>18</sup> tem-se em decorrência desta restrição, também, a limitação dos pactos coletivos donde se infere que as normas coletivas somente têm validade jurídica nos limites deste território e somente geram efeitos obrigacionais para aqueles sujeitos coletivos que estejam dentro deste campo territorial.

Os princípios regentes das relações entre as normas negociadas e as normas estatais que, dentre outros, se destaca o da criatividade jurídica da negociação coletiva, atrai a noção de que os processos de negociação coletiva têm o poder de criar normas jurídicas em combinação com a normatividade heterônoma estatal (DELGADO, 2010).

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas (DELGADO, 2010; p. 1227).

O campo operatório das relações coletivas de trabalho é a base territorial, onde os atores praticam atos jurídicos destinados a criar modificar e até extinguir direitos. É nela que se materializam os atos jurídicos pela vontade das partes. Isto faz com que a liberdade sindical tenha um conteúdo limitador, pelo qual os encontros de vontades, como fonte do direito, somente têm validade no âmbito da categoria representada e *intramuros* do território, onde se encontra constituída a entidade sindical.

De fato, em tal relação o sujeito empregador age naturalmente como um *ser coletivo*, no outro pólo da relação inscreve-se um *ser individual* [o trabalhador] que não é capaz isoladamente de produzir ações de impacto comunitário como regra (DELGADO, 2010; p. 1211).

---

<sup>18</sup> Atualmente a Constituição Federal (Art. 8º, II) estabelece como base territorial mínima a área geográfica de um município (BRASIL, 1988).

Ao reconhecer a existência de relações coletivas dentro da organização do trabalho, o legislador permite que os fatos relacionados ou advindos desta relação sejam fontes de direito e, via de regra, fontes de obrigações. As relações coletivas são aquelas decorrentes dos direitos sindicais e oriundas da vontade das partes constantes em convenções<sup>19</sup> ou acordos<sup>20</sup> coletivos que interessam a uma categoria específica, fixada em uma base sindical, devido suas características particulares.

A normatividade coletiva de condições de trabalho supera o sentimento de inferioridade do trabalhador isolado, contra os abusos do contratante empresário, economicamente mais forte, por serem vinculantes ao território das relações de trabalho, gerando efeitos jurídicos para toda a categoria. Território este que se transforma na principal unidade de referência da organização sindical que é a base territorial onde os instrumentos coletivos geram seus efeitos diretamente para os trabalhadores.

A mudança de competência legislativa que desloca a produção da norma dirigente das relações trabalhistas para um patamar de natureza privada e mais flexível, expressa muito bem o princípio da autonomia das partes. Essa autonomia vem corrigir a desigualdade caracterizada pela inferioridade do trabalhador. Ela [autonomia] pode ajustar perfeitamente as relações trabalhistas às mutações do estado normal da economia e das relações sociais.

Dentro do universo dos comandos jurídicos destaca-se a vontade como elemento chave na criação de uma estrutura normativa.

A criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos

---

<sup>19</sup> Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

<sup>20</sup> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).



próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. (DELGADO, 2010; p. 1227).

O princípio da autonomia coletiva privada reconhece a existência de uma nova fonte legal. A possibilidade de criação de regras de direito objetivo, pelos próprios trabalhadores, através de instrumentos coletivos de trabalho, firmados por suas agremiações sindicais. A autonomia coletiva privada é o reconhecimento do poder coletivo dos trabalhadores que visa principalmente proteger seus interesses, facultando ao sindicato regular suas relações, criando direitos objetivos.

O sistema de relações coletivas brasileiro comporta uma preocupação em proteger os direitos individuais ou coletivos dos trabalhadores. Desta forma este sistema deve ser estudado como um instituto capaz de promover melhorias das condições de trabalho, especificamente quanto à solução dos conflitos que surgem das relações trabalhistas.

#### 4 - SISTEMA SINDICAL: Contradição do sistema brasileiro frente ao Direito Internacional

A OIT tem como objetivos principais normatizar as relações de trabalho e a consecução da justiça social. Este último objetivo decorreu sobretudo das mudanças acarretadas pela Segunda Guerra Mundial nos direitos humanos.

*Ericson Crivelli*<sup>21</sup>

A proposta temática da base territorial exige a imersão sobre alguns horizontes no Direito Internacional do Trabalho, porque os desdobramentos conceituais do instituto implicam uma referência para além do território local e nacional, por ser o Brasil um Estado integrante da ordem jurídica internacional

O Direito Internacional, também conhecido como *Direito das Gentes* oferece regular disciplina de ordem jurídica à representação dos Estados no plano internacional. Os Estados são sujeitos de Direito Internacional, inexistindo dúvidas quanto ao seu papel no mundo, pois se associam para formar a sociedade internacional, constituindo verdadeira comunhão universal (HUSEK, 2002).

Comunhão esta inerente ao sistema de poder soberano, onde os Estados são tratados em igualdade de condições.

Não versa, porém, aquilo que escapa ao seu domínio, porque inerente ao sistema de poder consagrado no âmbito de toda ordem jurídica soberana. Presume-se, em direito das gentes, que os governantes habilitados, segundo suas regras, à assunção de compromissos internacionais – todos eles, observe-se, vinculados ao poder executivo – procedem na conformidade da respectiva ordem interna, e só excepcionalmente uma conduta avessa a essa ordem poderia, no plano internacional comprometer a validade do tratado (HEZEK, 1996, p.61).

A assunção dos compromissos internacionais compreende parte fundamental do direito das gentes como explica Hezek (1996), sobre o direito dos tratados, que apresentava uma consistência de

---

<sup>21</sup> CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: Ltr, 2010.

costumes fundada em certos princípios gerais, especificamente o *pacta sunt servanda*<sup>22</sup> e a boa-fé

Os tempos atuais do pós guerra vivenciam dois fatos novos: a entrada em cena das *organizações internacionais* e a *codificação* do direito dos tratados, significando a transformação de suas regras costumeiras em regras convencionais escritas através do texto de um tratado (HEZEK, 1996; p. 12).

Criada no Tratado de Versalhes, de 1919, como parte da sociedade das nações, é função prioritária da Organização Internacional do Trabalho – OIT contribuir para a aplicação efetiva dos princípios gerais da liberdade sindical. Em matéria de liberdade sindical e proteção da pessoa constitui uma das garantias primordiais para a paz e a justiça social. A OIT transformou-se em organismo especializado da ONU e com sua composição *sui generis* – governo, empregados e empregadores -,<sup>23</sup> proporciona às suas decisões legitimidade indiscutível (HUSEK, 2002; p.127).

#### **4.1 - A Situação do Brasil, como membro da OIT, pelo descumprimento dos tratados internacionais.**

O controle das entidades sindicais, pelo Ministério do Trabalho, e a limitação da liberdade sindical através da unicidade, coloca o Brasil numa situação vexatória, como membro da OIT. Diante da não ratificação de convenções importantes no cenário mundial, o Brasil passa a ser descumpridor dos preceitos fundamentais estabelecidos pela ordem jurídica internacional, em particular as Convenções n. 87 e 98<sup>24</sup> (SILVA, 2010).

Os tratados internacionais, para terem eficácia no território de um Estado, precisam ser ratificados e a situação brasileira, no entender

<sup>22</sup> Termo jurídico originário do latim e significa que o tratado, a partir de sua vigência, deve ser cumprido naturalmente e apenas tem efeito entre as partes (HUSEK, 2002).

<sup>23</sup> A constituição tripartite é uma de suas características mais marcantes. Como regra quase absoluta, os órgãos colegiados compõem-se de representantes de governos, de associações sindicais de trabalhadores e associações de trabalhadores (HUSEK, 2002; p. 184)

<sup>24</sup> A **CONVENÇÃO N. 87** versa sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical. A **CONVENÇÃO Nº 98** relativa à aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

de Silva (2010) é bastante embaraçosa enquanto não for alterada a Constituição Federal no que se refere à exigência do monopólio sindical em base territorial limitada.

Desde 1948 se aguarda a ratificação da Convenção n. 87, cujo núcleo reside no Art. 2º. “Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem como os estatutos destas últimas” (SILVA, 2010; p. 20).

Para firmar esta constatação, de descumprimento dos tratados internacionais, podemos recorrer ao texto da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovado recentemente, em 19 de junho de 1998, pela OIT. O artigo 2º “Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”

Extraindo os conceitos da referida Declaração [ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas] e [a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva] que são objetos das convenções, sobre direitos fundamentais, Silva (2010; p. 21) afirma categoricamente que desde 19 de junho de 1998, o Brasil descumpre as determinações da Organização Internacional do Trabalho.

A convenção nº 87 da OIT é um tratado internacional de valor inestimável, pois consagra os princípios da autonomia e liberdade sindical, expressão máxima do direito de os trabalhadores organizarem sindicatos de sua escolha sem autorização prévia estatal e sem distinção de qualquer espécie (AROUCA, 2014).

Praticamente todo o texto desta Convenção está contido no nosso ordenamento constitucional com exceção da permissão de fundação de múltiplas associações numa mesma região para um mesmo grupo de trabalhadores, sendo imprescindível conhecer os artigos da Parte I das cinco partes que compõem seu conteúdo.<sup>25</sup>

## PARTE I

## Liberdade sindical

**Art. 1º** - Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições seguintes.

**Art. 2º** - Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

**Art. 3º. 1** - As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

**Art. 3º. 2** - As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

**Art. 4º** - As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

**Art. 5º** - As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

**Art. 6º** - As disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.

**Art. 7º.** - A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção.

**Art. 8º. 1** - No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.

**Art. 8º. 2** - A legislação nacional não deverá prejudicar - nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela presente Convenção.

**Art. 9º. 1** - A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.

<sup>25</sup>

Ver ANEXO II, pag. 89, que contém a integra do texto convencionado.

**Art. 9º. 2** - De acordo com os princípios estabelecidos pelo parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Membro não deverá ser considerada como afectando qualquer lei, decisão, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas na presente Convenção.

**Art. 10** - Na presente Convenção o termo «organização» significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronato.<sup>26</sup>

Assim, no entender de Arouca (2014), seria possível a ratificação da Convenção nº 87, através de lei ordinária, sem os entraves do processo legislativo constitucional, porém mais de meio século depois de sua aprovação, o mais importante tratado internacional ainda não foi ratificado pelo Brasil, num total desrespeito à norma internacional, que estabelece a responsabilidade do governo para velar pela aplicação das convenções internacionais e que é sua obrigação ratificar livremente os tratados, devendo serem respeitados por todas as autoridades estatais inclusive as judiciais.

Em referência à forma diferenciada de agir da OIT, em relação a seus membros, Husek (2002; p. 183) observa que:

[...] o sistema de convenções internacionais do trabalho constituiu uma inovação no Direito Internacional. A Conferência Geral da OIT, realizada em Filadélfia, em 5.4.1944, a partir desta passou a regular não somente as questões entre Estados, mas também as concernentes ao bem-estar dos indivíduos e à justiça no seio das sociedades. Qualquer outro organismo internacional não age dessa forma, porém a OIT tem uma tradição de regrar matéria de competência exclusiva interna dos Estados

Meirelles (2010; p.346) explica que as regras contidas nos incisos do Art. 8º, do texto constitucional viciaram a plena liberdade. O princípio da unicidade sindical, que não permite a criação de mais de uma organização sindical numa mesma base territorial, é considerado um dos principais entraves à liberdade plena. Para entender este fenômeno o autor sugere que é preciso partir da definição de base territorial que compreende o limite de espaço em que pode atuar determinada entidade sindical.

---

<sup>26</sup> A convenção nº 87 foi aprovada na 31ª Conferência Internacional do Trabalho realizada na cidade de São Francisco, Estados Unidos, em 1948 para vigência a partir de 1950.

Várias podem ser as explicações para a não ratificação da Convenção nº 87 sobre liberdade sindical, e que o Brasil não pode mais justificar com a simples desculpa de ser esta convenção um tratado aberto à ratificação como outro qualquer. Contudo, a adaptação da norma geral aprovada no Direito Internacional do Trabalho [...] justifica a demora do Estado em implementá-las, uma vez que precisa este levar em conta a realidade de seu povo e do seu território (HUSEK, 2002; p. 187).

De qualquer forma, para o Comitê de Liberdade Sindical, os trabalhadores devem ser livres quando da escolha de um sindicato que defenda melhor seus interesses.

Os trabalhadores brasileiros não podem usufruir desta escolha, uma vez que a legislação brasileira não consente o recorte ideal para as entidades sindicais, formando blocos sólidos, com elementos dos mais diversos níveis e ocupações variadas, reunidos em torno de uma atividade preponderante, que é definida em relação ao empregador sem levar em consideração as peculiaridades próprias do grupo (SILVA, 2010; p.12).

Para a Organização Internacional do Trabalho, o cenário mais adequado seria realmente deixar a critério dos interessados o delineamento das entidades, que poderiam se enfeixar em torno de uma profissão homogênea ou em torno de uma atividade heterogênea, mas com pontos em comum. Enquanto essa diretriz não sopra no legislador brasileiro, opta-se pela rigidez dos conceitos de categoria profissional (SILVA, 2010; p. 12).

Portanto, a restrição quanto à base territorial, mesmo que os trabalhadores possam livremente escolher o espaço geográfico da atuação dos sindicatos, por si só, viola o princípio da liberdade sindical e caracteriza uma vinculação jurídica entre o Estado e a organização sindical. Este vínculo é totalmente contrário ao que estabelece o enunciado do parágrafo 277, dos princípios do comitê de liberdade sindical da OIT, que assim estatui:

§ 277 - Disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área

de um município, não estão de conformidade com os princípios da liberdade sindical (OIT, 1997; p. 62).

Ainda com relação à restrição de criação de entidades sindicais o Comitê é enfático ao adotar a desvinculação estatal da organização sindical.

§ 289 A unidade do movimento sindical não deve ser imposta mediante intervenção do Estado por via legislativa, pois essa intervenção é contrária aos princípios da liberdade sindical (OIT, 1997; p. 64).

A liberdade sindical conferida pela ordem constitucional vigente, numa leitura preliminar e de acordo com Meirelles (2010) parece não haver incompatibilidade entre as regras daquele diploma internacional e o modelo brasileiro. Comparando-se o inciso I do Art. 8º da Carta Magna (BRASIL, 1988) ao Art. 2º da convenção nº 87, denota-se que aquele [art. 8º] apenas exige o registro sindical como requisito para a verificação da unicidade sindical. A mesma opinião é comungada por Martins (2000; p.68) que se fôssemos interpretar este artigo literalmente, poderíamos chegar à conclusão de que o Brasil já poderia ratificar a convenção nº 87.

#### **4.2 - Intervenção do Comitê de Liberdade Sindical para solução de práticas contrárias à livre associação.**

A OIT, desde a sua fundação, propaga a liberdade sindical como elemento construtor da pacificação social. Durante estes anos de existência a OIT vem adotando vários mecanismos com o propósito de materializar sua missão social. Um destes mecanismos de controle funciona independente da vontade do Estado-membro e tem sua previsão nos artigos 24 e 25 <sup>27</sup> da Constituição da OIT.

---

<sup>27</sup> **Artigo 24** Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente. **Artigo 25** Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada.



Na execução de seu trabalho, a comissão tripartite pode utilizar-se de diversos procedimentos. Pode solicitar maiores informações à organização reclamante, ou, ainda, ao governo reclamado. Em vez disso, pode solicitar que o governo reclamado faça uma declaração a respeito do objeto da reclamação. Poderá solicitar também que o Diretor-Geral da OIT envie um representante do Escritório Internacional do Trabalho ao país, com o objetivo de colher mais informações sobre o caso (CRIVELLI, 2010; p. 86).

Além dessa produção normativa foi criado, em 1951, o Comitê de Liberdade Sindical - CLS para se dedicar especialmente da aplicação das Convenções nº 87 e nº 98, que tratam respectivamente sobre liberdade sindical e negociação coletiva. Sua finalidade passa a ser examinar as reclamações a cerca de violações ao princípio da liberdade de associação (CRIVELLI, 2010; p.88).

Independente de ter ratificado ou não uma convenção, as denúncias de práticas antissindicais podem ser propostas contra um estado-membro. No espaço de sua competência o Comitê deve examinar até que ponto o exercício dos direitos sindicais podem ser afetados nos casos de alegações de atentados contra as liberdades civis (OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997).

Sobre os procedimentos internos adotados, o CLS, conforme salienta Crivelli (2010), têm regras de admissibilidade mais flexíveis que os demais mecanismos contenciosos de controle existentes na OIT.

Admite a apresentação de reclamação por organizações que não tenham âmbito de representação nacional, ainda que o Estado-membro acusado de violação não tenha ratificado a Convenção específica sobre liberdade sindical, o Comitê considera a sua garantia uma exigência constitucional oriunda da declaração de Filadélfia (CRIVELLI, 2010; p. 88)

Duas são as competências do CLS: a) proceder preliminarmente, levando em consideração as observações apresentadas pelos governos e informar que uma determinada queixa não requer exame mais detido; b) recomendar que o governo envolvido seja alertado para anomalias constatadas, urgindo suas providências adequadas para corrigi-las ou, enfim, para obter do governo interessado seu consentimento para que o caso seja submetido à

Comissão de Investigação e Conciliação (OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997).

#### **4.3 - Intervenção em relação ao Brasil.**

Em 2009 as cinco centrais sindicais <sup>28</sup> existentes apresentaram ao CLS uma queixa contra o Estado brasileiro por suposta violação ao princípio da liberdade sindical. Tais reclamações foram alicerçadas na atuação do Ministério Público entendida como interferência estatal nas organizações sindicais, prática esta vedada pela OIT.

O argumento das centrais sindicais atribuiu, aos membros do MP, responsabilidade pela propositura de ações judiciais destinadas a anular cláusulas de instrumentos coletivos que instituíam contribuições, além de impor obstáculos ao direito de greve.

Os questionamentos dos procuradores, em ações propostas à justiça brasileira, versavam principalmente sobre o desconto de contribuições assistenciais/confederativas, cobradas de trabalhadores não filiados ao sindicato que formalizou o instrumento.

O Procurador-Geral do Trabalho foi quem respondeu à queixa e ficou conhecida como “Freedom of Association Case n. 2739”.<sup>29</sup> Analisada pelo CSL, concluiu-se que cada país pode permitir ou proibir que contribuições sejam cobradas de trabalhadores não associados a um sindicato. O Comitê, com esta decisão, reconhece como legítimo permitir a cobrança de contribuições a trabalhadores não associados, mas beneficiados pelo acordo coletivo firmado, desde que este desconto seja previsto na norma coletiva. A decisão ainda conclamou o Brasil a envidar esforços para tornar possível a ratificação da Convenção n. 87.

---

<sup>28</sup> As centrais sindicais Força Sindical (FS), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Brasil (CTB) e a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB).

<sup>29</sup> Liberdade de associação Caso 2739.

O Ministério Público do Trabalho já se sensibilizou com essa resolução do CLS. É o caso da Procuradoria do Trabalho de Minas Gerais que firmou Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, com diversos sindicatos de bancários, no sentido de permitir o desconto assistencial, porém com obrigatoriedade de ser estabelecido em Acordo Coletivo e permitir que os discordantes se manifestem através de carta de oposição dirigida à entidade sindical, ainda que sejam beneficiados pelo acordo.

A liberdade concedida aos trabalhadores pelo legislador constitucional, para se organizar em sindicatos, ainda está carente do que é preconizado como liberdade sindical pelos organismos internacionais, especialmente a Organização Internacional do Trabalho.

O Brasil, por ter ainda forte influência corporativista, mantém algumas restrições em relação à liberdade sindical como a delimitação da base territorial que acaba por criar um paradoxo. De um lado, pode ser interpretada como limitador ao direito de os trabalhadores constituírem sindicatos livremente, de outro visa assegurar melhor a efetividade concreta desta liberdade com a formalização dos instrumentos coletivos de trabalho expressão maior da autonomia da vontade privada.

## 5 - Sindicato e território: Em busca da dimensão do poder sindical.

[...] bastam a existência de um território [...] e uma ação social que não se esgote exclusivamente numa atividade econômica comum [...], mas que regule as relações das pessoas que se encontram no território para constituir uma comunidade especial.

*Max Weber*<sup>30</sup>

O território tem um caráter estritamente normativo o que significa regular a natureza das relações sociais, além de delimitar e distinguir o círculo de validade do ordenamento jurídico. O território sindical é a base territorial, onde se exerce o poder da representação de uma determinada categoria. Não fosse desta forma, as entidades sindicais não poderiam existir. O espaço geográfico, dentro do qual se delimita o território, permite que os atos jurídicos emanados dos entes sindicais, [os pactos coletivos], sejam praticados e executados dentro de uma área pré estabelecida pelos trabalhadores; a base territorial (KELSEN, 1998; p. 301).

Não há dúvidas de que o sindicato é uma realidade sociológica; um espaço de tempo vivido na medida em que é constituído de uma coletividade de indivíduos, que se caracteriza e se materializa pela semelhança no exercício de atividades, em situação conjunta e análoga das condições de vida ou de ofícios em comum, atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões. Mas este fenômeno, por si só, não o credencia como território (RAFFESTIN, 1993). É necessário que se constitua em um organismo socioeconômico com respaldo jurídico esteticamente representado por uma diversidade de paisagens que exibem seus aspectos próprios e suas aparências características.

Uma associação [...] tem capacidade específica de confiscar para si todos os conteúdos possíveis de uma ação de associação, [...] não há nada no mundo que não tenha sido [...] objeto da ação social de associações políticas, porém a comunidade política pode limitar-se a

---

<sup>30</sup> WEBER, Max. **Economia e Sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 4. ed. Brasília/DF: Universidade de Brasília, 2015. 464 p. (2º v.). Tradução Regis Barbosa, Karen Elsabe Barbosa.

uma ação que consiste na proteção contínua da dominação territorial efetiva (WEBER, 2015; p. 156).

Territorializar não significa criar território, como também desterritorializar não significa destruir um território, pois há um processo do território quando se manifestam todas as espécies de relação de poder (RAFFESTIN, 1993; p. 8). Pode-se afirmar que o território não pode ser considerado apenas como um pedaço de terra ocupado ou não por seres humanos. Para além destes conceitos existe uma categoria maior e mais importante para se declarar um território que segundo Raffestin (1993) não pode ser nada mais que o produto dos atores sociais que, partindo de uma realidade inicial que é o espaço, o produz.

O reconhecimento legal dos sindicatos se manifesta pelo princípio da liberdade sindical, que é o pressuposto da liberdade de atividades dos sindicatos, o que se conclui ser ele possuidor de personalidade jurídica (NASCIMENTO, 2009). Porque o território nada mais é que a limitação da esfera de validade de uma ordem jurídica pela qual as medidas sancionatórias ou coercitivas devem ser instituídas apenas para o território considerado para que sejam executadas dentro de seus limites de validade. A noção de território no seu sentido mais puro, e assimilada ao Estado pela Geografia clássica, tornou-se uma categoria tão basilar quanto longaeva.

O território usado é um conceito âncora para a interpretação, não só da nação, mas de qualquer organismo que os atores, a partir de uma representação, procedem à repartição das superfícies e a implantação de um sistema territorial (RAFFESTIN, 1993). O sindicato assim considerado é um território coletivo com o propósito de representação dos interesses dos trabalhadores no âmbito das relações trabalhistas (NASCIMENTO, 2009).

Os efeitos desterritorializante e ou territorializante de uma associação sindical registram um maior ou menor poder de interferência do capitalismo nas decisões políticas. A agremiação grupal ou associação laboral então surge como forma de os trabalhadores, em ação coletiva, lutarem para vencer o capitalismo.

Dessa forma, o equilíbrio do poder fica mais ou menos realizado com tendências a se inclinar para o lado dos operários.

Esta combinação de vontades, que são relações de poder, acaba transformada em normas do direito, territorializada e fixada na ordem jurídica, pela formalização dos instrumentos coletivos na base territorial. Isso permite dizer que o poder está presente e faz parte de todas as relações que se combinam e se misturam e que, portanto, podem se desfazer a qualquer momento.

Em seu significado mais geral, a palavra Poder designa a capacidade ou a possibilidade de agir, de produzir efeitos. Tanto pode ser referida a indivíduos e a grupos humanos como a objetos ou a fenômenos naturais (como na expressão Poder calorífico, Poder de absorção).

Se o entendermos em sentido especificamente social, ou seja, na sua relação com a vida do homem em sociedade, o Poder torna-se mais preciso, e seu espaço conceptual pode ir desde a capacidade geral de agir, até a capacidade do homem em determinar o comportamento do homem: Poder do homem sobre o homem. O homem é não só o sujeito, mas também o objeto do Poder social (BOBBIO; MATTEUCCI; PASQUINO, 1998)

Se há uma palavra rebelde essa palavra é poder. Por constituir-se em atos e decisões ele se representa mal. Quanto aos diferentes sentidos, o termo Poder pode ser expresso com maiúscula ou minúscula. Escrito com maiúscula o poder pode ser definido como um conjunto de instituições e de aparelhos que garantem a sujeição dos cidadãos a um Estado determinado e postula a soberania deste Estado, forma da lei ou da unidade global de uma dominação. O poder se manifesta por ocasião da relação caracterizado por um processo de troca ou de comunicação quando as partes se conflitam (RAFFESTIN, 1993, p. 52).

A demonstração desta maior ou menor capacidade de poder político fica mais aparente dependendo do momento de prosperidade ou de decadência. Esta constatação se prende ao fato de que em momentos de crise os trabalhadores ficam mais vulneráveis ao desemprego. Em consequência dessa vulnerabilidade cria-se a fragmentação nas relações trabalhistas que acaba por enfraquecer a configuração territorial, no que diz respeito às relações sociais, e criam

uma forma de desterritorialização das representações sindicais, por inércia. Por mais que as normatizações estatais contenham o elemento repressivo, o capitalismo como ação dinâmica destas relações se sobrepõe às demais normas causando uma ruptura com o sistema normado.<sup>31</sup>

Por essa razão forma-se a instituição legal das fronteiras políticas, isto é, a normatização do espaço geográfico pelas ações. Articula-se a isso a própria estruturação e a organização do território, realizadas segundo uma racionalidade que se pretende o mais eficaz possível na ordem econômica vigente, reguladoras dos comportamentos e diretrizes das ações pautadas pelo que se afigura útil a essa ordem (ANTAS, 2005).

As várias ações no território, não são construídas apenas pelo Estado. Outros agentes sociais como os sindicatos também aparecem como corpos organizados com grande atuação no território para questionar uma estrutura determinada pelo poder central (PAULA, 2015; p. 35)

São novas molduras estruturais, dando configuração aos espaços, que podem ser territorializadas pela fragmentação dos agrupamentos já existentes e independem de um modelo esquemático. Simplesmente as forças vão se acomodando, dando lugar a outras entidades. Desta forma, uma coletividade surge dentro de um espaço, pelo relacionamento na vida social em comum, aqui no caso os trabalhadores, de forma espontânea, com o objetivo de superar o poder disseminado pelo capitalismo.

Do contrato formalizado entre o tomador do serviço [empregador] e o ofertante do trabalho [o operário] surge não só uma relação, mas um vínculo legal que obriga, pelo poder diretivo do empregador, comportamentos e submissão a um sistema disciplinar que funciona como uma prerrogativa de justiça, com leis próprias [os

---

<sup>31</sup> A norma é o elemento que fornece um ponto de partida para o estabelecimento de inúmeras relações entre a geografia e o direito. O efeito do uso da norma jurídica, deve ser interpretado como elas de fato servem como ferramentas, nos processos relacionais em que vêm solucionar conflitos com o firme propósito de realizar o papel mais típico do direito que é o sustento da ordem social (ANTAS, 2005, p.59).

regulamentos dos empregadores], a descrição das condutas delitivas [Art. 483 da CLT], as formas de punição [cuja pena capital é a rescisão contratual vulgarmente conhecida como demissão] e foro de julgamento [o próprio empregador ou a instância governamental].

Os trabalhadores podem querer retomar o controle de seu trabalho para obter a equivalência forçada, mas esta retomada é uma vontade abstrata e de natureza puramente política, posto que o patrão não rouba nada, ele vampiriza os trabalhadores e suga o trabalho vivo (RAFFESTIN, 1993, p. 57). A constituição de um sindicato tem o propósito apenas de proporcionar um equilíbrio de forças, pois onde há poder há uma reação natural, haja vista que os indivíduos desorganizados podem sofrer consequências do poder capitalista como empregadores, no sentido de dominação e de sujeição dos trabalhadores.

Poder este “que presente em cada relação se torna insidioso”, “pois se aproveita de todas as fissuras sociais para infiltra-se no coração do homem” e neste sentido “o poder não é inocente”. “Quer se trate de relações existenciais ou produtivas, todas são relação de poder com a interação entre os atores, que procuram modificar tanto as relações com a natureza como as relações sociais” (RAFFESTIN, 2000, p. 158).

O ato promulgado pela Constituição Federal, que concede aos trabalhadores a possibilidade de livremente criarem sindicato através da ideia associativista, reflete variadas dimensões quando ao mesmo tempo experimentam o vivido de um “processo territorial” e o produto deste território, através de um “sistema de relações existenciais ou produtivistas” e nesta “perspectiva adquire um valor bem particular” que é a construção das categorias profissionais (RAFFESTIN, 2000, p. 158).

O sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado interno, assimilando-se quase integralmente ao conceito de uma associação de pessoas congregadas em busca de um fim comum. Todavia, historicamente e na quase totalidade dos países, aos sindicatos são conferidas prerrogativas e exigido o cumprimento de obrigações que excedem largamente aquelas de uma singela



agremiação de moradores de bairro, de pais de alunos, de vítimas de uma tragédia ou de recreação. Note-se que a denominação sindicato é privativa das associações profissionais de primeiro grau, como descreve o art. 561 da CLT, não sendo válida a utilização da palavra para identificar outras agremiações não trabalhistas, como sindicato dos moradores de bairro, sindicato de pais e mestres ou sindicato do crime (SILVA, 2010; p. 9).

De qualquer sorte, os sindicatos são associações de pessoas que precisam de uma integração no ordenamento jurídico, por não ser um problema puramente sociológico. A organização sindical brasileira atualmente está ancorada no Art. 8º, da Constituição Federativa de 88, que tem como primado a liberdade de associação profissional ou sindical, em detrimento da orientação anterior, não podendo uma lei estabelecer exigência de autorização do Estado para sua fundação. Este mesmo comando, porém, ressaltou a exigência de o Poder Governamental proceder ao registro da entidade no órgão competente proibindo, contudo, a interferência e a intervenção nesta organização (BRASIL, 1988).

**6 - SINDICATO E JURISPRUDÊNCIA:** Método documental jurisprudencial. Delimitação das decisões do TRT/MG sobre as questões de desmembramento e desagregação dos sindicatos.

*Para que a contribuição dos sindicatos tenha o desejado grau de utilidade e credibilidade, é mister que sua atividade se desenvolva num clima de liberdade e segurança.*

*§ 37 dos Princípios do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.*

Os tribunais exercem um papel importante no trabalho de organização e criação do direito no Brasil. A jurisprudência construída por estes órgãos ganha uma marca indelével como força normativa na dinâmica da vida social porque de certo modo, a Constituição e as Leis são aquilo que os juízes afirmam (SANTOS; CORREIA, 2012).

Chama-se jurisprudência, em geral, ao conjunto das soluções dadas pelos tribunais às questões de Direito; relativamente a um caso particular, denomina-se jurisprudência a decisão constante e uniforme dos tribunais sobre determinado ponto do Direito (MAXIMILIANO, 2001; p. 144).

A estrutura de sustentação do sistema sindical brasileiro continua sendo a porção territorial, mas deixa de ser elemento essencial para outorga fundante, uma vez incompatível com a ordem constitucional. A Constituição de 1988 admite que a base territorial seja definida pelos trabalhadores, mas esbarra na limitação que permite várias interpretações da realidade, principalmente quanto à exigência da composição dos dois termos categoria única sobre um território limitado.

A combinação do binômio categoria e base territorial é a maior restrição ao princípio da liberdade e autonomia sindical. Esperava-se uma abertura constitucional para o reconhecimento da pluralidade sindical ou, no mínimo, a ausência de uma restrição constitucional, possibilitando uma nova reordenação com a criação de entidades sindicais mais plurais a critério dos próprios interessados (LOGUÉRCIO, 2000; p. 81)

O princípio da liberdade sindical foi bastante debatido no âmbito do Poder Judiciário, após a promulgação da Constituição

Federal de 1988. Isto ocorre tendo em vista que várias lideranças sindicais interpretaram que a partir deste comando constitucional, os trabalhadores estavam livres de forma geral e irrestrita para constituir sindicatos, o que não era uma verdade absoluta. É sobre este determinado ponto do Direito que se pretende investigar a jurisprudência.

A pesquisa documental jurisprudencial foi desenvolvida a partir das informações colhidas através do sistema de acompanhamento processual, utilizando-se o descritor “base territorial” e está contida dentro do espectro espacial de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da terceira região, que tem seus limites territoriais fixados dentro do Estado de Minas Gerais.

As decisões analisadas, que versaram sobre controvérsias no âmbito do Direito Coletivo, envolvendo questões relacionadas com o sistema sindical, compreendem o lapso temporal entre 2012 e 2016, distribuídas entre as turmas que compõem o Tribunal. Vale destacar que por motivos de restrições de ascensão de recursos foi desprezada a pesquisa de decisões emanadas do Tribunal Superior do Trabalho - TST, uma vez que apenas assuntos pré-questionados nos Tribunais Regionais sobre violação literal de lei são apreciados por esta casa superior de justiça.

Idêntico procedimento foi adotado em relação aos demais Tribunais Regionais, cujos julgados não foram objeto de análises comparativas. É que essas cortes de justiça regionais atuam com independência judicante. As decisões de umas não se vinculam às de outras, em que pese haver certa uniformização dos julgados para atender aos ditames legais e constitucionais.

Nulidade de assembleia, representação controvertida, princípio da especificidade, cobrança de contribuição sindical são alguns dos assuntos tratados nas reclamações selecionadas e que envolvem necessariamente a discussão sobre categoria e base territorial.

Do universo amostral da pesquisa foram selecionados dois acórdãos sobre decisões paradigmáticas da anterioridade e

especificidade. Também foram escolhidas quatro decisões envolvendo as categorias de hotéis, de alimentação, de farmacêutico e de bancário/financeiro.

Foram analisadas 116 (cento e dezesseis) decisões divididas entre as diversas turmas que compõem o TRT/MG, conforme tabela abaixo:

TABELA 1

Órgão Julgador	Período					Total
	2016	2015	2014	2013	2012	
1ª Turma	6	1	4	4		15
2ª Turma	3	3	1	1	3	11
3ª Turma	4	3	1	2	2	12
4ª Turma	1	2	2	3	2	10
5ª Turma	1	1		4	1	7
6ª Turma	2	1	3	4	1	11
7ª Turma	2	5	5	4	2	18
8ª Turma	4	1	4	3		12
9ª Turma	1	3	2	4		10
10ª Turma	2	2				4
11ª Turma			1	1		2
Tribunal Pleno	1					1
SDC			1			1
1ª SDI			1		1	2
<b>Resultado</b>	27	22	25	30	12	116

FONTE: Sistema de acompanhamento processual do TRT/MG. Termo descritor “base territorial”.

Para firmar uma jurisprudência é necessário que as decisões sejam uniformes e esta uniformização cabe aos órgãos colegiados

regionais <sup>32</sup> ou superiores conforme a área de jurisdição e competência. É o que dispõe a Lei 13.015 (BRASIL, 2014), quando estabelece a obrigatoriedade de os Tribunais procederem à uniformização de suas decisões aplicando o Incidente de Uniformização de Jurisprudência - IUJ. Em Minas Gerais este órgão é o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que analisa e julga as sentenças em sede de Recurso Ordinário.

A análise dos casos, tratados na Corte Trabalhista de Minas Gerais, que aqui serão relatados, versa sobre a liberdade sindical e a unicidade sindical caracterizados pela suposta violação aos princípios constitucionais e principalmente pelo descumprimento das Convenções Internacionais.

### **6.1 - Decisões paradigmáticas da anterioridade e especificidade.**

No que diz respeito à flexibilização do sistema sindical brasileiro, após a Constituição de 1988, as principais controvérsias levadas ao judiciário relacionam-se com o desmembramento de categoria existente ou da base territorial já constituída. O desmembramento tornou-se um *busílis* para se determinar qual sindicato seria espécie mais adequada de representação dos trabalhadores.

Silva (2010) destaca que são utilizados artifícios escancarados para driblar a unicidade sindical, quando a legislação obriga que os trabalhadores sejam representados por apenas uma entidade sindical. O autor cita como exemplo a técnica de se explorar ao máximo o território mínimo de um município.

Um sindicato conduzia muito bem suas atividades numa mesma região geopolítica – como a Baixada Santista ou a Baixada Fluminense, a Grande Porto Alegre ou o Vale do Itajaí, e assim por diante – até que, sem qualquer motivo de ordem prática ou técnica, de repente começaram a pulular diversos desmembramentos

---

<sup>32</sup> O art. 21 do Regimento Interno do TRT/MG estabelece que compete ao Tribunal Pleno uniformizar a jurisprudência do Tribunal.

sindicais nesse e em outros pontos do país, até se atingir o tamanho mínimo da célula, na dizer da Constituição Federal de 1988 (SILVA, 2010; p.19)

Para tentar suprir esta lacuna da legislação, sobre o monopólio da representação, são utilizados os dois critérios de análise: a anterioridade e a especificidade, sendo este último excludente do outro. Havendo duas entidades em disputa pela mesma categoria a mais remota prevalece sobre a recente. Quanto ao critério da especificidade, o desmembramento pode ocorrer quando atendidos os requisitos dos artigos 570 e 571 da CLT <sup>33</sup> (BRASIL, 1943).

Isto permite a pulverização dos interesses sindicais, ao aceitar que um sindicato de médio porte se transforme em vários pequenos sindicatos municipais, que segundo Silva (2010) em vez de aceitar a existência de dois sindicatos representativos em uma mesma base territorial, permite-se a divisão da entidade e cada parte passa a defender o grupo para o qual foram subdivididos.

O TRT/MG, ao enfrentar a questão, firma convencimento de que há uma limitação para a representação sindical de uma categoria numa mesma base territorial, mas nada impede que uma categoria genérica seja dissociada pelo princípio da especificidade.

Em razão destes critérios decidiu a terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – TRT/MG, com a seguinte ementa da lavra do eminente relator Desembargador Milton V. Thibau de Almeida.

**Órgão Julgador:** Terceira Turma  
**Relator:** Milton V.Thibau de Almeida  
**DESMEMBRAMENTO SINDICAL. CRITÉRIO DA ESPECIFICIDADE.** Consoante artigo 570 da CLT, o enquadramento **sindical** ocorre pelo critério da especificidade, sendo admitida a criação de entidades sindicais formadas por atividades similares ou conexas, cuja dissociação de um segmento da categoria para

<sup>33</sup> **Art. 570.** Com a Constituição Federal o *caput* deste artigo perdeu eficácia. **Parágrafo único** - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas. Este parágrafo foi recepcionado pela Constituição exceto na sua parte final; (entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões). (SAAD, 2010; p. 779)

formação de sindicato específico é autorizada pelo artigo 571 da CLT.

Por outro lado, o inciso II do artigo 8º da CR/88 consagra o princípio da unicidade, que veda a formação de mais de uma organização **sindical** na mesma base territorial e para representação de igual categoria profissional. Assim, os trabalhadores agrupados em sindicato pelo critério de categorias similares ou conexas podem dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico. Da mesma forma, os trabalhadores de determinada categoria, representados por um sindicato cuja base territorial é extensa, formada por vários Municípios, podem desmembrar-se e constituir um sindicato restrito a um Município ou conjunto de Municípios. Em suma, a divisão **sindical** em bases territoriais menores tem pleno amparo jurídico, desde que respeitado o limite mínimo de um município (**desmembramento** territorial), ou a cisão de uma categoria ampla e heterogênea, para dar origem a outras menores, com o intuito de viabilizar a defesa de interesses específicos (dissociação de categoria por especialidade).<sup>34</sup>

Na mesma linha de raciocínio o entendimento da sétima turma pela relatoria da Desembargadora Sabrina de Faria F. Leão:

**Órgão Julgador:** Sétima Turma

**Relator:** Convocada Sabrina de Faria F. Leão

SINDICATO. CRIAÇÃO DE ENTIDADE COM REPRESENTATIVIDADE MAIS ESPECÍFICA. PRINCÍPIO DA UNICIDADE **SINDICAL**. É certo que a liberdade para a criação de sindicatos esbarra no limite imposto pelo princípio da unicidade **sindical**, consoante o art. 8º, II, da CR/88, que dispõe que é vedada a criação de mais de uma organização **sindical**, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Todavia, não se pode olvidar que a regra supra possui exceção, tendo a CLT criado disposição específica sobre a possibilidade de **desmembramento**, na mesma base territorial, de um sindicato mais amplo em outro que represente mais especificamente a categoria profissional ou econômica. Nos termos do artigo 571 da CLT, "Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do Parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do Sindicato principal, formando um Sindicato específico, desde que o novo Sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento **Sindical**, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação **sindical** eficiente. Logo, tratando-se de atividades econômicas similares e conexas, é válida a criação da nova entidade **sindical**, representativa de atividade mais específica, a partir da dissociação de sindicato representativo de categoria profissional mais abrangente."<sup>35</sup>

<sup>34</sup> (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010143-30.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 05/12/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 200; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V. Thibau de Almeida).

<sup>35</sup> (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010136-38.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 05/12/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 329; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão).

## **6.2 - Decisões emblemáticas sobre categoria.**

Atualmente, o direito adquirido de os trabalhadores permanecerem associados a uma determinada categoria é assegurado legalmente. Da mesma forma, os trabalhadores desta categoria se quiserem poderão fundar uma nova entidade sindical, resguardando, porém a unicidade sindical. Tanto num quanto noutro caso todos os membros da categoria devem, numa assembleia pacífica, decidir pela separação.

Entendimento do Judiciário Trabalhista de Minas Gerais é no sentido de convivência harmoniosa entre entes sindicais de representação da mesma categoria, basta para isto que seja respeitada a base territorial de cada uma das entidades sindicais.

Para subsidiar a argumentação acima, buscamos apresentar exemplos concretos, reunidos sob um prisma lógico neste estudo. As decisões buscaram encontrar um parâmetro mínimo de aproximação dos argumentos encontrados na prática jurisprudencial, estudados sob a confrontação da suposta segregação da base territorial.

### **A) INDÚSTRIA HOTELEIRA**

Neste caso foi levado a juízo um questionamento quanto à base territorial. No mérito a Federação Nacional requereu: sejam repassadas a ela as Contribuições Sindicais Patronais/2015, recolhidas em favor da Federação-Ré; seja determinada a alteração dos itens "Abrangência" e "Base Territorial" da Federação Estadual-MG no CNES, vinculando a representação aos sindicatos espontaneamente filiados. O juízo de primeiro grau firmou seu convencimento com base no estatuto da Federação Nacional uma vez que a mesma possui base territorial nacional, defendendo os interesses e direitos dos integrantes da categoria, por meio dos Sindicatos a ela filiados, e, diretamente, caso não haja sindicatos organizados.

No registro sindical da Federação Estadual consta, de forma expressa, que sua base territorial resta limitada ao Estado de Minas



Gerais, bem como a representatividade afeta as entidades a ela filiadas. Além disso, como salienta o juiz, o registro sindical concedido à Federação Nacional é anterior àquele deferido à Federação Estadual.

Ao decidir a situação o juiz julgou improcedente o pedido da Federação Estadual, condenando a mesma a limitar sua atuação às entidades a ela filiadas.

Inconformada a Federação Estadual aviou Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho, cuja decisão de primeiro grau foi modificada e invertidos os ônus da sucumbência.

No acórdão foi proferida a seguinte ementa:

**RECORRENTE: FEDERAÇÃO DE HOTÉIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE MINAS GERAIS**  
**RECORRIDAS: FEDERAÇÃO NACIONAL DE HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES UNIÃO (PU.MG)**  
**RELATOR(A): LUÍS FELIPE LOPES BOSON**

**EMENTA PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL- VIOLAÇÃO** – Não viola o princípio da unicidade **sindical**, na forma do art. 8º, inciso II, da CR/88, o reconhecimento de federação **sindical** estadual, sem prejuízo do funcionamento de uma já existente federação de âmbito nacional, resolvendo-se o conflito de competências pelo princípio da especificidade, por força dos arts. 570 e seguinte da CLT.<sup>36</sup>

Verifica-se, no caso em destaque, que as duas federações tinham suas bases territoriais sobrepostas. Uma mais abrangente (Federação Nacional) e a outra mais restrita (Federação Estadual). O relator, discordando do juízo de origem entendeu não ser possível a coexistência de duas federações representativas no Estado de Minas Gerais e, portanto, deveria ser aplicado o princípio da especificidade de acordo com os artigos 570 e 571 da CLT, observando as condições necessárias para o desmembramento de uma federação em outra mais específica.

---

<sup>36</sup> (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011213-27.2015.5.03.0015 (RO); Disponibilização: 21/11/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 285; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Luis Felipe Lopes Boson)

## B) INDUSTRIA DE ALIMENTAÇÃO

A reclamatória versa sobre o registro de atos constitutivos, pela qual um sindicato propõe ação declaratória de nulidade de constituição sindical. O sindicato autor afirma ser o único sindicato a representar e fazer qualquer negociação em nome dos trabalhadores, com abrangência intermunicipal e base territorial nos municípios citados. Questiona dentre outros, vícios ocorridos quando da realização da assembleia. Neste quesito o juízo originário não vislumbrou qualquer vício, concluindo que a assembleia foi realizada em conformidade com a legislação, não havendo se falar em declaração de nulidade do referido ato. Quanto à afronta ao princípio da unicidade sindical não vislumbrando nenhuma afronta ao princípio da liberdade sindical, tampouco à autonomia sindical, rejeitou igualmente a pretensão do sindicato autor, de declaração de nulidade dos atos constitutivos do outro Sindicato.

O sindicato autor, inconformado com essa decisão, interpôs o competente Recurso Ordinário. Ao exame do caso a MM. Juíza Relatora assim se posicionou:

Na esteira do posicionamento adotado na origem, tenho que o conjunto probatório coligido ao feito, mormente a prova oral tomada como prova emprestada, conforme termo de audiência realizada no presente feito, não autoriza a conclusão de que a assembleia realizada pelo réu tenha apresentado os vícios apontados pelo autor na peça de ingresso.

Conforme bem pontuado pelo Juízo *a quo*, afasta-se de início a alegação do recorrente a respeito da ausência de publicidade da referida assembleia, eis que o próprio preposto do autor, admitiu que "soube da Assembleia de fundação do sindicato requerido através de sua Federação e de publicação de editais".

Diante dos fundamentos o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, decidiu conhecer dos recursos ordinários aviados e, unanimemente, no mérito, sem divergência, negou provimento ao apelo, tendo sido lavrada a seguinte ementa.

**RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NA INDÚSTRIA DA ALIMENTAÇÃO DE CURVELO E REGIÃO**

**RECORRIDO: SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE RAÇÃO ANIMAL E FABRICAÇÃO DE ALIMENTOS PARA ANIMAIS DE MINAS GERAIS - SINTRARAÇÕES**

**RELATORA: JUÍZA CONVOCADA SABRINA DE FARIA FRÓES LEÃO**

**EMENTA: SINDICATO. CRIAÇÃO DE ENTIDADE COM REPRESENTATIVIDADE MAIS ESPECÍFICA. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL.** É certo que a liberdade para a criação de sindicatos esbarra no limite imposto pelo princípio da unicidade **sindical**, consoante o art. 8º, II, da CR/88, que dispõe que é vedada a criação de mais de uma organização **sindical**, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Todavia, não se pode olvidar que a regra supra possui exceção, tendo a CLT criado disposição específica sobre a possibilidade de **desmembramento**, na mesma base territorial, de um sindicato mais amplo em outro que represente mais especificamente a categoria profissional ou econômica. Nos termos do artigo 571 da CLT, "*Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do Parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do Sindicato principal, formando um Sindicato específico, desde que o novo Sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento **Sindical**, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação **sindical** eficiente*". Logo, tratando-se de atividades econômicas similares e conexas, é válida a criação da nova entidade **sindical**, representativa de atividade mais específica, a partir da dissociação de sindicato representativo de categoria profissional mais abrangente.<sup>37</sup>

Neste caso a decisão foi no sentido de que o art. 8º, II, da Constituição comporta desvio da regra padrão, trazendo a CLT disposição específica sobre a possibilidade de desmembramento e criação de sindicato novo para representar atividade mais específica.

### **C) CATEGORIA DOS COMERCÍARIOS**

O sindicato autor dessa Reclamatória Trabalhista postulou a nulidade do ato administrativo do Ministério do Trabalho que concedeu ao sindicato réu a representatividade dos trabalhadores a ele vinculados. A MM. Juíza do Trabalho, Dra. ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO, em análise de mérito afirmou que:

É importe frisar, no caso em comento, que o princípio da unicidade sindical não garante, por si só, ao sindicato mais antigo, a

---

<sup>37</sup> (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010137-23.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 05/12/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão).

intangibilidade de sua representatividade, porque é possível e legítimo o desmembramento sindical, tanto territorial como por especificidade, desde que seja respeitada a base territorial mínima de um município. Tudo isto, em conformidade com o art. 571 da CLT, que prevê a possibilidade de qualquer atividade ou profissão dissociar-se do sindicato principal, formando um novo sindicato. Porém, o desmembramento sindical deve sofrer restrições impostas pelo princípio da razoabilidade. O desmembramento de uma categoria já existente deve ser feito segundo critérios objetivos, a justificarem a real necessidade do afastamento de um determinado grupo de trabalhadores do grupo principal abrangido pela categoria primitiva, o que observo não ter sido comprovado nos autos pelos réus.

O deslinde da causa foi no sentido de declarar a nulidade do ato administrativo de registro sindical do sindicato réu bem como declarar a ilegitimidade para representar a categoria citada, ficando restrita apenas ao município de Iturama/MG.

O Tribunal, provocado a se manifestar, manteve a decisão do juízo de origem e o acórdão recebeu a seguinte ementa:

**RECORRENTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE ITURAMA - MG**

**RECORRIDOS: MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, UNIÃO FEDERAL (PU.MG), SINDICATO DOS PRATICOS DE FARMACIA E DOS EMPREGADOS NO COM. DE DROGAS, MEDICAM. E PROD. FARMACEUTICOS DO ESTADO MG.**

**RELATOR(A): DESEMBARGADORA DENISE ALVES HORTA**

**EMENTA: REPRESENTAÇÃO SINDICAL. PRINCÍPIOS DA ESPECIFICIDADE E DA TERRITORIALIDADE. PREVALÊNCIA.**

Em matéria de representatividade **sindical**, prevalece, a teor do art. 570 da CLT, o critério da especificidade em detrimento ao da territorialidade. O sindicato que representa uma categoria específica, é capaz de atender com maior eficiência e efetividade aos interesses particulares de seus associados, ainda que possua área territorial de atuação mais abrangente do que a de outro sindicato, cuja representação é mais eclética ou menos específica.<sup>38</sup>

A decisão foi baseada no teor do art. 570 da CLT em matéria de representatividade sindical que destaca a prevalência da categoria sobre o território. Tais regras se ajustam com clareza aos princípios da representação sindical quando permitem a constituição de sindicatos numa base territorial minúscula, respeitando os limites de um município. Ou seja, o princípio da especificidade visa dar mais

---

<sup>38</sup> (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011175-18.2015.5.03.0014 (RO); Disponibilização: 09/09/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 265; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta)

efetividade no atendimento aos interesses dos trabalhadores numa categoria com menos elementos.

O desmembramento pela base territorial é possível, desde que respeitado o requisito mínimo que é a área geográfica integrante de um município, ou seja, descabível a constituição de um sindicato em área inferior. Assim a separação dos sindicatos, com base territorial formada por vários municípios, pode ser executada com sustentação jurídica, porém há que ser respeitado o limite mínimo estabelecido que é a área geográfica compreendida dentro de um município.

#### **D) CATEGORIA DOS BANCÁRIOS/FINANCIÁRIOS**

Trata-se de ação trabalhista na qual a autora afirma; a reclamada é uma instituição financeira que explora a atividade de concessão de crédito e financiamento e, sendo assim, faz jus aos direitos trabalhistas assegurados nos instrumentos normativos previstos para a categoria dos financiários. A reclamada contestou a ação, aduzindo que não explora as atividades das instituições financeiras. Afirma que atua como correspondente bancário do Banco Bradesco Financiamentos S/A.; que a reclamante não se enquadra na categoria dos bancários e, portanto, não se aplica a convenção coletiva desta categoria.

A ação foi julgada parcialmente procedente para, observados os parâmetros fixados nos fundamentos, reconhecer o enquadramento da reclamante na categoria profissional dos financiários. Inconformados, reclamante e reclamada, ofertaram os respectivos Recursos Ordinários donde se extraem alguns fundamentos.

Sobre o enquadramento a relatora assim se expressa:

A teor dos artigos 511 e seguintes da CLT, o enquadramento sindical do empregado, salvo nas hipóteses de categoria diferenciada (artigo 511, §3º, da CLT), faz-se pelos critérios da base territorial da prestação dos serviços e da atividade preponderante do empregador.

Quanto à atividade preponderante do empregador, restou provado sua vinculação ao Sindicato das Sociedades de Crédito,

Financiamento e Investimento do Estado de Minas Gerais e a Corte Trabalhista entendeu como fraude, sua não filiação ao citado sindicato.

Constatando que a ré não se filiou à entidade sindical representativa de seu verdadeiro ramo de atuação, qual seja, o financeiro (artigo 17 da Lei 4.595/1964), cabe ao Judiciário, examinando a situação concreta, afastar a fraude, com fulcro no artigo 9º da CLT. Logo, tem-se por superada a tese de que o empregado não teria direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria (Súmula 374 do TST), notadamente porque, neste caso específico, não se trata da hipótese de categoria diferenciada.

Sendo certo que a obreira se equipara à categoria dos bancários são devidos à autora os benefícios assegurados nas convenções coletivas de trabalho. O TRT/MG publicou a seguinte ementa:

**RECORRENTES: 1) BF PROMOTORA DE VENDAS LTDA. 2) CAROLINE SEBALLO HOELZ**

**RECORRIDOS: OS MESMOS**

**RELATORA: JUÍZA CONVOCADA SABRINA DE FARIA FRÓES LEÃO**

**Órgão Julgador: Sétima Turma**

**Tema: FINANCIÁRIO - ENQUADRAMENTO SINDICAL**

**EMENTA: INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. CONVENÇÃO COLETIVA APLICÁVEL. CATEGORIA DOS FINANCIÁRIOS.** A teor dos artigos 511 e seguintes da CLT, o enquadramento sindical do empregado, salvo nas hipóteses de categoria diferenciada (artigo 511, §3º, da CLT), faz-se pelos critérios da **base territorial** da prestação dos serviços e da atividade preponderante do empregador. Constatado que a empregadora não cuidou de filiar-se ao sindicato representativo de seu verdadeiro ramo de atuação, o financeiro (artigo 17 da Lei 4.595/1964), deve o Judiciário descortinar a fraude, garantindo ao empregado os direitos inerentes à sua real categoria, com fulcro no artigo 9º da CLT que suplanta, neste específico caso, a Súmula 374 do TST. <sup>39</sup>

Não é difícil perceber o território, como uma combinação potencial de elementos, capazes de distinguir a configuração do objeto, que se manifesta quando sua delimitação é capaz de produzir ações

---

<sup>39</sup> (TRT da 3.ª Região; Processo: 0001646-96.2014.5.03.0179 RO; Data de Publicação: 09/10/2015; Disponibilização: 08/10/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 227; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão; Revisor: Fernando Luiz G.Rios Neto)

que resultam em estratégias para afetar pessoas e ou organizações. No caso, a base territorial delimitou a combinação territorial de tal forma que se materializou pela aderência à atividade preponderante do empregador.

Observa-se dos quatro acórdãos analisados que, a base territorial dos sindicatos ocorre como o corolário de um encadeamento paradoxal; ao mesmo tempo em que é limitadora da liberdade sindical também serve para determinar a jurisdição, vinculando ao território do empregador a aplicação dos instrumentos coletivos de trabalho.

A Constituição Federal quando consagrou o princípio da liberdade sindical (Art. 8º), impôs a vedação ao poder público qualquer tentativa de impedir a criação de sindicato. Estes princípios são materializados pela não exigência, por lei, de autorização do Estado para a fundação de sindicatos, a não intervenção e interferência na sua organização, ficando a incumbência de indicar a representatividade para os próprios trabalhadores ou empresas. A empregadora não cuidou de filiar-se ao sindicato representativo de seu verdadeiro ramo de atuação.

Efetivamente, mesmo em situação onde há coincidência da categoria profissional em base territorial idêntica, os trabalhadores, em decisão assemblear, podem optar por decompor a representação. Neste sentido, o que prevalece é a observância legal, juntamente com os princípios constitucionais norteadores da liberdade sindical.

Diante dessas reflexões, fica claro deduzir que há, ainda, pontos obscuros na legislação trabalhista que o legislador não conseguiu resolver, levando crer, que o unitarismo é amplo, como realça Arouca (2014), alcançando todas as formas de organização que compõem o sistema confederativo e, portanto, os sindicatos, as federações e confederações.

A jurisprudência torna-se, desta forma, uma fonte do direito, dentre as demais existentes um elemento de conceber e aprimorar o direito.

O estudo dos julgados aproveita, sobretudo, como elemento de Hermenêutica: é esta a tradição brasileira. Sempre se entendeu, desde o tempo do domínio português até o presente, que a praxe e estilo de julgar as decisões dos arestos e a prática geral são o melhor intérprete das leis (MAXIMILIANO, 2001; p.147).

As leis não conseguem alcançar todos os eventos que acontecem na vida em comunidade, isto porque o legislador não tem condição de prever todos os casos concretos que podem vir a ocorrer. Assim, o estudo dos julgados contempla a melhor forma de interpretação das leis. Destas interpretações é possível aplicá-las ao caso concreto com o propósito de entregar o direito a quem tem direito (KELSEN, 1998 p. 214).

Bom seria se houvesse, por parte do ordenamento jurídico brasileiro, a liberação da definição do associativismo para os trabalhadores, evitando-se assim a situação desagradável da existência da unicidade sindical e a convivência com a fragmentação absurda das forças (SILVA, 2010; p. 20).

Essas reflexões certamente trazem um indicativo de reorganizar as diretrizes sindicais sobre o conceito de categoria, criando, quem sabe, uma nova estrutura sem, contudo, abarrotar as instâncias judiciais com assuntos que dizem respeito apenas aos trabalhadores na sua liberdade de associação.

Diante de todo este cenário pode-se entender que as duas colunas que sustentam o sistema sindical brasileiro continuam sendo a categoria e a base territorial. Entretanto, atualmente, se desencadeou uma crise sobre o conceito de categoria, daí a necessidade de se repensar este conceito. Essa crise decorre principalmente das novas arrumações de forças produtivas, somado às novas formas de organização do trabalho como é o caso do empreendedorismo e da terceirização, que fazem com que os trabalhadores sejam lançados para fora da categoria predominante para formar grupos sem identidade sindical, fazendo com que o sindicato da categoria preponderante perca força e representatividade nas negociações coletivas.



## **7 - Considerações Finais**

Neste trabalho procuramos conhecer um pouco mais sobre a organização sindical ou profissional, que deve ser livre, porém legalmente reconhecida, representar legitimamente toda a categoria dos trabalhadores, defender seus interesses e, dentro destas prerrogativas, celebrar os instrumentos coletivos, materializando desta forma sua atuação através do poder de representação.

Instigados pelo tema território propusemos uma reflexão sobre a área geográfica de atuação dos sindicatos, que o Direito do Trabalho proclama como base territorial, onde é exercida a jurisdição para, dentro do ordenamento jurídico, consolidar sua função finalística, qual seja, garantir um equilíbrio entre o poder econômico e a condição de hipossuficiência dos trabalhadores.

Procuramos entender que o território tem a finalidade de regular as relações sociais, pois distingue o círculo de validade do ordenamento jurídico. O território, aqui estudado como base territorial, permite que os atos jurídicos, emanados da autonomia da vontade privada tenham legalidade e sejam executados dentro desta área geográfica.

Das diferentes variações entre as teorias e os pensamentos existentes, sobre aspectos sociais econômicos e geográficos, que determinam as disputas ideológicas, uma característica comum a todas elas é a esperança de transformar a sociedade pela contestação da ordem socioeconômica estabelecida.

A associação sindical serve, então, como oportunidade para os trabalhadores lutarem para satisfazer suas necessidades básicas por meio da manifestação de suas críticas e pressões sobre o empregador, procurando influenciar os governos pela difusão de regimes sociais capazes de provocar mudanças nas condições de trabalho existentes.

Discorreremos sobre o Direito Coletivo do trabalho, onde deve prevalecer a solidariedade, cuja função fundamental é de assegurar a

igualdade jurídica, proporcionando a conciliação dos interesses opostos sob a subordinação aos interesses superiores da produção.

Sabe-se historicamente, que a implantação de um plano de controle sobre a classe operária começa a se desenhar, no Brasil, com a criação do Ministério do Trabalho e o imbricamento do sindicato com o Estado. Há um processo de destruição do antigo território e o início de um controle sistemático das novas entidades sindicais. Ocorre então uma (des) territorialização dos sindicatos, devido à ruptura com o sistema de relações trabalhistas de liberal para corporativo.

O sindicato passa a ter reconhecimento legal. Entretanto, este reconhecimento fica condicionado a ser uma organização ligada ao Estado. O sistema criado passa ter uma única entidade sindical para representar obrigatoriamente determinada categoria, criando um modelo vaporizado/fragmentado, o que acaba por enfraquecer os sindicatos. O sindicato, nesse modelo, não impõe a sua força em função da participação maciça dos trabalhadores na luta, mas tão somente por ser o único representante legalmente reconhecido para desempenhar esta missão.

A partir de 1988 começa uma nova fase para os trabalhadores brasileiros, com a promulgação da Constituição Federal. Isto ocorre em função dos movimentos sociais dentro dos anos de 1978 a 1984. Movimentos caracterizados pela exigência de abertura política e o afastamento militar do poder central. Uma nova (des) territorialização ocorre no sistema sindical brasileiro pela tentativa de ruptura do sistema corporativo para o de liberdade sindical. Esta é uma nova moldura que ainda não está totalmente acabada, pois muitos pontos do corporativismo ainda estão presentes neste novo sistema e que carecem de alterações legislativas para se efetivar o novo modelo.

Ao tratarmos da contradição do sistema brasileiro, frente ao Direito Internacional, constatamos que por descumprir os preceitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, especialmente quanto à liberdade sindical, o Brasil fica numa situação incômoda, como membro desta organização. Exemplo desta violação é a não ratificação da Convenção nº 87, o que só será possível com a alteração

do art. 8º da Constituição. Portanto o Brasil deve adequar seu ordenamento jurídico com a urgência que o assunto requer, caso contrário, continuará sofrendo os impactos desconfortáveis desta atitude.

Enquanto isto não ocorre, este “novo sistema sindical” passa por um processo de judicialização com o intuito de se adaptar a esta nova moldura. Diante desta judicialização analisamos a jurisprudência, em capítulo específico, dentro do espectro espacial de jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da terceira região que tem seus limites territoriais fixados para o Estado de Minas Gerais. Foram analisadas reclamações trabalhistas no período compreendido entre 2012 e 2016, que versaram sobre controvérsias no âmbito do Direito Coletivo, envolvendo questões relacionadas com o sistema sindical, onde o Tribunal, para formar seu entendimento jurisprudencial, necessariamente teve que abordar o princípio da unicidade sindical.

Observamos que, em todas as ações analisadas, as decisões continham referências à legislação trabalhista, ainda não atualizada pelo legislador. Também observamos lacunas, deixando descobertos vários pontos importantes, gerando problemas para serem resolvidos pela Justiça do Trabalho, cujas decisões levam em consideração as particularidades de cada caso, e em muitas das vezes decide-se em sintonia com os costumes e a jurisprudência como preconiza o art. 8º da norma celetista, que se guia num único sentido: Nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Utilizando-se do descritor “base territorial”, para a pesquisa no âmbito do TRT/MG, pôde-se constatar que o entendimento jurisprudencial converge no sentido de que a liberdade sindical continua bloqueada pelo art. 8º da ordem constitucional vigente. Entretanto, é importante salientar que o controle mais amplo da atividade sindical não significa que se esteja extrapolando o princípio da liberdade sindical. Na verdade a Justiça Trabalhista atua no estrito cumprimento do princípio da legalidade. Ao arripio do silêncio legiferante, o juiz deve decidir não podendo escusar-se de tal

incumbência, alegando falta de preceitos legais ou lacuna na legislação.

Neste sentido, o limitador do princípio da liberdade de associação sindical, norteador dos entendimentos para as decisões judiciais, comporta os dois elementos, a categoria e o território que, indissolúveis, compõem a unicidade sindical, princípio constitucional que é observado em todos os julgados consultados. Denota-se destes entendimentos que a base territorial não é o único elemento determinante para a criação de sindicato seja por fusão seja por dissociação, mas é elemento base para delimitar a área geográfica em que se fixará a representação sindical.

A liberdade sindical, ainda que carregada dos pressupostos corporativistas como a segmentação por categorias em base territorial limitada, foi o grande avanço nas conquistas dos trabalhadores deste período da história do trabalhismo brasileiro. Ainda carece de adaptações que o legislador constituinte deixou para o legislador ordinário, mas foi um grande passo para a releitura do movimento trabalhista e um desafio para os sindicatos; serem realmente e de fato interlocutores capazes de modificar as relações capital trabalho nesta nova conformação social, econômica e territorial do capitalismo, na era tecnológica.

Para finalizar, importante observar que não faz sentido promover uma mudança neste modelo sindical se os atores sociais envolvidos não modificarem seus olhares com relação à sua auto-organização.

O conceito de categoria representa hoje uma hipótese de efetivação da organização sindical frente à realidade brasileira. A base territorial delimita um alcance de efetivação do poder organizado de modo que se ajustem certos limites da liberdade. A desterritorialização não encontra espaço em uma dimensão afastada, fora de padrões ou limites. É certo que os trabalhadores, empresários e governo devem estar preparados para uma mudança social quanto à compreensão do fenômeno da territorialidade sindical.

Reconhecer, pois, o território implica reconhecer que ali se praticou um ato de origem autônoma que tem como objetivo se reconhecer a liberdade de legitimação e não impor um controle jurídico administrativo capaz de condicionar todos os processos de mutação social e político. Territorializar significa dar validade jurídica a fenômenos da vida cotidiana capazes de provocar efeitos que o sistema legal procura proteger e respeitar.

Em várias reflexões durante a realização deste trabalho procurou-se identificar na (des) territorialização um modelo capaz de construir um sistema sindical onde a categoria e a base territorial sejam elementos vitais para a liberdade, porém apreciados de outro ângulo. Neste ângulo será possível aos próprios trabalhadores delimitar esses elementos, por seu próprio autogoverno, por sua própria autonomia que significa propriedade pela qual o homem pretende poder escolher as leis que regem sua conduta.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *ADEUS AO TRABALHO? Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*; 8ª edição; EDITORA DA UNICAMP Copyright O by Ricardo Antunes. 2002.

AQUINO, Cleber Pinheiro de. *Administração de Recursos Humanos: uma introdução*. São Paulo: Atlas, 1998.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2016. 365 p.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de e RAMOS, Alexandre Luiz. *Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. - Curitiba: IBEJ, 1998.

BATALHA, Claudio Henrique de Moraes. Organização e estratégias sindicais: das sociedades mutualistas ao sindicalismo oficial. In: ROCHA, Eduardo (Org.). **100 Anos de Movimento Sindical no Brasil: balanço histórico e desafios futuros**. Brasília / Df: Fundação Armando Alvares Penteado / Editorial Abaré, 2010. Cap. 2. p. 35-55. Seminário Geral da UGT.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. DICIONÁRIO DE POLÍTICA. 11. ed. Brasília/Df: Editora Universidade de Brasília, 1998. 1330 p. Trad. Carmen C, Varriale et ai.; coord. trad. João Ferreira; rev. geral João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cacaís..

BRASIL. 18ª. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença nº 1110, Órgão Julgador: Sexta Turma. RECORRENTE: Associação de promoção humana divina providencia. Recorrido: Gladstone Franco de Sá e outros. Relator: Juíza Vanda de Fátima Quintão Jacob. Belo Horizonte, MG, 22 de agosto de 2016.

BRASIL. Constituição (1824). Constituição nº 1, de 24 de março de 1824. **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ

BRASIL. Constituição (1988). Constituição, de 05 de outubro de 1988. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Constituição**.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição, de 05 de outubro de 1988. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Constituição**.

BRASIL. Decreto nº 1637, de 05 de janeiro de 1907. Crea syndicatos profissionaes e sociedades cooperativas. **Decreto Nº 1637**.

BRASIL. Decreto nº 19433, de 26 de novembro de 1930. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Decreto**.

BRASIL. Decreto nº 19770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operarias e dá outras providências. **Decreto**. Brasília, DISTRITO FEDERAL,

BRASIL. Decreto nº 24.694, de 12 de abril de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. **Decreto Nº 24.694 de 12 de Julho de 1934**.. Rio de Janeiro, RJ, 12 jul. 1934.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação**. Rio de Janeiro, DISTRITO FEDERAL.,

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.. **Consolidação**. Rio de Janeiro, DISTRITO FEDERAL.,

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.. **Lei Complementar Nº 75**. Brasília, DF,

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.**. Brasília, DF,

BRASIL. Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências.. **Lei Nº 5.584 de 26 de Junho de 1970**. Brasília, DF,

BRASIL. Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências.. **Lei Nº 5.584 de 26 de Junho de 1970**. Brasília, DF,

BRASIL. Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008. Art. 1º Os pedidos de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE observarão os procedimentos administrativos previstos nesta Portaria.. **Portaria No- 186, de 10 de Abril de 2008**. Brasília, DF, 10 abr. 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 677, Compatibilidade entre registro e liberdade sindical. Brasília, DF, 24 de setembro de 2003. **Diário do Judiciário**: Seção Plenário do STF. Brasília, .

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Resolução nº 09, Trt 3ª. Região. Belo Horizonte, MG, 29 de abril de 2015. Dispõe sobre os procedimentos internos de tramitação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência e de afetação pelo rito repetitivo.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2007. 374 p.

**Carta del Lavoro (1927) dello Stato Corporativo e della sua Organizzazione**, disponível em [WWW.upf.edu/materials/fhuma/hcu/docs/t5/art8.pdf](http://WWW.upf.edu/materials/fhuma/hcu/docs/t5/art8.pdf).

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 1997. 920 p.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2010.

CRIVELLI, Ericson. MODELO CORPORATIVO NO BRASIL: ensaio para uma teoria da transição. In: CONGRESSO JURÍDICO PARA ENTIDADES SINDICAIS, 1., 1998, Brasília. Desorganização sindical: Mudanças estruturais e jurídicas. Brasília: Crivelli Advogados Associados, 1998. v. 1, p. 42 - 54.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. 1344 p.

ELHAJJI, Mohammed. Memória Coletiva e Espacialidade Étnica. Galáxia (PUCSP), São Paulo, N. 04, p. 177-195, 2002.

ENGELS, Friedrich. A situação da classe trabalhadores na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 2010. 388 p. (Mundo do trabalho; coleção Marx-Engels. Traduzido do alemão: *Die Lage der Arbeitenden Klasse in England*. Leipzig, Otto Wigand Verlag, 1845). Tradução: B. A. Shumann.

ESPINDOLA, Haruf Salmen. Modernização, dinâmica territorial e mudanças ambientais. In: GUEDES, Gilvan Ramalho; OJIMA, Ricardo (Org.). **Território: mobilidade populacional: ambiente**. Governador Valadares: Univale, 2012. Cap. 7. p. 157-200.

FOUCAULT, Michel. **VIGIAR E PUNIR: Nascimento da prisão**. 38. ed. Petrópolis: Vozes, 2010. 291 p. (Do original em francês: *Surveiller et punir*). Tradução de Raquel Ramallete.

GENEBRA. Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948. SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E A PROTECÇÃO DO DIREITO SINDICAL. **Convenção Nº 87**. 1. ed. Genebra,

GENEBRA. Convenção nº 98, de 08 de julho de 1949. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. **Convenção Nº 98**. 1. ed. Genebra,

GENEBRA. OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Genebra). Comitê de Liberdade Sindical. **Liberdade Sindical: Recompilações de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT**. Brasília/df, 1997. (Traduzido original espanhol Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comitê de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT). Tradução de Edilson Alkimim Cunha.

GITMAN, Lawrence J.. **Princípios de Administração Financeira**. 3. ed. São Paulo: Harbra Ltda, 1987. 794 p. Jacob Ancelevicz e Francisco José dos Santos Braga.

GONZAGA, Osmundo Nogueira. **A EFETIVIDADE DA NORMA COLETIVA DO COMÉRCIO DE TEIXEIRA DE FREITAS: uma análise do território normado por seus atores sociais**. 2016. 137 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Integrada do Território, Univale - Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2016

HOBBSBAWM, Eric J. **Os trabalhadores: estudo sobre a historia do operariado**. São Paulo / Sp: Paz e Terra, 2012. 445 p. (Coleção PENSAMENTO CRITICA Vol. 45). Tradução de Marina Teixeira Viriato de Medeiros.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2002. 256 p.

KELSEN, Hans; 1881-1973. TEORIA GERAL DO DIREITO E DO ESTADO / Hans Kelsen ; tradução de Luiz Carlos Borges – 3ª ed – São Paulo : Martins Fontes, 1998.

KOTLER, Philip; 1931 – *Marketing* / Philip Kotler; tradução H. de Barros; revisão técnica Dilson Gabriel dos Santos e Marcos Cortez Campomar. –Ed. Compacta. –São Paulo: Atlas, 1980.

LOGUÉRCIO, José Eymard.. A CRISE DO CONCEITO DE CATEGORIA: Fusão, desmembramento e criação de sindicatos nacionais. In: CONGRESSO JURÍDICO PARA ENTIDADES SINDICAIS, 1., 1998, Brasília. **Desorganização sindical: Mudanças estruturais e jurídicas**. Brasília: Crivelli Advogados Associados, 1998. v. 1, 13 p.



LOGUÉRCIO, José Eymard. **PLURALIDADE SINDICAL**: Da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro. São Paulo / Sp: Ltr, 2000. 272 p

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo / Sp: Atlas, 2000. 790 p.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. Londres: Ridendo Castigt Mores, 1999. Disponível em: <www.ebooksbrasil.com>. Acesso em: 28 nov. 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 420 p. Ed. rev. e ampl..

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. 342 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2009. 750 p.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2011. 270 p. Biblioteca básica do serviço social; v.1.

NEVES, Euclides Fagundes. **Bancos, bancários e movimento sindical**. 2. ed. Salvador: Bureau Gráfica e Editora, 2008. 508 p.

ORTIGOZA, Silvia Aparecida Guarnieri, 1961- *Paisagens do consumo*: São Paulo, Lisboa, Dubai e Seul / Silvia Aparecida Guarnieri Ortigoza. – São Paulo : Cultura Acadêmica, 2010

PAULA, Amir El Hakim de. **A RELAÇÃO ENTRE O ESTADO E OS SINDICATOS SOB UMA PERSPECTIVA TERRITORIAL**. São Paulo: Feu, 2015.

POSTONE, Moishe. **Tempo, trabalho e dominação social: uma reinterpretação da teoria crítica de Marx**. tradução Amilton Reis, Paulo Cezar Castanheira. - 1. ed. - São Paulo : Boi tempo, 2014. Tradução de: Time, labor, and social domination: a reinterpretation of Marx's critical theory

PRZEWORSKI, Adam. **A SOCIAL DEMOCRACIA COMO FENÔMENO HISTÓRICO: Capitalismo Democrático e Participação Política**. In: CEDEC (Ed.). **LUA NOVA**: questões da democracia e do socialismo. 15. ed. São Paulo: Marco Zero, 1988. Cap. 3. p. 41-81.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. São Paulo: Editora Ática S.a., 1993. 300 p. (TEMAS; volume 29 Geografia e política). Tradução de Maria Cecília França.

REIS FILHO, Daniel Aarão; SÁ, Jair Ferreira de. **IMAGENS DA REVOLUÇÃO**. In: REIS FILHO, Daniel Aarão; SÁ, Jair Ferreira de (Org.). **IMAGENS DA REVOLUÇÃO**: Documentos políticos das organizações clandestinas de esquerda dos anos 1961-1971. Rio de Janeiro / Rj: Marco Zero, 1985. p. 368. Impresso pela Editora Vozes para a Editora Marco Zero.

REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público**: curso elementar. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996. 413 p. Ed., rev. e atual..

RIEGEL, Estevão *in: Globalização, Neoliberalismo e o Mundo do Trabalho*. - Curitiba: IBEJ, 1998. Professor da Universidade Federal de Santa Catarina e Juiz do Trabalho aposentado.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2005. 524 p. Cid Knipel Moreira.

ROIO, Marcos del. Da crise do movimento operário ao proletariado do século XXI: a construção de uma nova subjetividade. In: ROCHA, Eduardo (Org.). **100 Anos de Movimento Sindical no Brasil: balanço histórico e desafios futuros**. Brasília/df: Fundação Álvares Penteado / Editorial Abaré, 2010. Cap. 11. p. 217-232. Seminário Geral da UGT.

ROMA. Encíclica nº único, de 15 de maio de 1891. Carta Encíclica. **Rerum Novarum: Do Sumo Pontífice Para Leão XIII**. 1. ed.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. 1536 p. Atual., rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco.

SACK, David. *Human Territorialit: Its theory and history*. London, Cambridge University Press, 1986

SANTOS , Boaventura de Sousa. **Um discurso sobre a ciência**. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Uma cartografia simbólica das representações sociais: prolegómenos a uma concepção pós-moderna do Direito*. Revista Crítica de Ciências Sociais - Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais, nº 24. Março, 1988.

SANTOS, Élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique. **SUMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST**. Salvador: Juspodivm, 2012. 1480 p.

SANTOS, Milton. *A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção*. 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SCUDELER NETO, Julio Maximiano. **Negociação Coletiva e Representatividade Sindical**. São Paulo: Ltr, 2007. 159 p.

SHAH, Manikant; AGRAWAL, Dp. **Sreni (Guilds): a única Inovação Social da Índia Antiga**. 2015. Disponível em: <[http://www.infinityfoundation.com/mandala/h\\_es/h\\_es\\_shah\\_m\\_sreni\\_frameset.htm](http://www.infinityfoundation.com/mandala/h_es/h_es_shah_m_sreni_frameset.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2015.

SILVA, Antonio Álvares da. **O legislado e o negociado no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Rtm, 2015. 100 p. (Coleção Estudos Jurídicos, volume I).

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO APLICADO: Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 300 p. (Vol. 7).

SIMÃO, Azis. **Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo**. 3. ed. São Paulo: Hucitec, 2012. 366 p. Il [16 p. sn] ; 21 cm + índice - (Ciências Sociais, 49).

SOARES JUNIOR, Amilton Quintela; SANTOS, Prof. Dr. Mauro Augusto. **EMPREENDEDORISMO SUSTENTÁVEL: uma alternativa para o território conceitualmente vazio**. 2016. 105 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Integrada do Território, História, Univale - Universidade Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2016. Cap. 3.

STEIN, Leila Menezes. **Trabalhismo, círculos operários e política: a construção do sindicato de Trabalhadores Agrícolas no Brasil (1954 a 1964)**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2008. 218 p. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

TROYANO, Annez Andraus. **Estado e Sindicalismo**. São Paulo / Sp: Simbolo, 1978. 185 p.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. 2. ed. Belo Horizonte: Rtm, 2014. 164 p.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. 4. ed. Brasília/DF: Universidade de Brasília, 2015. 464 p. (2º v.). Tradução Regis Barbosa, Karen Elsabe Barbosa.

WEBER, Max. **Escritos Políticos**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013. 494 p. (Clássicos Cambridge). Tradução Regis Barbosa, Karen Elsabe Barbosa.

## SITES ACESSADOS

<http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/> (acesso em 12/12/2016 às 9h54m)

<http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html> (acesso em 20/01/2017)

Organização Internacional do Trabalho - <http://www.ilo.org> (acesso 20/01/2017)

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - <http://www.trt3.jus.br> (acesso 15/12/2016)

\_\_\_\_\_(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010143-30.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 05/12/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 200; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V. Thibau de Almeida).

\_\_\_\_\_(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010136-38.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 05/12/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 329; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão).

\_\_\_\_\_(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011213-27.2015.5.03.0015 (RO); Disponibilização: 21/11/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 285; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Luis Felipe Lopes Boson)

\_\_\_\_\_(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010137-23.2016.5.03.0147 (RO); Disponibilização: 05/12/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão)

\_\_\_\_\_(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011175-18.2015.5.03.0014 (RO); Disponibilização: 09/09/2016, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 265; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta)

\_\_\_\_\_(TRT da 3.ª Região; Processo: 0001646-96.2014.5.03.0179 RO; Data de Publicação: 09/10/2015; Disponibilização: 08/10/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud., Página 227; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto)

<http://s.conjur.com.br/dl/documento-oit-envia-genebra-reclamacao.pdf>

<http://www.conjur.com.br/2011-ago-06/oit-ministerio-publico-trabalho-cobranca-contribuicoes-sindicais>

[http://sinthoresp.com.br/md/amomeusdireitos/blog/coletanea\\_materias/dci-disputa-sindical-chega-a-oit-em-denuncia-contra-o-brasil](http://sinthoresp.com.br/md/amomeusdireitos/blog/coletanea_materias/dci-disputa-sindical-chega-a-oit-em-denuncia-contra-o-brasil)

<https://jus.com.br/artigos/22952/caso-n-2739-queixa-apresentada-pelas-centrais-sindicais-em-face-do-estado-brasileiro>

[https://jus.com.br/Liberdade\\_sindical:\\_OIT\\_x\\_Brasil\\_-\\_Jus.com.br\\_|\\_Jus\\_Navigandi\\_jus.com.br](https://jus.com.br/Liberdade_sindical:_OIT_x_Brasil_-_Jus.com.br_|_Jus_Navigandi_jus.com.br)

# **ANEXOS**

# ANEXO I

## Carta Del Lavoro

[Aprovada no Grande Conselho Fascista, de 21 de abril de 1927]

### DO ESTADO CORPORATIVO E SUA ORGANIZAÇÃO

I - A Nação italiana é um organismo com finalidades, vida, meios, de ação superior, em poder e duração, à ação dos indivíduos, agrupados ou separados, que a compõem. É uma unidade moral, política e econômica, que se realiza integralmente no Estado fascista.

II - O trabalho, em todas as suas formas de organização e execução, intelectuais, técnicas, manuais, é um dever social. Por isso, e somente por isso, é tutelado pelo Estado.

Do ponto de vista nacional, o conjunto da produção é unitário; os seus objetivos são unitários e se resumem no bem estar individual e no desenvolvimento do poder nacional.

III - A organização sindical ou profissional é livre. Mas, só o sindicato legalmente reconhecido e subordinado ao controle do Estado tem direito de representar legalmente toda a categoria dos empregadores ou dos trabalhadores, em virtude da qual é constituído; de defender seus interesses perante o Estado e às demais associações profissionais; de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os membros da categoria; de impor a eles contribuições e de exercer, com respeito aos mesmos, funções delegadas de interesse público.

IV - No contrato coletivo de trabalho, a solidariedade dos diversos fatores de produção, encontra a sua expressão concreta, mediante a conciliação dos interesses opostos dos empregadores e dos trabalhadores, e a sua subordinação aos interesses superiores da produção.

V - A Magistratura do trabalho é o órgão pelo qual o Estado intervém para regular as controvérsias do trabalho, quer elas se refiram à observância dos pactos e de outras normas existentes, quer às determinações de novas condições de trabalho.

VI - As associações profissionais legalmente reconhecidas asseguram a igualdade jurídica entre os empregadores e os empregados, mantendo a disciplina da produção e do trabalho, promovendo o seu aperfeiçoamento.

As corporações constituem a organização unitária das forças de produção, representando integralmente seus interesses.

Devido a esta representação integral, sendo os interesses da produção, interesses nacionais, as corporações são reconhecidas por lei como órgãos do Estado.

Como representantes dos interesses unitários da produção, as corporações podem ditar normas obrigatórias sobre a disciplina das relações de trabalho e também sobre a coordenação da produção, sempre que tenham sido devidamente autorizadas pelas associações coligadas.

VII - O Estado corporativo considera a iniciativa privada no âmbito da produção, como sendo o instrumento mais eficaz e mais útil ao interesse da Nação.

Sendo a organização privada da produção, uma função de interesse nacional, o empresário é o responsável pela produção perante o Estado. Da colaboração das forças produtivas, resulta uma reciprocidade de direitos e deveres. O trabalhador, técnico, empregado ou operário, é um colaborador ativo da empresa econômica, cuja direção cabe ao empresário, que é o responsável.

VIII - As associações profissionais de empregadores têm a obrigação de promover por todos os meios o aumento, o aperfeiçoamento da produção e a redução do custo. As representações dos que

exercem uma profissão livre ou uma arte, e as associações dos funcionários públicos, concorrem para a defesa dos interesses da arte, da ciência e das letras, e para o aperfeiçoamento da produção e a consecução das finalidades morais da organização corporativa.

IX - A intervenção do Estado na produção econômica verifica-se somente quando falte, ou seja, insuficiente a iniciativa privada, ou quando estejam em jogo interesses políticos do Estado. Esta intervenção pode assumir a forma quer de controle, de encorajamento ou de gestão direta.

X - Nas controvérsias coletivas de trabalho, a ação judiciária não pode ser intentada sem que primeiro o órgão corporativo tenha tentado a conciliação.

Nas controvérsias individuais concernentes à interpretação e à aplicação dos contratos coletivos de trabalho, as associações profissionais têm a faculdade de interpor os seus esforços em prol da conciliação.

A competência para tais controvérsias é da alçada da magistratura ordinária, com a participação dos assessores designados pelas associações profissionais interessadas.

### **DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO E DAS GARANTIAS DO TRABALHO**

XI - As associações profissionais têm a obrigação de regular, mediante contratos coletivos, as relações de trabalho entre as categorias de empregadores e de empregados que representam.

O contrato coletivo de trabalho é celebrado entre as associações de primeiro grau, sob a orientação e o controle das organizações centrais, ressalvada a faculdade de substituição por parte da associação de grau superior, nos casos previstos pela lei e pelos estatutos.

Todo contrato coletivo de trabalho, sob pena de nulidade, deve conter normas precisas a respeito das relações disciplinares, do contrato de experiência e sua duração, do salário, e do horário de trabalho.

XII - A ação do sindicato, a obra conciliadora dos órgãos corporativos e a sentença da Magistratura do trabalho garantem a correspondência do salário às necessidades normais da vida, às possibilidades da produção e à produtividade do trabalho.

A determinação do salário é independente de qualquer norma geral e é feita pelo acordo das partes nos contratos coletivos.

XIII - Os dados obtidos pelas Administrações públicas, pelo Instituto central de estatística e pelas associações profissionais legalmente reconhecidas, sobre as condições da produção e do trabalho, e da situação do mercado monetário e do padrão de vida dos empregados, coordenados e elaborados pelo Ministério das corporações, formarão o critério para a conciliação dos interesses das várias categorias e das classes entre si, e dos interesses destas, com o interesse superior da produção.

XIV - A remuneração deve estar de acordo, tanto quanto possível, com as necessidades do empregado e da empresa.

Quando a remuneração for estabelecida por tarefas e o acerto for feito por prazos superiores há quinze dias, o respectivo pagamento deverá ser feito em base quinzenal ou semanal.

O trabalho noturno não compreendido em turnos periódicos regulares é remunerado com uma percentagem a maior relativamente ao trabalho diurno.

Quando o trabalho é remunerado por tarefa, o seu valor deve ser fixado de modo que ao empregado dedicado, com condições normais de trabalho, deve caber um ganho mínimo superior à remuneração base.

XV - O empregado tem direito ao repouso semanal aos domingos.

Os contratos coletivos aplicarão este dispositivo tendo em vista o disposto nas leis existentes, as necessidades técnicas da empresa e, nos seus limites, cuidarão de observar festividades civis e

religiosas, de acordo com as tradições locais. O horário do trabalho deverá ser escrupulosa e completamente observado pelo empregado.

XVI - Depois de um ano de serviço ininterrupto, o empregado de trabalho contínuo tem direito a um período anual de férias remuneradas.

XVII - Nas empresas de trabalho contínuo, o empregado tem direito, caso cessem as suas obrigações de trabalho, por ter sido despedido por motivo alheio à sua vontade, a uma indenização proporcional aos anos de serviço. Essa indenização é também devida em caso de morte do empregado.

XVIII - Nas empresas de trabalho contínuo a venda da empresa não altera o contrato de trabalho e o respectivo pessoal conserva os seus direitos em relação ao novo proprietário. Da mesma forma, a doença do empregado que não ultrapasse um tempo determinado, não altera o contrato de trabalho. A convocação às armas, o serviço da M.V.S.N. não é motivo para dispensa.

XIX - As infrações à disciplina e os atos que perturbem a atividade normal da empresa cometidas pelos empregados, são punidas, conforme a gravidade da falta, com multa, com pena de suspensão, e nos casos mais graves, com a despedida imediata, sem indenização.

Serão especificados os casos em que o empregador pode aplicar a multa, a suspensão, ou a despedida imediata sem indenização.

XX - O empregado recém admitido fica sujeito a um período de experiência durante o qual o direito de rescisão do contrato é recíproco com a única obrigação de remuneração relativa ao tempo em que o trabalho foi efetivamente prestado.

XXI - O contrato coletivo de trabalho estende os seus benefícios e também a sua disciplina aos empregados domésticos. Serão estabelecidas pelo Estado normas especiais para assegurar a disciplina e a higiene do trabalho doméstico.

### **DAS AGÊNCIAS DE EMPREGO**

XXII - O Estado acompanha e fiscaliza o desemprego e os índices do mercado de trabalho e da produção.

XXIII - As agências de colocação são constituídas sobre bases idênticas. Os empregadores têm a obrigação de contratar empregados por meio dessas agências. Cabe a elas a prerrogativa de selecionar, a partir da relação dos inscritos, dando preferência aos que pertencem ao Partido e aos Sindicatos Fascistas, por ordem de antiguidade e de inscrição.

XXIV - As associações profissionais de empregados têm a obrigação de exercer uma ação seletiva entre os empregados destinada a desenvolver cada vez mais a sua capacidade técnica e o seu valor moral.

XXV - Os órgãos corporativos zelam pela observância das leis sobre a prevenção de acidentes e sobre a disciplina do trabalho dos filiados às associações coligadas.

### **DA PREVIDÊNCIA, DA ASSISTÊNCIA, DA EDUCAÇÃO E DA INSTRUÇÃO**

XXVI - A previdência é uma alta manifestação do princípio de colaboração. O empregador e o empregado devem contribuir proporcionalmente para a sua manutenção. O Estado promoverá, o quanto possível e ao máximo, a unificação e coordenação do sistema e das instituições da previdência, por meio dos órgãos corporativos e das associações profissionais.

XXVII - O Estado fascista propõe:

- 1º - O aperfeiçoamento do seguro contra acidentes do trabalho;
- 2º - Melhorar e estender o seguro-maternidade;

- 3º - O seguro contra doenças profissionais e a tuberculose;
- 4º - O aperfeiçoamento do seguro contra a despedida involuntária;
- 5º - A adoção de tipos específicos de seguro-dotação para jovens desempregados.

XXVIII - É obrigação das associações de empregados assistir aos membros da própria classe nas questões administrativas e judiciárias relativas ao seguro contra acidentes do trabalho e ao seguro social.

Nos contratos coletivos de trabalho será estabelecida, sempre que for tecnicamente possível, a constituição de caixas mútuas de saúde, com a contribuição dos empregadores e dos empregados, a serem administradas por representantes de uns e de outros, sob a fiscalização dos órgãos corporativos.

XXIX - A assistência aos membros representados, sócios e não-sócios, é um direito e um dever das associações profissionais. Estas podem exercer diretamente a sua função de assistência, não podendo delegá-las a outras entidades ou instituições, a não ser por motivos de ordem geral que ultrapassem os interesses específicos da categoria.

XXX - A educação e a instrução, principalmente a instrução profissional, dos membros da própria categoria, sócios e não-sócios, é um dos principais deveres das associações profissionais. Estas devem auxiliar a ação das Obras nacionais, concernentes à iniciação ao trabalho e demais iniciativas de educação. #



# ANEXO II

## Convenção n.º 87

### CONVENÇÃO SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E A PROTECÇÃO DO DIREITO SINDICAL

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em S. Francisco pelo conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 17 de Junho de 1948, na sua trigésima primeira sessão;

Após ter decidido adoptar, sob a forma de convenção, diversas propostas relativas à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, questão que constitui o sétimo ponto na ordem do dia da sessão;

**Considerando** que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios susceptíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores de assegurarem a paz, «a afirmação do princípio da liberdade sindical»;

**Considerando** que a Declaração de Filadélfia proclamou de novo que «a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso constante»;

**Considerando** que a Conferência Internacional do Trabalho, na sua trigésima sessão, adoptou, por unanimidade, os princípios que devem estar na base da regulamentação internacional;

**Considerando** que a Assembleia Geral das Nações Unidas, na sua segunda sessão, fez seus esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a envidar todos os seus esforços para que seja possível adoptar uma ou várias convenções internacionais;

Adopta, neste nono dia de Julho de mil novecentos e quarenta e oito, a convenção seguinte, que será denominada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948.

#### PARTE I

#### Liberdade sindical

#### ARTIGO 1

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições seguintes.

#### ARTIGO 2

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

#### ARTIGO 3

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

#### **ARTIGO 4**

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

#### **ARTIGO 5**

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

#### **ARTIGO 6**

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.

#### **ARTIGO 7**

A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção.

#### **ARTIGO 8**

1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar - nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela presente Convenção.

#### **ARTIGO 9**

1. A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.

2. De acordo com os princípios estabelecidos pelo parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Membro não deverá ser considerada como afectando qualquer lei, decisão, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas na presente Convenção.

#### **ARTIGO 10**

Na presente Convenção o termo «organização» significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronato.

### **PARTE II**

#### **Protecção do direito sindical**

#### **ARTIGO 11**

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical.

### PARTE III

#### Medidas diversas

#### ARTIGO 12

1. No que respeita aos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946, exceptuando os territórios visados pelos parágrafos 4 e 5 do referido artigo assim emendado, todos os Membros da Organização que ratificarem a presente Convenção devem comunicar ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho, ao mesmo tempo que a sua ratificação ou dentro do mais breve prazo possível após a sua ratificação, uma declaração que dê a conhecer:

a) Os territórios em relação aos quais se comprometem a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem notificações;

b) Os territórios em relação aos quais se comprometem a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, e em que consistem essas notificações;

c) Os territórios aos quais a Convenção é Aplicável e, nesses casos, as razões pelas quais ela é inaplicável;

d) Os territórios em relação aos quais reservam a sua decisão.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão efeitos idênticos.

3. Todos os membros poderão renunciar por uma nova declaração a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior, em virtude das alíneas b), c) e d) do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Todos os membros poderão, durante os períodos em que a presente Convenção pode ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, comunicar ao director-geral uma nova declaração que modifique em qualquer aspecto os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação em determinados territórios.

#### ARTIGO 13

1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção entrarem no âmbito da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do dito território, poderá comunicar ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção pode ser comunicada ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho:

a) Por dois ou vários Membros da organização para um território colocado sob a sua autoridade conjunta;

b) Por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de quaisquer outras disposições em vigor em relação a esse território.

3. As declarações comunicadas ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho, em conformidade com as disposições dos parágrafos anteriores do presente artigo, devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificações, deve especificar em que consistem essas modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, total ou parcialmente, por declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação em declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, comunicar ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer aspecto os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação no tocante à aplicação desta Convenção.

## **PARTE IV**

### **Disposições finais**

#### **ARTIGO 14**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho e por ele registadas.

#### **ARTIGO 15**

1. A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.

2. Entrará em vigor doze meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo director-geral.

3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro doze meses depois da data em que tiver sido registada a sua ratificação.

#### **ARTIGO 16**

1. Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos, a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação enviada ao director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, dentro do prazo de um ano após o termo do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos, podendo em seguida denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

#### **ARTIGO 17**

1. O director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunicará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2. Ao comunicar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

#### **ARTIGO 18**

O director-geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeito de registo, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas acerca de todas as ratificações, declarações e actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores.

#### **ARTIGO 19**

No termo de cada período de dez anos, contados da data de entrada em vigor da presente Convenção, o conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

#### **ARTIGO 20**

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que implique a revisão total ou parcial da presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outro modo:

a) A ratificação, por um Membro, da nova convenção que efectuar a revisão envolverá de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 16, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão, a presente Convenção deixará de ser susceptível de ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção manter-se-á, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não tenham ratificado a convenção que efectuar a revisão.

#### **ARTIGO 21**

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

Pelo Presidente da Assembleia da República, o Vice-Presidente, António Duarte Arnaut.

# ANEXO III

## CONVENÇÃO Nº 98

RELATIVA À APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Conferência Geral de Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de julho de 1949, em sua Trigésima Segunda Sessão.

Após Ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia sessão.

Após Ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949:

### ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

### ARTIGO 2º

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

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

### ARTIGO 3º

Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

### ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

## ARTIGO 5º

1 - A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2 - De acordo com os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional de Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças Armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

## ARTIGO 6º

A presente Convenção não trata da situação dos servidores públicos e não poderá ser interpretada como devendo prejudicar seus direitos ou seu estatuto.

## ARTIGO 7º

As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidos ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

## ARTIGO 8º

1 - A presente Convenção obrigará somente os membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2 - Entrará em vigor doze meses após serem registradas, pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois membros.

3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

## ARTIGO 9º

1 - As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com o parágrafo 2 do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho deverão estabelecer:

- a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;
- b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificação e em que consistem tais modificações;
- c) os territórios aos quais a Convenção é aplicável e, nesse caso, as razões pelas quais é ela inaplicável;
- d) os territórios aos quais reserva sua decisão, à espera de exame mais profundo da situação com respeito aos mencionados territórios.

2 - Os compromissos , mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3 - Qualquer membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b,c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4 - Qualquer membro poderá, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do artigo 11, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinadas territórios.

## ARTIGO 10

1 - As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com os parágrafos 4 e 5 do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional Trabalho deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

2. O membro ou os membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

3. O membro ou os membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do artigo 11, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

## ARTIGO 11

1 - Todo membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contando da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato transmitido ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2 - Todo membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após o termo de período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

## ARTIGO 12

1 - O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem permitidas pelos membros da Organização.

2 - Ao notificar aos membros da Organização o registro da Segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

## ARTIGO 13

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha sido registrado de acordo com os artigos precedentes.

## ARTIGO 14

Ao termo de cada período de dez anos, contado da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

## ARTIGO 15

1 - Caso a Conferência adotar uma nova convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:



a) a ratificação, por parte de um membro, da nova convenção revista acarretará do pleno direito, não obstante o artigo 11 acima, denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção revista tenha entrada em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos membros.

2 - A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os membros que houverem ratificado e que não ratificarem a convenção revista.

#### ARTIGO 16

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua Trigésima Segunda Sessão realizada em Genebra e declarada encerrada a 2 de julho de 1949.

Em fé do que, apuseram suas assinaturas, a dezoito de agosto de 1949.

O Presidente da Conferência,  
Guildhaume Myrddin-Evans

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho,  
David A. Morse.

## ANEXO IV

### PORTARIA No- 186, DE 10 DE ABRIL DE 2008

O MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e na Súmula no 677, do Supremo Tribunal Federal, resolve:

Art. 1o Os pedidos de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE observarão os procedimentos administrativos previstos nesta Portaria.

#### CAPÍTULO I

#### DOS PEDIDOS DE REGISTRO SINDICAL E DE ALTERAÇÃO ESTATUTÁRIA

##### Seção I

##### Da solicitação e análise dos pedidos

Art. 2o Para a solicitação de registro, a entidade sindical deverá acessar o Sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, disponível no endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), e seguir as instruções ali constantes para a emissão do formulário de pedido de registro.

§ 1o Após a transmissão dos dados e confirmação do envio eletrônico do pedido, o interessado deverá protocolizar, para formação de processo administrativo, unicamente na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE da unidade da Federação onde se localiza a sede da entidade sindical, sendo vedada a remessa via postal, os seguintes documentos:

I - requerimento original gerado pelo Sistema, assinado pelo representante legal da entidade;

II - edital de convocação dos membros da categoria para a assembléia geral de fundação ou ratificação de fundação da entidade, do qual conste a indicação nominal de todos os municípios, estados e categorias pretendidas, publicado, simultaneamente, no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação diária na base territorial, com antecedência mínima de dez dias da realização da assembléia para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual e de trinta dias para as entidades com base interestadual ou nacional;

III - ata da assembléia geral de fundação da entidade e eleição, apuração e posse da diretoria, com a indicação do nome completo e número do Cadastro Pessoas Físicas - CPF dos representantes legais da entidade requerente, acompanhada de lista contendo o nome completo e assinatura dos presentes;

IV - estatuto social, aprovado em assembléia geral e registrado em cartório, que deverá conter os elementos identificadores da representação pretendida, em especial a categoria ou categorias representadas e a base territorial;

V - comprovante original de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativo ao custo das publicações no Diário Oficial da União, conforme indicado em portaria ministerial, devendo-se utilizar as seguintes referências: UG 380918, Gestão 00001 e Código de recolhimento 68888-6, referência 38091800001-3947;

VI - certidão de inscrição do solicitante no Cadastro Nacional de Pessoa jurídica - CNPJ, com natureza jurídica específica; e

VII - comprovante de endereço em nome da entidade.

§ 2o O processo será encaminhado preliminarmente à Seção de Relações do Trabalho da SRTE, para efetuar a conferência dos documentos que acompanham o pedido de registro sindical e encaminhá-lo, por meio de despacho, à Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho - CGRS para fins de análise.

Art. 3o A entidade sindical registrada no CNES que pretenda efetuar o registro de alteração estatutária, decorrente de mudança na sua denominação, base territorial ou categoria representada,

deverá protocolizar seu pedido na SRTE do local onde se encontre sua sede, juntamente com os seguintes documentos, além dos previstos nos incisos V, VI e VII do § 1o do art. 2o desta Portaria, vedada a remessa via postal ou o protocolo na sede do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - requerimento assinado pelo representante legal da entidade, indicando o objeto da alteração estatutária e o processo de registro original;

II - edital de convocação dos membros das categorias representada e pretendida para a assembléia geral de alteração estatutária da entidade, do qual conste a indicação nominal de todos os municípios, estados e categorias pretendidas, publicado, simultaneamente, no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação diária na base territorial, com antecedência mínima de dez dias da realização da assembléia para as entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual e de trinta dias para as entidades com base interestadual ou nacional;

III - ata da assembléia geral de alteração estatutária da entidade e eleição, apuração e posse da diretoria, com a indicação do nome completo e número do Cadastro Pessoas Físicas - CPF dos representantes legais da entidade requerente, acompanhada de lista contendo o nome completo e assinatura dos presentes; e

IV - estatuto social, aprovado em assembléia geral e registrado em cartório, do qual deverá constar a base e categoria ao final representada.

Parágrafo único. As fusões ou incorporações de entidades sindicais para a formação de uma nova entidade são consideradas alterações estatutárias.

Art. 4o Os pedidos de registro sindical ou de alteração estatutária serão analisados na CGRS, que verificará se os representados constituem categoria, nos termos da Lei, bem como a existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, na mesma base territorial da entidade requerente.

Art. 5o O pedido será arquivado pelo Secretário de Relações do Trabalho, com base em análise fundamentada da CGRS nos seguintes casos:

I - não caracterização de categoria econômica ou profissional para fins de organização sindical, nos termos da legislação pertinente;

II - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados, na forma dos arts. 2o, 3o e 22;

III - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato registrado no CNES;

IV - quando a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato, registrado no CNES, representante de idêntica categoria; e

V - quando o pedido for protocolado em desconformidade com o § 1o do art. 2o.

§ 1o Nos pedidos de registro e de alteração estatutária de federações e confederações, será motivo de arquivamento, ainda, a falta de preenchimento dos requisitos previstos no Capítulo IV desta Portaria.

§ 2o A análise de que trata o inciso I deste artigo deverá identificar todos os elementos exigidos por Lei para a caracterização de categoria econômica, profissional ou específica.

## Seção II

### Da publicação do pedido

Art. 6o Após a verificação, pela CGRS, da regularidade dos documentos apresentados e a análise de que tratam os arts. 4o e 5o, o pedido de registro sindical ou de alteração estatutária será publicado no Diário Oficial da União, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnações.

Art. 7o Quando for constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro ou alteração estatutária com coincidência total ou parcial de base territorial e categoria, proceder-se-á da seguinte forma:

I - caso ambos tenham protocolizados com a documentação completa, deve-se publicar pela ordem de data do protocolo do pedido; e

II - nos pedidos de registro ou de alteração estatutária, anteriores a esta Portaria, que tenham sido protocolizados com a documentação incompleta, deverá ser publicado primeiramente aquele que, em primeiro lugar, protocolizar a documentação completa.

Parágrafo único. Nos casos descritos neste artigo, se as partes interessadas estiverem discutindo o conflito de representação na via judicial, os processos ficarão suspensos, nos termos do art. 16.

Art. 8o Serão publicadas no Diário Oficial da União e devidamente certificadas no processo as decisões de arquivamento, das quais poderá o interessado apresentar recurso administrativo, na forma do Capítulo XV da Lei no 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

## CAPÍTULO II DAS IMPUGNAÇÕES

### Seção I

#### Da publicação e dos requisitos para impugnações

Art. 9o Publicado o pedido de registro sindical ou de alteração estatutária, a entidade sindical de mesmo grau, registrada no CNES, que entenda coincidentes sua representação e a do requerente, poderá apresentar impugnação, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação de que trata art. 6o, diretamente no protocolo do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo vedada impugnação por qualquer outro meio, devendo instruí-la com os seguintes documentos, além dos previstos nos incisos V, VI e VII do § 1o do art. 2o desta Portaria:

I - requerimento, que deverá indicar claramente o objeto do conflito e configurar a coincidência de base territorial e de categoria;

II - documento comprobatório do registro sindical expedido pelo MTE, com identificação da base territorial e da categoria representada, ressalvada ao interessado a utilização da faculdade prevista no art. 37 da Lei no 9.784, de 1999;

III - estatuto social atualizado, aprovado em assembléia geral da categoria;

IV - ata de apuração de votos do último processo eleitoral;

V - ata de posse da atual diretoria; e

VI - formulário de atualização sindical extraído do endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br), devidamente preenchido e assinado.

§ 1o A entidade sindical impugnante que estiver com suas informações atualizadas no CNES fica dispensada da apresentação dos documentos previstos nos incisos III a VI do caput deste artigo.

§ 2o Não serão aceitas impugnações coletivas, apresentadas por meio do mesmo documento por um impugnante a mais de um pedido ou por vários impugnantes ao mesmo pedido.

### Seção II

#### Da análise dos pedidos de impugnação

Art. 10. As impugnações serão submetidas ao procedimento previsto na Seção III deste Capítulo, exceto nos seguintes casos, em que serão arquivadas pelo Secretário de Relações do Trabalho, após análise da CGRS:

I - inobservância do prazo previsto no caput do art. 9o;

II - ausência de registro sindical do impugnante, exceto se seu pedido de registro ou de alteração estatutária já houver sido publicado no Diário Oficial da União, mesmo que se encontre sobrestado, conforme § 5o do art. 13;

III - apresentação por diretoria de sindicato com mandato vencido;

IV - inexistência de comprovante de pagamento da taxa de publicação;

V - não coincidência de base territorial e categoria entre impugnante e impugnado;

VI - impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por mandato;

VII - na hipótese de desmembramento, que ocorre quando a base territorial do impugnado é menor que a do impugnante, desde que não englobe o município da sede do sindicato impugnante e não haja coincidência de categoria específica;

VIII - na ocorrência de dissociação de categorias ecléticas, similares ou conexas, para a formação de entidade com representação de categoria mais específica;

IX - ausência ou irregularidade de qualquer dos documentos previstos no art. 9o; e

X - perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retificação do pedido da entidade impugnada.

§ 1o A decisão de arquivamento será fundamentada e publicada no Diário Oficial da União, dela cabendo recurso administrativo, na forma do Capítulo XV da Lei no 9.784, de 1999.

§ 2o O pedido de desistência de impugnação somente será admitido por meio de documentos originais, protocolizados neste Ministério, devidamente assinados pelo representante legal da entidade com mandato válido, vedada a sua apresentação por fax ou email, devendo sua legalidade ser analisada pela CGRS antes da decisão do Secretário de Relações do Trabalho.

### Seção III

#### Da autocomposição

Art. 11. A CGRS deverá informar ao Secretário de Relações do Trabalho as impugnações não arquivadas, na forma do art. 10, para notificação das partes com vistas à autocomposição.

Art. 12. Serão objeto do procedimento previsto nesta Seção:

I - os pedidos de registro impugnados, cujas impugnações não tenham sido arquivadas nos termos do art. 10; e

II - os casos previstos no inciso II do art. 7o.

Art. 13. Serão notificados, na forma do §3o do art. 26 da Lei no 9.784, de 1999, os representantes legais das entidades impugnantes e impugnadas, para comparecimento a reunião destinada à autocomposição, que será realizada no âmbito da SRT ou da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da sede da entidade impugnada, com antecedência mínima de quinze dias da data da reunião.

§ 1o O Secretário de Relações do Trabalho ou o servidor por ele designado iniciará o procedimento previsto no caput deste artigo, convidando as partes para se pronunciarem sobre as bases de uma possível conciliação.

§ 2o Será lavrada ata circunstanciada da reunião, assinada por todos os presentes com poder de decisão, da qual conste o resultado da tentativa de acordo.

§ 3o As ausências serão consignadas pelo servidor responsável pelo procedimento e atestadas pelos demais presentes à reunião.

§ 4o O acordo entre as partes fundamentará a concessão do registro ou da alteração estatutária pleiteada, que será concedido após a apresentação de cópia do estatuto social das entidades, registrado em cartório, com as modificações decorrentes do acordo, cujos termos serão anotados no registro de todas as entidades envolvidas no CNES, na forma do Capítulo V.

§ 5o Não havendo acordo entre as partes, o pedido ficará sobrestado até que a Secretaria de Relações do Trabalho seja notificada do inteiro teor de acordo judicial ou extrajudicial ou decisão judicial que decida a controvérsia.

§ 6o Considerar-se-á dirimido o conflito quando a entidade impugnada retirar, de seu estatuto, o objeto da controvérsia claramente definido, conforme disposto no inciso I do art. 9o.

§ 7o O pedido de registro será arquivado se a entidade impugnada, devidamente notificada, não comparecer à reunião prevista neste artigo.

§ 8o Será arquivada a impugnação e concedido o registro sindical ou de alteração estatutária se a única entidade impugnante, devidamente notificada, não comparecer à reunião prevista neste artigo.

§ 9o Havendo mais de uma impugnação, serão arquivadas as impugnações das entidades que não comparecerem à reunião, mantendo-se o procedimento em relação às demais entidades impugnantes presentes.

§ 10. As reuniões de que trata este artigo serão públicas, devendo a pauta respectiva ser publicada em local visível, acessível aos interessados, com antecedência mínima de cinco dias da data da sua realização.

### CAPÍTULO III

#### DO REGISTRO

##### Seção I

###### Da concessão

Art. 14. O registro sindical ou de alteração estatutária será concedido com fundamento em análise técnica da SRT, nas seguintes situações:

I - decorrido o prazo previsto no art. 9º sem que tenham sido apresentadas impugnações ao pedido;

II - arquivamento das impugnações, nos termos do art. 10;

III - acordo entre as partes; e

IV - determinação judicial dirigida ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 15. A concessão de registro sindical ou de alteração estatutária será publicada no Diário Oficial da União, cujos dados serão incluídos no CNES, os quais deverão ser permanentemente atualizados, na forma das instruções expedidas pela Secretaria de Relações do Trabalho.

Parágrafo único. A SRT expedirá, após a publicação da concessão do registro ou da alteração estatutária, certidão com os dados constantes do CNES.

##### Seção II

###### Da suspensão dos pedidos

Art. 16. Os processos de registro ou de alteração estatutária ficarão suspensos, neles não se praticando quaisquer atos, nos seguintes casos:

I - por determinação judicial;

II - na hipótese prevista no parágrafo único do art. 7º;

III - durante o procedimento disposto na Seção III do Capítulo II;

IV - no período compreendido entre o acordo previsto no § 4º do art. 13 e a entrega, na SRT, dos respectivos estatutos sociais com as alterações decorrentes do acordo firmado entre as partes;

V - quando as entidades que tiveram seus registros anotados, na forma do Capítulo V, deixarem de enviar, no prazo previsto no § 2º do art. 25, novo estatuto social, registrado em cartório, com a representação sindical devidamente atualizada; e

VI - na redução, pela federação ou confederação, do número mínimo legal de entidades filiadas, conforme previsto no § 3º do art. 20; e

VII - se o interessado deixar de promover os atos que lhe competem, no prazo de trinta dias, após regularmente notificado para sanear eventuais irregularidades.

##### Seção III

###### Do cancelamento

Art. 17. O registro sindical ou a alteração estatutária somente será cancelado nos seguintes casos:

I - por ordem judicial que determine ao Ministério do Trabalho e Emprego o cancelamento do registro, fundada na declaração de ilegitimidade da entidade para representar a categoria ou de nulidade dos seus atos constitutivos;

II - administrativamente, se constatado vício de legalidade no processo de concessão, assegurados ao interessado o contraditório e a ampla defesa, bem como observado o prazo decadencial previsto no art. 53 da Lei no 9.784, de 1999;

III - a pedido da própria entidade, nos termos do art. 18; e

IV - na ocorrência de fusão ou incorporação entre duas ou mais entidades, devidamente comprovadas com a apresentação do registro em cartório e após a publicação do registro da nova entidade.

Art. 18. Quando a forma de dissolução da entidade sindical não estiver prevista em seu estatuto social, o pedido de cancelamento do registro no CNES deverá ser instruído com os seguintes documentos:

I - edital de convocação de assembléia específica da categoria para fins de deliberação acerca do cancelamento do registro sindical, publicado na forma do inciso II do §1º do art. 2º desta Portaria; e

II - ata de assembléia da categoria da qual conste como pauta a dissolução da entidade e a autorização do cancelamento do registro sindical.

Art. 19. O cancelamento do registro de entidade sindical deverá ser publicado no Diário Oficial da União e será anotado, juntamente com o motivo, no CNES, cabendo o custeio da publicação ao interessado, se for a pedido, em conformidade com o custo da publicação previsto em portaria específica deste Ministério.

## CAPÍTULO IV

### DAS ENTIDADES DE GRAU SUPERIOR

#### Seção I

##### Da formação e do registro

Art. 20. Para pleitear registro no CNES, as federações e confederações deverão organizar-se na forma dos arts. 534 e 535 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 e das leis específicas.

§ 1º Para o registro sindical ou de alteração estatutária, a federação deverá comprovar ter sido constituída por, no mínimo, cinco sindicatos registrados no CNES.

§ 2º A confederação deverá comprovar, para fins de registro sindical ou de alteração estatutária, ser formada pelo número mínimo de três federações registradas no CNES.

§ 3º O requisito do número mínimo de filiados para a constituição de entidades de grau superior previsto na CLT deverá ser mantido pela entidade respectiva.

§ 4º A inobservância do §3º deste artigo importará na suspensão do registro da entidade sindical de grau superior até que seja suprida a exigência legal, garantida à entidade atingida pela restrição manifestação prévia, no prazo de dez dias, contado da intimação realizada para essa finalidade.

Art. 21. A filiação de uma entidade de grau inferior a mais de uma entidade de grau superior não poderá ser considerada para fins de composição do número mínimo previsto em lei para a criação ou manutenção de uma federação ou confederação.

Parágrafo único. As entidades de grau superior coordenam o somatório das entidades a elas filiadas, devendo, sempre que possível, sua denominação corresponder fielmente a sua representatividade.

Art. 22. Os pedidos de registro sindical e de alterações estatutárias de federações e confederações serão instruídos com os seguintes documentos, além dos previstos nos incisos V, VI e VII do § 1º do art. 2º desta Portaria:

I - requerimento assinado pelo representante legal da entidade indicando, nos casos de alteração estatutária, o objeto da alteração e o processo de registro original;

II - estatutos das entidades que pretendam criar a federação ou confederação, registrado em cartório, contendo autorização para criação de entidade de grau superior, ou editais de convocação de assembléia geral específica para autorização de entidade de grau superior, publicado no Diário Oficial da União com antecedência mínima de trinta dias da data da assembléia;

III - edital de convocação dos conselhos de representantes das entidades fundadoras da entidade de grau superior, para assembléia geral de ratificação da fundação da entidade, publicado no Diário Oficial da União com antecedência mínima de trinta dias da data da assembléia, do qual conste a ratificação da fundação, a filiação das entidades e a aprovação do estatuto;

IV - ata da assembléia geral de ratificação de fundação da entidade constando a eleição, apuração e posse da diretoria, com a indicação do nome completo e número do Cadastro Pessoas Físicas - CPF

dos representantes legais da entidade requerente, acompanhada de lista contendo o nome completo e assinatura dos presentes;

V - estatuto social, aprovado em assembléia geral e registrado em cartório;

VI - comprovante de registro sindical no CNES das entidades fundadoras da entidade de grau superior; e

VII - nas alterações estatutárias de entidade superior, o objeto da alteração deverá constar do edital e da ata da assembléia geral.

## Seção II

### Das impugnações

Art. 23. Os pedidos de registro ou de alteração estatutária de federações e confederações poderão ser objeto de impugnação por entidades do mesmo grau cujas entidades filiadas constem da formação da nova entidade.

§ 1o A análise das impugnações, na forma da Seção II do Capítulo II, verificará se a criação da nova entidade ou a alteração estatutária viola o princípio da unicidade sindical e, ainda, se reduz o número mínimo de entidades filiadas necessário à manutenção de entidade registrada no CNES.

§ 2o Configurar-se-á conflito de representação sindical entre entidades de grau superior quando houver a coincidência entre a base territorial dos sindicatos ou federações fundadoras da nova entidade com os filiados da entidade preexistente.

Art. 24. Na verificação do conflito de representação, será realizado o procedimento previsto na Seção III do Capítulo II.

Parágrafo único. Na ocorrência de redução de número mínimo de filiados da entidade de grau superior, o processo de registro sindical ficará suspenso, até que conste do CNES nova filiação de entidade de grau inferior, que componha o número mínimo previsto na CLT.

## CAPÍTULO V

### DA ANOTAÇÃO NO CNES

Art. 25. Quando a publicação de concessão de registro sindical ou de alteração estatutária no Diário Oficial da União implicar exclusão de categoria ou base territorial de entidade sindical registrada no CNES, a modificação será anotada no registro da entidade preexistente, para que conste, de forma atualizada, a sua representação.

§ 1o A entidade sindical cuja categoria ou base territorial for atingida pela restrição poderá apresentar manifestação escrita, no prazo de dez dias, contado da publicação de que trata o caput deste artigo, exceto se atuar como impugnante no processo de registro sindical ou de alteração estatutária.

§ 2o A anotação no CNES será publicada no Diário Oficial da União, devendo a entidade que tiver seu cadastro anotado juntar, em trinta dias, novo estatuto social do qual conste sua representação devidamente atualizada, sob pena de suspensão do processo de registro sindical, nos termos do inciso V do art. 16.

Art. 26. Para a fiel correspondência entre o trâmite dos processos de registro sindical e de alteração estatutária e os dados do CNES, neste serão anotados todos os atos praticados no curso dos processos.

Parágrafo único. Será procedida a anotação no CNES, após trinta dias da apresentação do estatuto retificado, no registro da entidade que celebrou acordo com base no procedimento previsto na Seção III do Capítulo II, permanecendo suspenso o registro da entidade que não cumpriu o disposto no inciso IV do art. 16.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. Os documentos previstos no § 1o do art. 2o serão conferidos pelas Seções de Relações do Trabalho das Superintendências Regionais do Trabalho no prazo máximo de trinta dias da data de recebimento do processo.



Parágrafo único. Os documentos relacionados nesta Portaria serão apresentados em originais ou cópias, desde que apresentadas juntamente com os originais para conferência e visto do servidor.

Art. 28. Os processos administrativos de registro sindical e de alteração estatutária deverão ser concluídos no prazo máximo de cento e oitenta dias, ressalvada a hipótese de atraso devido a providências a cargo do interessado, devidamente justificadas nos autos.

Art. 29. As entidades sindicais deverão manter seu cadastro no CNES atualizado no que se refere a dados cadastrais, diretoria e filiação a entidades de grau superior, conforme instruções constantes do endereço eletrônico [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

Art. 30. A contagem dos prazos previstos nesta Portaria será feita na forma prevista no Capítulo XVI da Lei no 9.784, de 1999.

Art. 31. A SRT deverá providenciar a publicação, no Diário Oficial da União, dos atos relativos aos pedidos de registro sindical e de alteração estatutária, tais como arquivamento, admissibilidade de impugnação, suspensão, cancelamento, concessão e anotação no CNES.

Art. 32. Caberá aos interessados promover as diligências necessárias junto ao Poder Judiciário, a fim de que o Ministério do Trabalho e Emprego seja notificado para cumprimento de decisão judicial.

Art. 33. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e se aplica a todos os processos em curso neste Ministério.

Art. 34. Revoga-se a Portaria no 343, de 4 de maio de 2000.

CARLOS LUPI