

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
DE SERGIPE

DIOGO DÓRIA PINTO

VANTAGENS DO PLURALISMO SINDICAL NO
ÂMBITO DA PEC Nº 29/03

Aracaju
2007

DIOGO DÓRIA PINTO

VANTAGENS DO PLURALISMO SINDICAL NO
ÂMBITO DA PEC Nº 29/03

Monografia apresentada à
Faculdade de Administração e
Negócios de Sergipe como um
dos pré-requisitos para obtenção
do título de pós-graduação em
Direito do Trabalho e Processual
do Trabalho.

Professor Orientador:

Msc. Flávia Moreira Pessoa

Aracaju
2007

DIOGO DÓRIA PINTO

AS VANTAGENS DO PLURALISMO SINDICAL NO
ÂMBITO DA PEC 29/03

Monografia apresentada
ao curso de Pós-
Graduação em Direito
do Trabalho e Processo
do Trabalho da
Faculdade de
Administração e
Negócios de Sergipe.

Aprovada em ____/____/____
Banca Examinadora

Orientador

Examinador

Examinador

Aos meus: Pais, meu irmão, parentes,
namorada, amigos e mestres que
cooperaram de maneira significativa
para a conclusão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Nesse momento em que concluo mais essa etapa da minha vida, faz-se necessário agradecer a algumas pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste trabalho.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por ter me dado a oportunidade de estudar, de poder fazer parte de uma academia.

A minha família, em especial aos meus pais por toda a compreensão e atenção que me deram ao longo deste trabalho, além de serem o meu exemplo maior, em quem penso a cada decisão tomada.

A Renata, pela compreensão e por nunca me faltar nas horas em que eu mais precisei de um ombro.

Aos meus companheiros de trabalho, Erhard e Thiago, que em todos os momentos importantes da minha vida profissional acompanharam o meu crescimento.

A minha orientadora, professora Msc. Flávia Moreira Pessoa, por ser verdadeiramente uma orientadora, conduzindo-me e mostrando-me o caminho mais seguro a seguir.

A todos os professores e mestres da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, com os quais tive a oportunidade de aprender.

Pode o homem tornar-se culto pela cultura dos
outros; mas só se torna sábio pelas próprias
experiências.

Mansour Chalita

RESUMO

O presente trabalho tem o fim de demonstrar as vantagens do pluralismo sindical no âmbito da PEC n 29/03. Para tanto foi utilizado o método dialético, onde através de estudo minucioso da proposta de Emenda Constitucional, constatou-se as vantagens do pluralismo sindical em face a unicidade sindical atualmente aplicada, principalmente no que tange a liberdade sindical, modelo defendido pela Convenção n 87 da OIT. Dessa forma o Brasil segue uma tendência mundial que é a da Liberdade Sindical onde se afasta a intervenção estatal, para deixar o particular livre para escolher quem melhor lhe representa, extinguindo desta maneira o chamado, peleguismo.

PALAVRAS-CHAVE: Pluralismo sindical; PEC 29/03; liberdade sindical.

ABSTRACT

The present work has the purpose to demonstrate the advantages of syndical pluralism in the scope of PEC n 29/03. The dialectic method was used with a carefully study of the proposal of Constitutional Emendation, the syndical unicity currently applied showed evidences of the advantages of syndical pluralism, mainly in what it refers to the freedom unionization, model defended by the Convention nº 87 of the OIT. At this way Brazil follows a world-wide trend that is of the Freedom unionization where if it moves away the state intervention, to leave the particular choose who better represents it, extinguishing in this way the call, peleguismo.

KEY WORDS: Syndical pluralism; PEC 29/03; freedom unionization

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1.BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO BRASILEIRO.....	14
2. SISTEMAS SINDICAIS.....	15
2.1. Sistema Sindical Controlado.....	16
2.2. Sistema Sindical Liberal.....	18
2.2.1 A Unidade Sindical.....	20
2.2.2 Pluralismo Sindical.....	21
2.3 O Sistema Sindical Brasileiro.....	24
2.3.1 Unicidade Sindical.....	26
3. AS CONVENÇÕES DA OIT QUE TRATAM DE LIBERDADE SINDICAL...33	
4. VANTAGENS DO PLURALISMO SINDICAL NO ÂMBITO DA PEC 29/03..35	
CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS.....	42
ANEXO A.....	44
ANEXO B.....	48

INTRODUÇÃO

O tema justifica-se pelo clamor da sociedade por alterações significativas do modelo atual, dentre as quais se destaca o fim da unicidade sindical, ou seja, a adoção de um sistema sindical pluralista e o fim da contribuição sindical.

Partindo dessas premissas tramita no Congresso Nacional o projeto de Emenda Constitucional de autoria dos deputados Maurício Rands e Vicentinho, nº 29/03.

Nesse sentido, importa ressaltar que a reforma trará plenitude a liberdade sindical, possibilitando a formação de quantos sindicatos queiram os trabalhadores, expurgando, desta forma, os limites até hoje existentes, concebidos na era Vargas, sob o modelo ultrapassado do fascismo.

Nesse diapasão, longe de enfraquecer o sistema sindical, a reforma, tende a fortalecê-lo, estimulando a concorrência e a combatividade no meio sindical. Dessa maneira, liberdade, de forma alguma, poderia significar enfraquecimento.

Necessário se faz pontuar que o atual sistema não passa de um modelo, corporativista, que tem como escopo a domesticação dos sindicatos e o enfraquecimento das relações coletivas no país, criando uma praga chamada vulgarmente de “peleguismo”.

Assim a ação estatal, não pode suprimir a liberdade sindical ampla, por exigência de um sistema de relações laborais que se pretende democrático.

Faz-se mister, em decorrência, a supressão do texto constitucional dos institutos que consolidam a representação unitária ultrapassada, que não atende aos anseios de uma sociedade pluralista.

Além dos entes sindicais hoje existentes, deverão estar legitimados pela PEC nº 29/03 a negociar coletivamente tanto as centrais sindicais como as comissões internas de representação profissional, devendo ser assegurados mecanismos que promovam o direito de livre associação e exercício das atividades sindicais.

Diante da imperiosa necessidade de reforma no modelo sindical que impinge a unicidade, se faz forçoso o presente estudo, de tal forma a analisar e demonstrar as vantagens da liberdade sindical plena.

O objetivo do presente trabalho é demonstrar que o sistema sindical pluralista proposto pela PEC Nº 29/03 é mais vantajoso que é o atual sistema de unicidade sindical, dando ao associado maior liberdade para escolher dentre alguns, qual sindicato melhor lhe representará.

Seus objetivos específicos são: Analisar o sistema sindical pluralista no âmbito da PEC Nº 29/03; Esclarecer sobre as vantagens de um sistema sindical pluralista; Estabelecer um comparativo entre o sistema de pluralismo sindical com o sistema de unicidade sindical.

Para confecção do presente trabalho, utilizou-se o exploratório-descritivo, já que almeja o levantamento de aspectos que possam vir a estimular considerações e outros estudos acerca das vantagens da adoção do pluralismo sindical. Para o desenvolvimento desta monografia, adotar-se-á pesquisa bibliográfica e documental.

A relevância do tema está justamente na amplitude de seus efeitos sociais, pois qualquer modificação na relação entre capital e trabalho, direta ou indiretamente, afeta a todos.

O momento da discussão é oportuno, haja vista estarmos às portas de um amplo processo de alteração da legislação trabalhista, e o primeiro passo para a conclusão desse processo é justamente a implementação de uma reforma sindical, cujo projeto está sendo encaminhado para aprovação no Congresso Nacional.

De plano cumpre afirmar que a reforma sindical é oportuna e, sua realização é motivada pela conquista dos necessários avanços do fortalecimento da estrutura sindical brasileira e da adoção de um modelo sindical que permita a ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

1 BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO BRASILEIRO

A história do Direito Sindical remonta a 1864, com a fundação de uma entidade por Karl Marx. No Brasil, contudo, somente com a Lei do Ventre Livre e a Abolição da Escravatura (1888) surgiram condições para a formação do Direito do Trabalho no campo das relações coletivas.

Com a Proclamação da República (1889), eliminaram-se quaisquer obstáculos à liberdade de contratar, provendo pelo Decreto 213, de 22 de fevereiro de 1890, a revogação das leis relativas aos contratos de locação de serviços agrícolas.

O movimento sindical, no Brasil, teve origem nas Ligas Operárias, que reivindicavam melhores salários e a redução da jornada de trabalho. A Constituição Federal de 1891 assegurou os direitos de reunião e associação no parágrafo 8 do art. 72.

Segundo o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado, pouco tempo depois foram criados os primeiros sindicatos;

“(...) o Decreto n 979, de 1903, facultaria a criação de sindicatos rurais (onde se situava, na época, a parte mais significativa da força de trabalho do país), ao passo que, em 1907 o Decreto legislativo n 1.637 estenderia a vantagem à área urbana, facultando a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.” (2006, p. 1357)

Da mesma forma, o ilustre mestre leciona que antes de 1930 as manifestações de sindicalismo, assim como o próprio ramo justabalhista ainda se encontravam em fase incipiente;

“Os dois marcos principais da evolução sindical no Brasil são os mesmos do Direito do Trabalho: 1930 e 1988.

A) Período inicial do sindicalismo Brasileiro – Antes de 1930, o ramo justabalhista ainda se encontrava em fase de manifestações *incipientes e esparsas*, sem alcançar a complexidade de regras, práticas, institutos e princípios aptos a lhe conferirem autonomia no plano do Direito. Isso era compreensível, uma vez que o país mal extirpara a escravidão como principal relação de produção em sua economia (o que ocorreria apenas em 1888), deixando de tornar hegemônica a relação de emprego (base do Direito do Trabalho e do Sindicalismo) no conjunto de seus vínculos socioeconômicos. (2006, p.1356)

Ao lado desse sindicalismo, surgem também entidades sindicais no contorno do parque industrial paulista que começa a se formar entre 1890 e 1930. Esse período teve alguns eventos importantes, salientados pelo doutrinador Mauricio Godinho Delgado;

“No conjunto esse incipiente movimento sindical teve a participação eventualmente importante em certos períodos da República Velha. Os autores, por exemplo, apontam a greve pelas oito horas de trabalho, abrangendo São Paulo, Santos, Ribeirão Preto e Campinas, em 1907, e a conjuntura de intensos movimentos trabalhistas passada de 1917 a 1920 com alguns dos pontos mais significativos da atuação coletiva obreira nessa fase inicial do sindicalismo e do ramo just trabalhista.” (2006, p.1358)

Já o Decreto 19.770, de 19 de março de 1931, como estatuto sindical, começou a refletir uma filosofia intervencionista, com extrema sujeição do sindicato ao Estado, suprimindo-lhe toda a autonomia.

Com o advento da Constituição de 1934, os sindicatos conheceram a autonomia, não fosse a Constituição de 1937 submetê-los novamente ao dirigismo estatal. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, e a Constituição de 1946 traçaram limitações para o exercício sindical.

Somente com a restauração do regime democrático, por meio da promulgação da atual Constituição da República, em 5 de outubro de 1988, surgiu a “livre associação profissional ou sindical”, observando-se, contudo, alguns princípios. A Carta Magna proibiu exigências estatais para a fundação do sindicato, mas ressaltou a necessidade de seu registro no órgão competente.

A atual organização sindical brasileira é um sistema confederativo, caracterizado pela autonomia relativa perante o Estado, com representação por categoria e por profissão, a unicidade e a bilateralidade do agrupamento.

Tramita no Congresso Nacional, Proposta de Emenda à Constituição (PEC 29/2003) para a Reforma Sindical. Preside esta Reforma, em verdade, um conceito de

natureza trabalhista, e não sindical, denominado auto-composição dos conflitos entre o capital e o trabalho, no qual se observa a prevalência do negociado sobre o legislado.

2 SISTEMAS SINDICAIS

O sindicalismo mundial viveu, ao longo de sua evolução histórica, três momentos distintos. Em primeiro lugar, houve uma fase de proibição, na qual o Estado pretendeu proibir toda e qualquer associação de trabalhadores, não tendo, porém, obtido êxito devido à resistência da classe proletária e, já em um segundo momento, tivemos uma fase de tolerância onde o Estado aceitou tacitamente as associações de trabalhadores e, depois, passou a reconhecê-las, tornando a reunião de trabalhadores, com o objetivo de defesa de seus interesses, um direito.

Finalmente, veio a fase do reconhecimento do direito sindical, que é justamente o momento histórico em que estamos vivendo. Sobre esta fase Mascaro assim leciona :

"Da simples tolerância para com o movimento sindical, os Estados passaram a reconhece – lo, de modo expresso, através de leis ordinárias ou constitucionais, como o Trade Unions Act (1871) da Inglaterra, a Lei Waldeck Rousseau (1884), da França, o Clayton Act (1914) dos Estados Unidos, a Constituição do México (1917), a Constituição de Weimar, da Alemanha (1919) etc. O reconhecimento, significando a atividade do Poder Público não repressiva, mas de acolhimento, em suas leis, da realidade sindical, desenvolveu – se, no entanto, em duas diferentes dimensões, de acordo com a postura estatal, de controle do movimento sindical, em alguns casos, de autonomia aos sindicatos, em outros casos, daí resultando o sindicalismo corporativo ou estatal, de um lado, e o sindicalismo fundado no princípio da liberdade sindical, de outro lado." (2005, p.252)

Analisando o pensamento de Mascaro, pode-se afirmar que existem no mundo, basicamente, dois modelos de sindicalização: um sob controle do Estado e outro baseado na liberdade sindical.

A partir da lição deixada por este autor, verificam-se as características dos dois modelos e as formas pelas quais se manifestam.

2.1– Sistema de controle estatal

O que caracteriza este modelo é justamente o papel interventor do Estado na organização sindical, seja de forma direta, como ocorria no Leste Europeu, nos sindicatos ideológicos socialistas, seja de forma velada, como ocorre no corporativismo, através de instrumentos de controle consagrados pelo ordenamento jurídico, como a unicidade sindical.

O Estado é quem irá ditar as regras a serem acatadas, limitar a área de atuação, enfim, estabelecer as funções que os sindicatos deverão desempenhar.

Com relação a este modelo, vale mencionar a lição do prof. Brito Filho :

"O modelo do reconhecimento do direito de associação sob o controle do Estado caracteriza – se pela conduta deste de, ao mesmo tempo em que aceita o sindicato, sujeita – lo a regras rígidas, que podem ser impostas através do ordenamento ou, simplesmente, ditadas sem base legal que as sustente." (2001, p.40)

Os sindicatos do tipo soviético, o corporativo e os sindicatos dos períodos de guerra e outros tipos organizados em regimes fechados ou de ditadura militar representam bem esse modelo sindical.

Mascaro assim leciona sobre esses sindicatos:

"O sistema político adotado na Rússia leva o sindicato a um impasse teórico, uma vez que as suas funções ficam de certo modo comprometidas perante o Estado, a menos que se entenda normal um sindicato reivindicativo diante de uma ditadura do proletariado. Falou – se, com alguma propriedade, que na Rússia o sindicato não luta contra algo, mas por algo, com o que se quer dizer que, cabendo ao Estado promover a supressão da luta de classe e estando o poder político teoricamente nas mãos dos próprios trabalhadores, não há condições para que reclamem do Estado as medidas que a eles próprios representados no poder caberia tomar." (2005, p.270)

Já Russomano entende que a ditadura do proletariado contribuiu para que o sindicato soviético perdesse sua base histórica, que consistia na luta de classes.

"Foi preciso dar – lhe outra fundamentação, dentro das fronteiras russas. E essa fundamentação continuou sendo a luta econômica, mas agora sem caráter de conflito de classes, em face da supressão de uma delas : luta sem tréguas de

incentivo à produção do país e pela melhoria de vida do povo em geral e do operário em particular, ". (1975, p.98)

Nesse sentido, dentro desta perspectiva, os sindicatos existentes nos regimes socialistas possuíam mais um papel ideológico, político, de propagação do ideal marxista, do que propriamente de organização voltada para a defesa dos interesses da classe. O controle por parte do Estado consistia justamente em manter esse caráter ideológico e, aí nessa política, não havia liberdade, pois os próprios dirigentes eram indicados pelo partido único. O objetivo fundamental dos sindicatos era como já foi dito manter o sistema comunista. Até, porque na Rússia, por exemplo, o que provocou a Revolução de 1917, foi, justamente, dentre outros fatores, a organização dos trabalhadores urbanos e dos camponeses a partir dos sindicatos.

A classe trabalhadora, conscientizada de sua força, organizou-se para lutar por seus interesses, e, por conseguinte derrubou o antigo regime para implantar um governo formado por trabalhadores. Por isso, o Estado teria que intervir na máquina sindical. Deveria manter nos sindicatos o espírito bolchevique.

No caso do sindicalismo corporativista o controle é exercido por parte do Estado e tem como pressuposto tornar as relações coletivas de trabalho públicas. O Estado, portanto, encara os conflitos coletivos como se fossem de natureza pública e, não de forma individual, daí a intervenção.

No corporativismo, o Estado pretende controlar trabalhadores e empregadores, adotando medidas restritivas da liberdade coletiva de associação.

Mascaro assim se pronuncia a respeito do corporativismo sindical:

"Não reconhece a autonomia privada coletiva, preferindo integrar as forças produtivas da Nação em um sistema organizado unitariamente. Tem como princípio a inexistência da luta de classes, com o que procura unir o trabalho e o capital, mas para a consecução dessa finalidade cria uma estrutura sem espaço para a liberdade." (2005, p.153)

Nota-se então, que através do controle o Estado objetiva fundamentalmente em aniquilar a luta de classes, que para Marx, era o motor da História. O Estado, nesse sistema, intervêm na organização sindical de forma dura, utilizando na maioria das vezes instrumentos consagrados pelo próprio ordenamento jurídico.

A unicidade sindical é um deles. Por ela, trabalhadores e empregadores somente podem se associar para lutarem por seus objetivos, se for a partir de uma entidade sindical única, representativa de sua categoria ou grupo profissional, dentro dos limites de determinada base física, decorrente de imposição estatal.

Outra restrição à liberdade sindical de organização é a chamada sindicalização por categoria. Esta consiste no fato de trabalhadores e patrões unirem-se em entidades sindicais somente se exercerem a mesma atividade econômica ou profissão, através dos critérios da similaridade e da conexidade.

O sistema corporativista de sindicalização foi à tônica dos regimes autoritários de direita da primeira metade do século XX na Europa: Itália fascista, Alemanha de Hitler, Espanha sob Franco e Portugal com Salazar.

No Brasil, o corporativismo influenciou bastante a Era Vargas, no entanto, ao contrário desses países europeus, que após sua redemocratização abandonaram o modelo corporativista, no Brasil até hoje se encontra resquícios deste sistema.

2.2 – Sistema liberal

Nesse sistema, prevalece o princípio da liberdade sindical. Sendo assim, trabalhadores e empregadores, principalmente os primeiros, não encontrarão nenhuma restrição por parte do Estado no que tange à sindicalização.

Nesse diapasão tanto empregadores quanto empregados poderão livremente se filiar à entidade sindical que melhor lhes parecer. Não há amarras legais, como a unicidade sindical e a sindicalização por categoria. O Estado, também, não intervêm na organização interna dessas entidades.

Assim, seus membros gozam de total liberdade para o exercício do direito de sindicalização, claro, desde que esteja de acordo com o ordenamento jurídico e os interesses da coletividade. Não deve haver, portanto, abuso de direito.

Para Brito Filho uma definição de liberdade sindical seria esta:

"o direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade."(2001, p.82)

Mozart Victor Russomano concebe o instituto da liberdade sindical como uma figura triangular. Pois, para ele é inadmissível haver liberdade sindical sem sindicalização livre, autonomia e pluralidade sindical. Por isso, Russomano afirma :

" Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e _ em nosso juízo _ pluralidade sindical. Por outras palavras : a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical contra a unidade sindical." (1975, p.92)

Nesse sentido, liberdade sindical é o direito amplo de trabalhadores e empregadores se associarem, para a defesa de seus interesses, em entidades sindicais de sua

escolha, podendo livremente administra-las, escolher seus dirigentes, e elaborar seus estatutos, sem sofrer nenhum tipo de interferência ou intervenção por parte do Estado ou de terceiros. Pois, havendo qualquer tipo de restrição a este direito estaremos diante de um sistema que não contempla a liberdade sindical.

Brito Filho (2001) entende que; a liberdade sindical deve ser dividida também, sob dois prismas: o individual e o coletivo. O primeiro englobaria as liberdades individuais de filiação, não-filiação e desfiliação e o segundo, da mesma forma como Mascaro, as liberdades de associação, de organização, de administração e de exercício das funções.

Assim na divisão adotada por Brito Filho (2001), não há que se pensar em liberdade sindical se não for concebida a idéia de que a questão sindical engloba não apenas uma coletividade comum, mas também, e, sobretudo, uma individualidade, isto é, um ser humano, que pensa, que luta, que batalha, por melhores dias e que deve ter plena liberdade para decidir seu futuro, mesmo que prefira não lutar pelos seus interesses. Foi o caminho que escolheu. Portanto, esse ideal de liberdade sindical deve prevalecer sempre, garantindo-se a trabalhadores e patrões o direito de associação, a fim de lutarem pelos seus objetivos.

Para Maurício Godinho Delgado os sistemas de liberdade sindical seja o pluralismo ou a unidade sindical, prepondera na maioria dos países ocidentais;

“O sistema da liberdade sindical, seja com pluralismo, seja com unidade prática de sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática de sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical plena encontra-se propugnado pela convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita pelo Brasil.(2006, p.1330)

Portanto um sistema de liberdade sindical atenderia aos anseios da Organização Internacional do trabalho.

2.2.1- Unidade Sindical

Outro conceito que deve ser apresentado vem a ser o da unidade sindical. Esta significa a existência de somente uma entidade sindical, representativa de um grupo, na mesma base territorial, mas não por imposição do Estado, e sim, decorrente da vontade das pessoas.

José Carlos Arouca (1998) afirma que a unidade sindical, como ideal, seria conquistada pela conscientização dos trabalhadores, sem que fosse imposta por lei.

Para Mascaro (2005) a unidade não contraria o princípio da liberdade sindical. A liberdade pode ser usada para a unidade. É o que ocorre na Inglaterra e na Suécia. Esta unidade, segundo o mesmo autor (2005), pode desdobrar-se em diferentes níveis, dos quais o mais expressivo é o de cúpula, quando o movimento sindical voluntariamente se une em torno de uma só central sindical. Pode ocorrer, ainda a unidade em grandes sindicatos nacionais.

Traduz o sistema pelo qual a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, sejam pela sua maturidade, e não por imposição legal.

Nesse sentido vaticina o Mestre Maurício Godinho Delgado;

“O sistema da *liberdade sindical*, seja *pluralismo*, seja com unidade prática de sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática de sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical plena encontra-se propugnado pela convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita pelo Brasil. (2006, p.1330).

Desta forma percebe-se que o este é o modelo preferido pelos países desenvolvidos do ocidente.

2.2.2- Pluralismo Sindical

Seria o modelo no qual os próprios trabalhadores escolhem a forma de representação de modo flexível e através de uma escolha política. Numa visão maniqueísta, o atual modelo representaria a perpetuação da unicidade sindical acalentada no ninho de serpentes da CLT, enquanto que a pluralidade viria a triunfar de modo glorioso.

Nesse sentido, a legislação vigente em nosso país é anacrônica e passa longe da estrutura social plural existente em nosso seio social. E ainda essa legislação vai de encontro a Convenção da OIT nº 87.

No momento em que se discute a reforma do modelo sindical vigente, é necessária uma ruptura com o atual sistema, corporativista, que tem por base a domesticação dos entes de classe e ao empobrecimento das relações coletivas no Brasil. Contribuindo de tal forma para o chamado “peleguismo”.

Sabe-se que o atual sistema passa por uma enorme crise, com redução do número de filiados aos sindicatos e declínio da influência por eles exercida no meio social. A crise econômica mundial e alto índice de desemprego debilitam os sindicatos de trabalhadores. Some-se a isto a crise do Estado de bem-estar e dos sistemas de produção das empresas.

Nesse contexto, o fortalecimento dos entes de classe, feito da maneira correta, com o pluralismo sindical proposto pela PEC nº 29/03, permitirá uma verdadeira autonomia dos sindicatos, frente ao Estado e, de tal forma, harmonizado com as verdadeiras demandas e aspirações dos trabalhadores.

A reforma que se impõe deve criar, através do pluralismo sindical, os meios propícios para uma ação sindical independente e em condições de enfrentar a superioridade econômica do empresariado.

Assim leciona o Ilustre doutrinador, Otávio Augusto Reis de Sousa;

“O momento histórico impõe ao sindicato o abandono de uma postura de conflituosidade e assunção da busca pelo incremento da sua participação na empresa, *negociação permanente*, de concertação.

Sua preocupação se amplia para categorias antes estranhas ao movimento sindical: desempregados, autônomos, avulsos, outorgando-lhes traços semelhantes ao de verdadeiro partido político.

A nova postura conclama atitudes concretas de revisão do entulho corporativo existente na CLT e na própria Constituição, sendo que, para alguns doutos, esta última albergaria, no particular normas inconstitucionais. Sanar-se-ia, assim, a antinomia, e retirar-se-iam os grilhões que prendem o movimento sindical brasileiro.

Nesta senda fazemos coro pela abolição do imposto sindical, unicidade sindical e do próprio monopólio do sindicato na negociação coletiva. Incumbe não ao Estado, mas aos interessados, fixar os níveis da negociação, pelo que se não justifica a proibição de negociação em nível inferior, na empresa mesmo, sem participação do sindicato, mas com intervenção, digamos, dos representantes de pessoal, ou em nível superior, abrangendo federação, confederação. Que dizer das centrais sindicais, únicas representantes legítimas do sindicalismo brasileiro e desconhecidas para CLT? A estas bem que poderia abrir tal viés, quem sabe para nos conduzir, à semelhança da Europa, para a regulamentação das regulamentações de trabalho também no nível do *contrato coletivo de trabalho*.” (2002, p.92-93)

Esse novo modelo apenas será possível com o redirecionamento do foco para um sistema que possibilite o pluralismo sindical proposto pela PEC 29/03, entre outras alterações no sistema, pretendidas pela referida PEC.

A pluralidade ou pluralismo sindical, ou ainda, plurissindicalismo é o oposto da unicidade é. Significa a possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical, representativa de um grupo, na mesma base territorial.

Batalha define a pluralidade da seguinte forma:

“A pluralidade sindical consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercerem a representação da mesma categoria, disputando – se qual sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria.” (1992, p.77)

Para Evaristo de Moraes Filho(1978) tem-se pluralidade sindical quando mais de um sindicato representa a mesma profissão, assim a profissão é o critério de agrupamento ou de enquadramento sindical comumente adotado pela maioria das legislações mundiais.

Roberto Barreto Prado (1991, p.74), também declara-se defensor da pluralidade e apresenta seu ponto de vista da seguinte forma: "Pluralismo não significa dispersão e desorganização dos sindicatos, mas sua distribuição nos locais mais carentes e que ofereçam possibilidades efetivas de êxito, de conformidade com os reclamos dos próprios moradores."

O mesmo autor assim prossegue:

" O pluralismo sindical sempre tem como objetivo a prestação de serviços, ao passo que o monismo sindical fatalmente se transforma em poderosa alavanca político – partidária, como consequência do anacrônico sistema eleitoral do sufrágio universal direto, ainda vigente no Brasil, fomentador do governo demagógico das massas. A reforma do sindicalismo brasileiro é de urgência, devendo ser efetuado sem maiores delongas."(1991,p.74)

2.3 - O Sistema Sindical Brasileiro

A Constituição Federal de 1988 tratou a questão sindical em seu artigo 8º. Seus dispositivos refletem, quando se fala da evolução histórica do sindicalismo no Brasil, os anseios e pretensões do movimento sindical. Sobre esses dispositivos, assim escrevem Orlando Gomes e Elson Gottschalk :

" Finalmente, com o advento da Constituição de 5 de outubro de 1988, após vinte anos de ditadura militar, veio a declaração de liberdade de associação profissional, não podendo a lei exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvando, apenas, o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Estabelece a regra do monossindicalismo, ou unidade sindical, e o quadro territorial da representação, que não poderá ser inferior ao Município."(1991, p.233)

Ary Brandão Oliveira, por sua vez critica o sistema adotado pela nova Carta

Magna:

" O texto constitucional de 1988 muito pouco avançou em comparação com os ditames anteriores. Adotou o modelo de unicidade sindical por categoria, ou seja, não permite a lei mais de um sindicato da mesma categoria, profissional ou econômica, na mesma base territorial. Segue, portanto, o mesmo paradigma adotado no país desde 1937, com a reafirmação do Decreto – lei n.º 1.402, de 1939 e legislação posterior. Apesar da unicidade de 1988 resultar do consenso, da

discussão democrática no âmbito interno dos sindicatos e destes com a classe política, divergindo do sistema de 1937, derivado de imposição autoritária, no fundo, dá – se o mesmo: a exclusão da possibilidade de mais de um sindicato atuar em determinada esfera. No Brasil, seguimos a unicidade de base ou categoria, com que se pretende evitar sindicatos múltiplos na mesma categoria, como igualmente os sindicatos por empresa."(1991, p.82)

Assim torna-se premente a transcrição do artigo 8º, *in verbis*, para posterior análise:

" Art.8.º - 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 categoria 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;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar – se ou a manter – se filiado a sindicato;

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas;

VII – o aposentado filiado tem direito de votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam – se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer."

Mascaro, também entende que o modelo sindical previsto pela Carta de 1988 é de conteúdo contraditório:

"Reconheça – se, no entanto, que o sistema de organização sindical que acolheu é contraditório; tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. Estabelece o direito de criar sindicatos sem

autorização prévia do Estado, mas mantém o sistema confederativo que define rigidamente bases territoriais, representação por categorias e tipos de entidades sindicais.” (2005, p.95)

Assim, pelo exposto, o modelo sindical brasileiro pode ser considerado misto, ou semi-livre, visto não ser possível enquadrá-lo entre os dois modelos existentes no mundo, em razão do caráter contraditório de sua matriz constitucional.

2.3.1 - Unicidade sindical

Um dos temas que mais tem despertado controvérsias no sindicalismo brasileiro é a unicidade sindical, até no meio da doutrina, o que será devidamente mostrado. Primeiramente, iremos conceituar esse instituto, mostrar outras opções para o Brasil, apresentar quem é a favor e quem é contra, e por fim nos posicionar.

Desse modo, unicidade sindical, ou monismo sindical, ou ainda monossindicalismo, significa a exigência legal de somente existir uma única entidade sindical, representativa de um grupo, num mesmo espaço geográfico. No caso brasileiro, esse espaço não pode ser inferior a um município (art. 8.º, II, da CF/88), o que aniquila de vez a existência de sindicatos distritais e de empresas.

Para Wilson de Souza Batalha, unicidade sindical:

“implica a existência de uma única entidade representativa da mesma categoria em determinada área territorial. Só um sindicato representa a categoria na área territorial, naturalmente permitindo – se os desmembramentos, as cisões com os desmembramentos e as cisões das categorias, que são definidos no ato de constituição da entidade sindical.” (1992, p.79)

Já Mascaro define unicidade sindical como:

“A proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação. Pode haver unicidade total ou apenas em alguns níveis, como, por exemplo, o de empresa. Esta ocorrerá quando a lei determinar que na mesma empresa não pode existir mais de um sindicato. Será em nível de categoria quando

a referência legal se fizer nesse âmbito. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão”(2005, p.87)

Dos autores que combatem à unicidade, podemos citar Délio Maranhão, defensor da pluralidade, que assim leciona:

"Em uma sociedade democrática, a unidade do movimento sindical não deve ser legalmente imposta pelo Estado, mas resultar da unidade mesma do grupo profissional, principalmente, através de órgãos de cúpula, superando, por instrumentos, próprios, os conflitos de interesses que inevitavelmente existirão dentro dele. É o caso típico da unidade inglesa.”(1974)

Délio Maranhão (1974) entende, também, que a unicidade gera na classe operária um desinteresse natural pelo sindicato e que a pluralidade é uma consequência do próprio princípio da liberdade sindical.

Apesar de ser defensor da liberdade sindical plena, Mascaro (2005) apresenta três mecanismos legais, que já existiam antes da Constituição Federal de 1988, e que pode flexibilizar o princípio da unicidade sindical ⁽⁸⁰⁾. O primeiro é a criação de categorias diferenciadas prevista pelo artigo 511, § 3º, da CLT, entendendo-se como tal a categoria constituída por pessoas que exercem uma mesma profissão. Por exemplo, os engenheiros.

O segundo mecanismo é a dissociação ou desmembramento de categorias ecléticas, assim caracterizadas porque são constituídas de atividades ou profissões específicas, mas também conexas ou similares. Nada impede que uma das atividades conexas ou similares se desmembre, passando a constituir uma categoria própria, específica. O art. 571 da CLT dá respaldo à dissociação.

O terceiro e último mecanismo é a divisão de base territoriais, nada obstando que uma base territorial nacional venha a ser dividida para que passe a existir, por exemplo, um sindicato estadual onde antes havia um sindicato nacional. Encontra fundamento na CLT,

art.517, e na CF/88, art.8.º, II, segundo a qual a base territorial é definida pelos trabalhadores e empregadores.

A segunda restrição à liberdade sindical de organização é a base territorial mínima (inc.II, art.8.º), que não pode inferior a um município. Com esta regra fica inviabilizada a criação de sindicatos em distritos, bairros e empresas. Mas, diferentemente do que ocorria antes de 1988, onde quem definia a base territorial era o Ministro do Trabalho, os trabalhadores e empregadores é que passaram a eleger a base. O problema é que essa escolha não pode ser inferior a área de um município.

Roberto Barreto Prado critica esse regramento, afirmando :

"Em uma cidade grande há muitas categorias profissionais e empresariais, comportando grande número de correspondentes sindicatos. O que se quer é a aproximação do sindicato ao ambiente de trabalho. É por essa razão que nossa preferência recai sobre os sindicatos distritais, a fim de que possam eles exercer suas importantes atividades com maior eficiência." (1991, p. 82)

José Carlos Arouca entende que;

"A especificação da base territorial assume importância extraordinária, até porque define não só o âmbito de atuação, mas, também, a extensão da representatividade. Deste modo, a base territorial do sindicato tem como área mínima o limite de um município, ficando vedada, assim, a associação distrital, que, aliás, não teve significado prático. Mas, poderá ser intermunicipal, interestadual e até nacional sem depender de licença do Ministro do Trabalho." (1998, p.123)

O fato de os interessados poderem definir livremente sua base de atuação sindical, não quer dizer muita coisa, visto que, com a unicidade, não poderão criar mais de uma entidade representativa do grupo na mesma base geográfica. Também não se poderão organizar a partir das empresas.

A restrição à liberdade sindical de organização, prevista no inciso II, do art. 8º, é a chamada representação por categoria.

Wilson de Souza Batalha, afirma que:

“O sindicato é constituído por categorias definidas em seus estatutos e que essas categorias devem ter um elemento de aglutinação, que pode ser constituída pela identidade dos trabalhos exercidos ou pela similaridade nas atividades empresariais em sentido vertical, ou finalmente, pela conexidade dos trabalhos exercidos ou pela conexidade das atividades empresariais em sentido horizontal ou vertical”.(1992, p.113)

Entende-se que a sindicalização por categoria é mais um resquício do corporativismo, pois impede a organização espontânea das entidades sindicais, além de impedir que trabalhadores possam se organizar a partir de seus locais de trabalho. Desse modo, vaticina o ilustre doutrinador:

"A organização sindical brasileira não prevê sindicato de empregados de uma só empresa. Tais entidades sindicais seriam, naturalmente, as propulsoras de melhor colaboração dos empregados com seus empresários, eis que ambos exerceriam suas atividades na mesma organização. No sistema do pluralismo sindical não haveria nenhuma dificuldade para que se constituírem sindicatos deste tipo.”(1992, p.116)

Finalmente, a última restrição à liberdade de organização sindical refere-se à existência de um sistema rígido e inflexível de estruturação e representação sindical denominado de, sistema confederativo, cuja manutenção é prevista pelo inciso IV, do artigo 8.º da CF/88, e se dá por meio de contribuição sindical.

2.3.2- Unidade Sindical

Outro conceito que deve ser apresentado vem a ser o da unidade sindical. Esta significa a existência de somente uma entidade sindical, representativa de um grupo, na mesma base territorial, mas não por imposição do Estado, e sim, decorrente da vontade das pessoas.

José Carlos Arouca (1998) afirma que a unidade sindical, como ideal, seria conquistada pela conscientização dos trabalhadores, sem que fosse imposta por lei.

Para Mascaro (2005) a unidade não contraria o princípio da liberdade sindical. A liberdade pode ser usada para a unidade. É o que ocorre na Inglaterra e na Suécia. ⁽⁷¹⁾ Esta

unidade, segundo o mesmo autor (2005), pode desdobrar-se em diferentes níveis, dos quais o mais expressivo é o de cúpula, quando o movimento sindical voluntariamente se une em torno de uma só central sindical. Pode ocorrer, ainda a unidade em grandes sindicatos nacionais.

Traduz o sistema pelo qual a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, sejam pela sua maturidade, e não por imposição legal.

Nesse sentido vaticina o Mestre Maurício Godinho Delgado;

“O sistema da *liberdade sindical*, seja *pluralismo*, seja com unidade prática de sindicatos, prepondera na maioria dos países ocidentais desenvolvidos (França, Inglaterra, Alemanha, EUA, etc.). Nos países em que há unidade prática de sindicatos (caso da Alemanha), ela resulta da experiência histórica do sindicalismo, e não de determinação legal. Esse sistema de liberdade sindical plena encontra-se propugnado pela convenção 87 da OIT, de 1948, ainda não subscrita pelo Brasil. (2006, p.1330).

2.3.3- Pluralismo Sindical

Seria o modelo no qual os próprios trabalhadores escolhem a forma de representação de modo flexível e através de uma escolha política. Numa visão maniqueísta, o atual modelo representaria a perpetuação da unicidade sindical acalentada no ninho de serpentes da CLT, enquanto que a pluralidade viria a triunfar de modo glorioso.

Nesse sentido, a legislação vigente em nosso país é anacrônica e passa longe da estrutura social plural existente em nosso seio social. E ainda essa legislação vai de encontro a Convenção da OIT nº 87.

No momento em que se discute a reforma do modelo sindical vigente, é necessária uma ruptura com o atual sistema, corporativista, que tem por base a domesticação

dos entes de classe e ao empobrecimento das relações coletivas no Brasil. Contribuindo de tal forma para o chamado “peleguismo”.

Sabe-se que o atual sistema passa por uma enorme crise, com redução do número de filiados aos sindicatos e declínio da influência por eles exercida no meio social. A crise econômica mundial e alto índice de desemprego debilitam os sindicatos de trabalhadores. Some-se a isto a crise do Estado de bem-estar e dos sistemas de produção das empresas.

Nesse contexto, o fortalecimento dos entes de classe, feito da maneira correta, com o pluralismo sindical proposto pela PEC nº 29/03, permitirá uma verdadeira autonomia dos sindicatos, frente ao Estado e, de tal forma, harmonizado com as verdadeiras demandas e aspirações dos trabalhadores.

A reforma que se impõe deve criar, através do pluralismo sindical, os meios propícios para uma ação sindical independente e em condições de enfrentar a superioridade econômica do empresariado.

Assim leciona o Ilustre doutrinador, Otávio Augusto Reis de Sousa;

“O momento histórico impõe ao sindicato o abandono de uma postura de conflituosidade e assunção da busca pelo incremento da sua participação na empresa, *negociação permanente*, de concertação.

Sua preocupação se amplia para categorias antes estranhas ao movimento sindical: desempregados, autônomos, avulsos, outorgando-lhes traços semelhantes ao de verdadeiro partido político.

A nova postura conclama atitudes concretas de revisão do entulho corporativo existente na CLT e na própria Constituição, sendo que, para alguns doutos, esta última albergaria, no particular normas inconstitucionais. Sanar-se-ia, assim, a antinomia, e retirar-se-iam os grilhões que prendem o movimento sindical brasileiro.

Nesta senda fazemos coro pela abolição do imposto sindical, unicidade sindical e do próprio monopólio do sindicato na negociação coletiva. Incumbe não ao Estado, mas aos interessados, fixar os níveis da negociação, pelo que se não justifica a proibição de negociação em nível inferior, na empresa mesmo, sem participação do sindicato, mas com intervenção, digamos, dos representantes de pessoal, ou em nível superior, abrangendo federação, confederação. Que dizer das centrais sindicais, únicas representantes legítimas do sindicalismo brasileiro e desconhecidas para CLT? A estas bem que poderia abrir tal viés, quem sabe para nos conduzir, à semelhança da Europa, para a regulamentação das regulamentações de trabalho também no nível do *contrato coletivo de trabalho*.”(2002, p.93-94)

Esse novo modelo apenas será possível com o redirecionamento do foco para um sistema que possibilite o pluralismo sindical proposto pela PEC 29/03, entre outras alterações no sistema, pretendidas pela referida PEC.

A pluralidade ou pluralismo sindical, ou ainda, plurissindicalismo é o oposto da unicidade é. Significa a possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical, representativa de um grupo, na mesma base territorial.

Batalha define a pluralidade da seguinte forma:

"A pluralidade sindical consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercerem a representação da mesma categoria, disputando – se qual sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria."

Para Evaristo de Moraes Filho (1978) tem-se pluralidade sindical quando mais de um sindicato representa a mesma profissão, assim a profissão é o critério de agrupamento ou de enquadramento sindical comumente adotado pela maioria das legislações mundiais.

Roberto Barreto Prado (1991), também se declara defensor da pluralidade e apresenta seu ponto de vista da seguinte forma: "Pluralismo não significa dispersão e desorganização dos sindicatos, mas sua distribuição nos locais mais carentes e que ofereçam possibilidades efetivas de êxito, de conformidade com os reclamos dos próprios moradores."

O mesmo autor assim prossegue:

" O pluralismo sindical sempre tem como objetivo a prestação de serviços, ao passo que o monismo sindical fatalmente se transforma em poderosa alavanca político – partidária, como consequência do anacrônico sistema eleitoral do sufrágio universal direto, ainda vigente no Brasil, fomentador do governo demagógico das massas. A reforma do sindicalismo brasileiro é de urgência, devendo ser efetuado sem maiores delongas." (1991, p.120)

3 CONVENÇÕES DA OIT QUE TRATAM DE LIBERDADE SINDICAL

Desse modo, deve-se proceder a uma análise das duas Convenções da OIT que tratam do assunto: a Convenção n.º 87, de 9 de julho de 1948, que dispõe sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito sindical, e a Convenção n.º 98, de 1º de julho de 1949, que trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Sobre a primeira, pode-se afirmar que esta define as linhas mestras da liberdade sindical, em face, principalmente, do Estado, trazendo em seu texto as divisões já mencionadas anteriormente. Isto pode ser comprovado através da análise dos artigos 2º e 3º.

Observe-se, então o art. 2º, que contempla a liberdade sindical individual e as liberdades coletivas de associação e administração :

"Art. 2º Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem."

Já o art. 3º, contempla as liberdades coletivas de administração e de exercício das funções, como pode-se observar em sua redação :

" Art.3º As organizações de trabalhadores e empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas de ação. As autoridades públicas abster-se-ão de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou cercear seu exercício legal. "

Sobre este artigo, Mascaro (2005, p.341) assim se pronuncia, "Os sindicatos devem ter plena liberdade para a administração dos seus interesses, sem interferência ou intervenção do Estado, faculdade que tem diversos reflexos, mas que não exclui a atuação judicial."

Cabe salientar, que o Brasil não ratificou a Convenção n. 87 da OIT, o que pode ser explicado pela análise de seu regramento constitucional. Com relação à Convenção n. 98,

pode-se afirmar que esta complementa a anterior. Seus principais dispositivos são os artigos 1º e 2º que assim dispõem:

"Artigo 1º 1.Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação ao seu emprego. 2.Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem :

a) Sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;

b) Causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Artigo 2º 1.As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração. 2.Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores. "

No artigo 1º vê-se a proteção dada à liberdade sindical individual dos trabalhadores em face de atos arbitrários por parte de seus empregadores.

Já o artigo 2º cuida da proteção das organizações sindicais, de empregadores e de trabalhadores contra outras entidades ou pessoas. Impede até mesmo o que se denomina no Brasil de "peleguismo", ou seja, aquele sindicato de trabalhadores controlado e mantido financeiramente com ajuda do empregador.

As duas Convenções expostas e discutidas instituem as bases para conceber o verdadeiro regime de liberdade sindical, apresentando verdadeiramente diretrizes para que os Estados utilizem em favor de empregados e empregadores e principalmente em favor de uma economia sustentável.

Desta forma fica patente a preocupação da Organização Internacional do Trabalho com a aplicação do modelo de liberdade sindical que deve ser aplicado a qualquer democracia.

4 AS VANTAGENS DO PLURALISMO SINDICAL NO ÂMBITO DA PEC

29/03

O movimento sindical vem sofrendo um impacto desestruturador tudo causado pelas profundas transformações da economia de mercado, da descentralização das atividades pelas empresas, das terceirizações, a subcontratação de atividades assessorias.

Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento entende;

“Vê-se, com muita nitidez, que as mudanças, na economia mundial, exigem, dos sindicatos, novas e mais amplas formas de organização, estruturas bem mais abertas que possibilitem, em espaços maiores, a participação das representações de trabalhadores nos processos de integração econômica regional. Abre-se, na atualidade, um novo sindicalismo, na União Européia como, também, o será, a se completar, no Mercosul, de diálogo com empresas transacionais, com a intensificação da migração de mão-de-obra nas regiões econômicas em que o mundo se divide, e com a transferência contínuo de capitais, acompanhada dos deslocamentos seguidos de trabalhadores, para atender demandas que se internacionalizam”. (2005, p.251)

Os sindicatos têm poucas opções, participar dos esforços voltados para realização do bem comum que exige a mobilização de todas as camadas sociais e do Estado na procura de meios que permitam o desenvolvimento econômico e o bem estar social.

De autoria dos deputados federais Vicentinho (PT - SP) e Maurício Rands (PT - PE), a PEC nº 29/2003 é a mais ampla e pretende instituir no Brasil a liberdade sindical plena, através da ratificação da Convenção 87 da OIT. Tem o apoio do governo federal.

" Art. 1º Os incisos do art. 8º da Constituição Federal passam a vigorar com as seguintes redações:

Art. 8º *omissis*

I - *omissis*

II – organizações sindicais representativas de trabalhadores e empregadores podem se organizar a partir do local de trabalho e constituir federações, confederações e centrais sindicais e a elas se filiarem, e qualquer uma dessas organizações pode filiar – se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores;

III - ao sindicato, federação, confederação ou central sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, inclusive como substituto processual, em questões judiciais ou administrativas;

IV - o empregador fica obrigado a descontar em folha de pagamento e a recolher às organizações sindicais as contribuições associativas, as contribuições para o custeio do sistema confederativo e as contribuições de fortalecimento sindical ou similares que sejam aprovadas pela assembléia geral representativa de acordo com os respectivos estatutos;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, inclusive com representante no local de trabalho e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 2º O art. 8º da Constituição Federal passa a vigorar acrescido dos seguintes incisos:

IX - nenhum empregado poderá sofrer retaliação, inclusive despedida, por motivo de participação em atividade sindical, sendo - lhe facultado recorrer ao judiciário pleiteando tutela antecipada específica para anular o ato de retaliação.

X - os litígios entre as entidades sindicais pela legitimidade para negociação coletiva serão submetidos à central sindical a que elas sejam filiadas ou a comissão mista composta pelas diversas centrais sindicais quando elas forem filiadas a centrais distintas; ou por mediação e arbitragem, quando não houver acordo na comissão mista ou quando as entidades não forem filiadas a qualquer central.

Art.3º A contribuição sindical compulsória devida por todos os integrantes da categoria profissional ou econômica à entidade sindical será extinta gradualmente, podendo ser cobrada com base no art. 580 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nas seguintes proporções:

I - 80% (oitenta por cento) do valor previsto no primeiro ano subsequente ao da aprovação desta Emenda;

II - 60% (sessenta por cento) no segundo ano;

III - 40% (quarenta por cento) no terceiro ano;

IV - 20% (vinte por cento) no quarto ano. "

Da leitura do texto do projeto pode-se inferir, em primeiro lugar, que o objetivo principal dos deputados é fortalecer as centrais sindicais, visto que na atual Constituição Federal sequer são mencionadas. As centrais ganham, assim, natureza jurídica de entidade sindical.

Outra questão importante refere-se à base territorial, que passa a ser o local de trabalho. Sobre o assunto Ivan Alemão, Juiz do Trabalho e Professor Assistente da UFF, assim se pronuncia:

" Pela PEC, a base territorial mínima deixa de ser o município e passa a ser o local de trabalho. A expressão "local de trabalho" é pouco definida, dando margem a dúvidas, como por exemplo se empregados de empresas diversas que trabalham concentrados, como num canteiro de obra, podem ter um sindicato local. Em caso positivo, isso gerar problemas de equiparação salarial (art.461 da CLT) em cada uma das empresas. Todavia, o que o projeto pretende, realmente, é a criação de sindicato por empresa. Essa, inclusive, é a expressão utilizada na Justificação do Projeto."(2003)

No inciso III, percebe-se que o sindicato, caso a emenda venha a ser aprovada, irá perder o monopólio da representação da categoria, visto que se pretende dar também às outras entidades sindicais tais como federações, confederações e centrais sindicais a atribuição de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria representada e de se exercer a substituição processual, hoje restrita ao sindicato.

No inciso IV é onde residem as maiores críticas. Isto porque estabelece que o empregador é obrigado a descontar dos trabalhadores em folha e recolher às entidades sindicais as contribuições associativas, as contribuições para o custeio do sistema confederativo e as contribuições de fortalecimento sindical ou similares que vierem a ser aprovadas pela assembléia geral representativa de acordo com os respectivos estatutos. A PEC 29/03 não diz de quem o empregador deve descontar essas contribuições, se de toda a categoria ou somente dos filiados.

O inciso VIII refere-se à estabilidade do dirigente sindical. A atual redação já assegura a estabilidade daqueles empregados que se lançam candidatos a cargos eletivos no sindicato, desde o registro de suas candidaturas e sendo eleitos, ainda que na suplência, até um ano após o mandato. A novidade que a PEC 29/03 traz é a inclusão do representante no local de trabalho, isto é, a criação de mais um cargo dentro do sindicato.

A PEC traz ainda, como novidade, mais três incisos para serem acrescentados ao artigo 8º. Dessa forma, acrescenta o inciso IX, que trata da proteção dos empregados contra retaliações por parte de seus empregadores, facultando-lhes ingressar na Justiça e pleitear tutela antecipada específica para anular a retaliação.

Outra novidade é a inclusão do inciso X, que trata da solução dos conflitos de representatividade para os fins de negociação coletiva, que podem surgir entre as entidades sindicais. Vicentinho e Rands, assim justificam a inclusão do presente inciso:

"Num sistema de liberdade sindical, vários podem ser os sindicatos que representam trabalhadores e empregadores. É preciso definir qual deles tem legitimidade para negociar e, consequentemente, firmar convenção e acordo coletivo de trabalho.

Caso ocorra esse tipo de conflito, três são as hipóteses que podem ser adotadas:

1. Submeter o litígio de representação à central sindical à qual são filiados os sindicatos litigantes;
2. Formar uma comissão composta pelas diversas centrais às quais são filiados os sindicatos envolvidos a fim de solucionar a disputa;
3. Submeter o conflito à mediação e à arbitragem, caso os sindicatos não sejam filiados a nenhuma central ou quando não alcançarem uma solução."

Ivan Alemão(2003), entende que a proposta do inciso X do art.8.º é dar a central o poder de decidir se o sindicato tem legitimidade para representar uma determinada categoria. "Se prevalecer a vontade da instancia superior, estaremos incentivando ao sistema autoritário,".

A PEC 29/03 em seu art. 3ºpretende extinguir a contribuição sindical compulsória, mas de forma gradual, estabelecendo um período de transição de 4 anos para que as entidades sindicais se habituem ao novo sistema.

CONCLUSÃO

O interesse em transmutar o regime sindical, da atual unicidade imposta por lei para um modelo plural, sem a limitação hoje constante do inciso II, do artigo 8º da Constituição Federal é questão que em muito ultrapassa os limites do plano jurídico, emergindo como opção política de extrema importância, dados os reflexos econômicos no campo das relações de trabalho.

Não há unanimidade quanto ao sistema mais eficaz, como é natural em matéria tão complexa. Doutrina e trabalhadores dividem-se, ora na defesa do sistema em vigor, ao argumento de que dividir é enfraquecer, ora em prol do regime plural, sob o lema da do novo direito sindical.

Diante dos argumentos infere-se que o modelo atual de direito coletivo do trabalho urge por mudanças que passam pelo fim da unicidade sindical, fim do imposto sindical, fortalecimento das centrais sindicais, extinção do poder normativo da Justiça do trabalho, dentre outras tantas propostas.

O momento histórico impõe ao sindicato o abandono de uma postura conflitante e busca pelo incremento da sua participação dentro da empresa, mediante uma negociação permanente, de concertação.

A preocupação se amplia para categorias antes estranhas ao movimento sindical, tais como, desempregados, autônomos, avulsos. Transparecendo desta maneira traços semelhantes a um partido político.

A nova postura conclama atitudes concretas de revisão do entulho corporativo existente na consolidação de leis do trabalho e na própria Constituição Federal.

A proposta de emenda constitucional tem o mérito de definir os posicionamentos dos parlamentares. Contribuirá para estabelecer os pontos e limites do debate.

Assim a perspectiva diante das possíveis mudanças é de ter um direito coletivo mais atuante, mais eficiente e que realmente tutele os direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ALEMÃO, Ivan. **Reforma Sindical Atrelada**. Artigo publicado no site "Em defesa do trabalhador," em 30.06.2003
- AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1998.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000.
- BRASIL. Constituição(1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília : Senado Federal, 2000
- CARRION, Valentin. **Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho**. 31º ed. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2006
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.
- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro : Ed. Forense, 1991.
- MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas – Serviço de publicações/1974.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil : seus fundamentos ideológicos**. São Paulo: Alfa – Ômega, 1978
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2005.
- OIT. Convenção 87. **Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. (não ratificada pelo Brasil). 1948
- OLIVEIRA, Ary Brandão de. **A personalidade jurídica dos sindicatos após o advento da Constituição de 1988**. In **Direito do Trabalho e a Nova Ordem Constitucional/ Coordenador Georgenor de Souza Franco Filho**. São Paulo: LTr, 1991.
- PRADO, Roberto Barreto. **Curso de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1991.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Pluralidade sindical e democracia**. São Paulo: LTr, 1997.

Proposta de emenda constitucional nº 29/03, de autoria dos deputados federais Maurício Rands e Vicentinho.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito Sindical Princípios Gerais**. Rio de Janeiro : Editor José Konfino, 1975.

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

SOUSA, Otávio Augusto Reis de. **Nova Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ANEXO A

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 29, DE 2003

(Deputados Vicentinho, Maurício Rands e outros)

Institui a liberdade sindical,
alterando a redação do art.
8º da Constituição Federal.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º Os incisos do art. 8º da Constituição Federal passam a vigorar com as seguintes redações:

"Art. 8º.....

.....

II – organizações sindicais representativas de trabalhadores e empregadores podem se organizar a partir do local de trabalho e constituir federações, confederações e centrais sindicais e a elas se filiarem, e qualquer uma dessas organizações pode filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores;

III – ao sindicato, federação, confederação ou central sindical cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, inclusive como substituto processual, em questões judiciais ou administrativas;

IV – o empregador fica obrigado a descontar em folha de pagamento e a recolher às organizações sindicais as contribuições associativas, as contribuições para o custeio do sistema confederativo e as contribuições de fortalecimento sindical ou similares que sejam aprovadas pela assembléia geral representativa de acordo com os respectivos estatutos;

.....

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, inclusive como representante no local de trabalho e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.”(NR)

Art. 2º O art. 8º da Constituição Federal passa a vigorar acrescido dos seguintes incisos:

“IX – nenhum empregado poderá sofrer retaliação, inclusive despedida, por motivo de participação em atividade sindical, sendo-lhe facultado recorrer ao Judiciário pleiteando tutela antecipada específica para anular o ato de retaliação.”(NR)

“X – os litígios entre as entidades sindicais pela legitimidade para negociação coletiva serão submetidos à central sindical a que elas sejam filiadas ou a comissão mista composta pelas diversas centrais sindicais quando elas forem filiadas a centrais distintas; ou por mediação e arbitragem, quando não houver acordo na comissão mista ou quando as entidades não forem filiadas a qualquer central.” (NR)

Art. 3º A contribuição sindical compulsória devida por todos os integrantes da categoria profissional ou econômica à entidade sindical será extinta gradualmente, podendo ser cobrada com base no art. 580 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nas seguintes proporções:

I - 80% (oitenta por cento) do valor previsto no primeiro ano subsequente ao da aprovação desta Emenda;

II - 60% (sessenta por cento) no segundo ano;

III - 40% (quarenta por cento) no terceiro ano;

IV - 20% (vinte por cento) no quarto ano.

Art. 4º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A liberdade sindical é um dos direitos fundamentais da pessoa humana. Considerado um direito social, evolução das liberdades públicas, representa patamar mínimo para que o direito de associação possa ser efetivamente exercido.

Ter liberdade sindical significa a não interferência do Estado na organização e administração dos sindicatos, liberdade de filiação e desfiliação, liberdade para escolher o modelo sindical, liberdade para criar novos sindicatos segundo os critérios a serem estabelecidos pelos próprios sindicatos.

Não consideramos, portanto, que haja liberdade sindical plena no Brasil, apesar de o *caput* do art. 8º da Constituição Federal dispor que “*é livre a associação profissional ou sindical*”, pois deve ser observado o disposto nos incisos II e IV.

Assim, “*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*” (inciso II).

Isso significa que é adotado o critério da representação por categoria profissional ou econômica, não sendo possível adotar outro, como o do sindicato político, vinculado a uma ideologia e não a uma categoria.

Também não é possível a criação de um sindicato por empresa, por exemplo, pois a área mínima é a de um município. Tampouco é possível a criação de mais de um sindicato por categoria.

Além disso, o inciso IV manteve a contribuição sindical compulsória para os não filiados, apesar de não mais exercerem os sindicatos poderes delegados pelo Estado, nem estarem obrigados a cumprir determinadas funções que justificariam a contribuição de natureza tributária.

Na verdade, a nossa Constituição de 1988 adotou um sistema híbrido mantendo princípios da unicidade sindical e impondo regras típicas da liberdade sindical, como a não interferência do Estado na organização sindical.

Ocorre que há incompatibilidades que não podem ser superadas entre a unicidade e a liberdade sindical.

A unicidade é originária de uma ideologia autoritária, que acredita que os conflitos entre capital e trabalho podem desaparecer dentro do próprio Estado, que busca o bem comum.

Assim os sindicatos podem exercer funções típicas de Estado, como a assistência médica. Para tanto era cobrado o imposto sindical de todos os integrantes da categoria que a ela estão atrelados, sem qualquer oportunidade de escolha.

A liberdade sindical, própria dos regimes democráticos, garante o direito de escolha de sindicato, o direito de criar um sindicato segundo o modelo que se julgar oportuno.

É um dos princípios adotados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT e que deve ser respeitado por todos os seus Estados-membros. A presente emenda permitirá, enfim, a ratificação pelo Brasil da Convenção 87 que dormita nas gavetas do Congresso Nacional desde 1947.

O Brasil, apesar de membro da organização, até hoje não adotou a liberdade sindical. É o que pretendemos alterar com a nossa Proposta de Emenda à Constituição.

Em primeiro lugar, dispõe a presente PEC sobre a solução de conflitos de representação para fins de negociação coletiva. Num sistema de liberdade sindical, vários podem ser os sindicatos que representam trabalhadores e empregadores. É preciso definir qual deles tem legitimidade para negociar e, conseqüentemente, firmar convenção e acordo coletivo de trabalho.

Caso ocorra esse tipo de conflito, três são as hipóteses que podem ser adotadas:

1. Submeter o litígio de representação à central sindical à qual são filiados os sindicatos litigantes;
2. Formar uma comissão composta pelas diversas centrais às quais são filiados os sindicatos envolvidos a fim de solucionar a disputa;
3. Submeter o conflito à mediação e à arbitragem, caso os sindicatos não sejam filiados

a nenhuma central ou quando não alcançarem uma solução.

Incluimos, expressamente, a central sindical como responsável pela defesa dos direitos e interesses da categoria, legitimando, dessa forma, a atuação das centrais que até hoje não haviam sido incorporadas pelo nosso ordenamento jurídico, apesar de todo o reconhecimento político e da sociedade.

Estabelecemos, também, a obrigatoriedade de o empregador descontar em folha de pagamento as contribuições devidas aos sindicatos, que deixam de ser compulsórias e passam a ser devidas apenas pelos filiados.

Aliás, quanto a esse aspecto, julgamos oportuno estabelecer uma redução gradual do imposto sindical de 20%, 40%, 60% e 80% da contribuição devida ano a ano após a promulgação da emenda constitucional.(artigo 3º da PEC)

Estendemos, ainda, a garantia de emprego, a partir da candidatura até um ano após o final do mandato, ao trabalhador sindicalizado eleito para representar os demais trabalhadores no local de trabalho. Atualmente, essa garantia é válida para cargos de direção e representação sindical.

Propusemos, outrossim, seja vedada a conduta anti-sindical do empregador que pune ou demite seu empregado pela participação em atividades sindicais. Garante-se, dessa forma, a livre manifestação sindical.

Entendemos que nenhuma reforma da legislação trabalhista terá efeito enquanto não se alterar o direito coletivo do trabalho, adotando a liberdade sindical.

Enquanto isso não ocorrer, não se sentirá o efeito da modernização das relações de trabalho que, necessariamente, devem ser democráticas e cujos interlocutores devem ter legitimidade, hipótese que apenas a liberdade sindical pode garantir.

Vimos, também, a necessidade de se estimular a negociação coletiva, que é a melhor solução, ainda que temporária, para o conflito entre capital e trabalho. Somente com a liberdade sindical é possível fortalecer a negociação.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar a presente Proposta de Emenda Constitucional.

Sala das Sessões, em de de 2003.

Deputado VICENTINHO (PT/SP)

Deputado MAURÍCIO RANDS (PT/PE)

ANEXO B

Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização**Convenção nº 87/OIT**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 17 de junho de 1948 em sua trigésima primeira reunião;

Depois de haver decidido adotar, sob a forma de convenção, diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção ao direito de sindicalização, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da reunião;

Considerando que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar as condições de trabalho e de garantir a paz "a afirmação do princípio da liberdade de associação sindical";

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que "a liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso constante";

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, em sua trigésima reunião adotou por unanimidade os princípios que devem servir de base à regulamentação internacional, e

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em seu segundo período de sessões, atribuiu a si mesma estes princípios e solicitou da Organização Internacional do Trabalho a continuação de todos seus esforços com o fim de possibilitar a adoção de uma ou várias convenções internacionais,

adota, com data de 9 de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, 1948:

PARTE I
LIBERDADE SINDICAL
Artigo 1

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para quem esteja em vigor a presente Convenção se obriga a pôr em prática as seguintes disposições:

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício legal.

Artigo 4

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa.

Artigo 5

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como de filiar-se às mesmas e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção aplicam-se às federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7

A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não pode estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção.

Artigo 8

1. Ao exercer os direitos que lhes são reconhecidos na presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações respectivas estão obrigados, assim como as demais pessoas ou coletividades organizadas, a respeitar a legalidade.
2. A legislação nacional não menoscará nem será aplicada de forma que menoscabe as garantias previstas nesta Convenção

Artigo 9

1. A legislação nacional deverá determinar até que ponto aplicar-se-ão às forças armadas e à polícia as garantias previstas pela presente Convenção.
2. Conforme os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um membro não deverá considerar-se que menoscaba em modo algum as leis, sentenças, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia, garantias prescritas na presente Convenção.

Artigo 10

Na presente Convenção, o termo organização significa toda organização de trabalhadores e de empregadores que tenha por objeto fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Artigo 11

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esta Convenção esteja em vigor, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização.

PARTE III
DISPOSIÇÕES DIVERSAS
Artigo 12

1. Respeito dos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, exceção feita dos territórios a que se referem os parágrafos 4 e 5 do citado artigo, de acordo com a emenda, todo membro da Organização que ratifique a presente Convenção deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, no prazo mais breve possível, após sua ratificação, uma declaração na qual manifeste:

- a) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem modificações;
- b) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, junto com os detalhes dessas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais é inaplicável a Convenção e os motivos pelos quais é inaplicável;
- d) os territórios a respeito dos quais reserva sua decisão.

2. As obrigações a que se referem os apartados a) e b) do parágrafo 1 deste artigo considerar-se-ão parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma nova declaração, a qualquer reserva formulada em sua primeira declaração em virtude dos apartados b), c) ou d) do parágrafo 1 deste artigo.

4. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, todo Membro poderá comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifique, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indique a situação dos territórios determinados.

Artigo 13

1. Quando as questões tratadas na presente Convenção sejam da competência das autoridades de um território não metropolitano, o membro responsável das relações internacionais deste território, de acordo com o governo do território, poderá comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pela qual aceite, em nome do território, as obrigações da presente Convenção

2. Poderão comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pelas qual aceitem as obrigações desta Convenção:

- a) dois ou mais Membros da Organização, a respeito de qualquer território que esteja sob sua autoridade comum; ou
- b) toda autoridade internacional responsável pela administração de qualquer território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, referente a dito território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os parágrafos precedentes neste artigo deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território interessado com modificações ou sem elas; quando a declaração indique que as disposições da Convenção serão aplicadas com modificações, deverá especificar em que consistem as citadas modificações.

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

5. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 16, o Membro, os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifiquem, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indiquem a situação no que se refere à aplicação da Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS Artigo 14

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para seu registro ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 15

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações houver registrado o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

2. A presente convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir daquele momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que tiver sido registrada sua ratificação.

Artigo 16

1. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de dez anos, a partir da data em que tiver entrado inicialmente em vigor, mediante ata comunicada, para seu registro, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não terá efeito até um ano após a data em que tiver sido registrada.

2. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso do direito de denúncia previsto neste artigo, ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e no sucessivo poderá denunciar esta Convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 17

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e atas de denúncia lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro de segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral informará aos membros da Organização sobre a data em que esta Convenção entrará em vigor

Artigo 18

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das

Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 19

Cada vez que o estime necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. Em caso de que a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro, da nova convenção revisora implicará ipso jure, a denuncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 16, sempre que a nova Convenção revisora tiver entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor a nova convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tiverem ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

Artigo 21

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