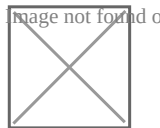


Artigo 8º da Constituição e o monopólio da representação sindical

Anteriormente tratamos deste tema sob outra abordagem. No momento convidamos o leitor a pensar, por um instante, na dificuldade que nossa estrutura sindical cria, no dia a dia, para a vida de empresas e empregados. Dispõe o artigo 8º da Constituição Federal:



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

...

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 a área de um Município.”

Diante da simples leitura do inciso II vê-se que a associação não é tão livre como o dispositivo sugere. Isso porque manteve o legislador constitucional o princípio da unicidade sindical, autorizando o sindicato a representar toda a categoria econômica ou profissional, na base territorial em que atue.

Como já dissemos alhures, o texto constitucional recepcionou a regra legal que consagrou os conceitos de categoria profissional e de categoria econômica, além da noção de categoria diferenciada, disciplinadas pelo artigo 511 da CLT. Nossa estrutura sindical vincula-se a um princípio que limita a existência de um único sindicato, representativo de categoria profissional ou econômica em cada localidade, denominando-se unicidade sindical.

Pensemos, ainda uma vez mais, nos entraves decorrentes da representação de toda a categoria pelo sindicato único, mas agora sob dois aspectos.

Um deles diz respeito às dificuldades que esta estrutura cria para administrar dentro de uma mesma empresa várias atividades desenvolvidas pelos empregados e, por consequência, sua vinculação a sindicatos distintos, pois a associação profissional, à luz da norma legal, dá-se pela categoria a que pertence o empregado.

Assim, numa indústria metalúrgica, teremos, além de empregados metalúrgicos, borracheiros, vigilantes, médicos, advogados, psicólogos, empregados em escritórios, químicos, dentre outros, cada grupo destes vinculado a sindicatos diferentes.

Como fará o empregador para decidir qual a data base, qual o valor do reajuste salarial, qual a norma coletiva aplicável? Tem a jurisprudência entendido que deve ser aplicada a norma coletiva da categoria preponderante, respeitadas as condições de trabalho especiais de cada atividade, mas tal entendimento não é unânime.

Ocorre que se torna impossível de administrar uma empresa com esta multiplicidade de trabalhadores de categorias diversas, se for necessário aplicar a cada grupo de trabalhadores uma norma coletiva específica, ainda porque tal procedimento estimularia desavenças entre os próprios empregados.

Mas, por outro lado, sendo nossa estrutura sindical fundada no princípio da unicidade sindical, o sindicato representa toda a categoria, naquela base territorial, vinculando todos os trabalhadores, ou empregadores, quer se trate de sindicato profissional ou patronal.

Deste modo a convenção coletiva celebrada por sindicato de trabalhadores com sindicato de empregadores cria direitos e obrigações a todos os integrantes desta categoria, sejam sócios ou não do sindicato, por força do referido princípio do sindicato único.

Assim, por exemplo, a convenção coletiva traz algumas cláusulas que contêm obrigações de pagamento de contribuições pelos empregados em favor do sindicato profissional, como a contribuição assistencial e a contribuição confederativa.

Dúvida não há no sentido de tais cláusulas coletivas são de observância e aplicação obrigatória aos empregados sindicalizados, pois a assembleia geral que outorga poderes à direção sindical para negociar, obriga todos os empregados associados aos sindicatos.

Mas e em relação aos empregados integrantes da categoria, mas não associados do sindicato? Estão eles também representados pela assembleia geral? Quanto aos benefícios criados pela norma coletiva, como reajuste salarial, garantia de emprego melhorias salariais, estas têm aplicação a todos, indistintamente.

Mas o entendimento do STF e do TST a respeito é no sentido de que não pode o sindicato criar este tipo de obrigação aos empregados não associados, pois a assembleia não os representa. Isto significa que os sócios do sindicato têm de observar a norma coletiva em sua integralidade, enquanto que os não associados aproveitam dos benefícios da referida norma, mas não são abrangidos por cláusula que crie obrigação.

Diga-se, desde logo, que não obstante os judiciosos fundamentos das Cortes Superiores para assim decidir, há evidente desestímulo à sindicalização, pois esta levará a obrigações que os não sócios não tora gozem dos benefícios da norma coletiva.

Em realidade, como se sabe, eis aí dois exemplos dos variados problemas que enfrentamos em decorrência da estrutura sindical brasileira, eu se fundamenta no princípio da unicidade sindical, em oposição aos princípios da liberdade e autonomia sindical, consagrados pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, que o Brasil não ratificou.

Estes dois exemplos, como tantos outros, são conseqüências da nossa estrutura sindical e só serão adequadamente tratados quando resolvermos sua causa, que é a nossa estrutura sindical.

Date Created

05/09/2014