

ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

YVONNE ISAACSSON DE SOUZA E SILVA

Juíza do Trabalho

Surgimento do associacionismo profissional

Buscam alguns autores encontrar a origem do fenômeno da associação profissional na História Antiga ou na Antiguidade Clássica. Certos dados que revelam fenômenos associativos de profissões em tais épocas da História não são de molde a configurar verdadeiros antecedentes dos sindicatos como os temos modernamente. As *hetairidas* ou *hetairias*, dos gregos, ou os *Collegia* dos romanos, embora formas associativas, não são realmente considerados, pela maioria dos estudiosos do assunto, como precursores dos sindicatos, que realmente tiveram origem no século XIX.

Autores alemães, em trabalhos de pesquisa, informam terem encontrado, em plena Idade Média, a ocorrência de certos acordos firmados entre companheiros e mestres, das antigas corporações de ofício, semelhantes aos que modernamente são firmados entre as entidades sindicais (acordos coletivos). Correspondem àquela época em que as corporações de ofício, desvirtuadas de suas funções primitivas, vinham se tornando verdadeiras pequenas empresas, nas quais os mestres tinham interesses nitidamente econômicos, desvinculados dos interesses das demais classes integrantes da corporação (companheiros e aprendizes).

Os autores franceses pouco ou nada encontraram a tal respeito, nessa época.

Quanto aos autores ingleses, estes afirmam a inexistência de vestígios de tais acordos entre entidades profissionais. E isto talvez se explique pelo fato de, na Inglaterra, terem existido ordenanças reais (de Eduardo III e da Rainha Isabel), amenizando a situação nas corporações de ofício e, inclusive, permitindo que companheiros e aprendizes recorressem à justiça para solicitar, periodicamente, a revisão de seus salários.

Diante, pois, da lição dos estudiosos da história do sindicalismo, pode-se afirmar que o movimento sindical é, realmente, fruto do século XIX. Surgiu como resposta dos trabalhadores à desenfreada ganância dos empresários na época da chamada Revolução Industrial, que ensejou a formação de grandes massas proletárias em contraposição a grandes concentrações de capitais. Dominavam na época, como herança da Revolução Francesa de 1789, o liberalismo político e a plena liberdade econômica, de tão desastrosas consequências no que se refere ao social e ao econômico. O *laissez-faire*, *laissez-passer* deixava o Estado indiferente ao que se passava entre os particulares. Costuma-se denominar de "abstencionismo" do Estado a esta filosofia da época. Mario de la Cueva, o notável jurista mexicano, observa que este "abstencionismo" nada mais era do que verdadeiro "proteccionismo" ao capital e aos capitalistas, livres para dominar os mercados e explorarem a grande massa trabalhadora, integrada inclusive de mulheres e crianças, sujeitas a jornadas esgotantes e recebendo os salários mais miseráveis.

A grande concentração de trabalhadores em torno das fábricas, por jornadas muito dilatadas, proporcionou o fenômeno da associação por parte daqueles que se irmanavam na miséria e na dor.

Surgiram os grandes movimentos trabalhistas que são precursores do fenômeno social do sindicalismo. Há referências históricas ao movimento "ludista", qualificativo que deriva do nome de arbitário preposto de empresa, Ned Ludd. Tal movimento consistiu em violento "quebra-quebra" de máquinas, consideradas na época como potencial ameaça de desemprego operário. E ao movimento "cartista", na Inglaterra. Este era dirigido ao Parlamento inglês, objetivando leis protetoras dos trabalhadores, além de outros direitos de caráter político. Estes movimentos reivindicatórios não lograram os resultados pretendidos pelos trabalhadores. Foram de utilidade, porém, na medida em que deram aos operários a verdadeira dimensão de seu poder e do significado da união de forças.

Como já foi afirmado, o fenômeno sindical manifestou-se no século XIX como reação contra os desmandos do capitalismo e contra o Estado gendarme, que se mantinha indiferente às relações que se travavam entre os particulares, firme no individualismo dominante na época.

Como assinala o já mencionado Mario de la Cueva, em sua obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, o empresário dessa época era um autêntico herdeiro do feudalismo. Sua fábrica era o seu castelo onde o rei — leia-se o Estado — não podia penetrar por força das barreiras do *laissez-faire*, *laissez-passer* e onde também não penetrava a pessoa humana pela barreira do individualismo do direito civil.

A história do sindicalismo foi marcada por lutas, às vezes sangrentas, e registra os seus mártires. Os autores costumam fixar, na evolução histórica do movimento sindical, quatro etapas: a da repressão, cuja marca inicial está na Lei Le Chapelier e cujo funda-

mento era o receio da revivescência das corporações de ofício medievais; um dos alvos da Grande Revolução de 1789; a da *tolerância*, que primeiramente se fez sentir na Inglaterra, berço do sindicalismo; a do *reconhecimento*, iniciada também na Inglaterra, e a da elevação à categoria de *direito com hierarquia constitucional*.

Deve-se assinalar que, no século XX, todos os países democráticos reconhecem em suas constituições o direito de associação.

O sindicalismo no Brasil

Délio Maranhão, em sua obra *Direito do Trabalho*, Editora Fundação Getúlio Vargas, afirma que após ler-se a obra *Apontamentos de Direito Operário*, de Evaristo de Moraes (pai), não se poderá afirmar que no Brasil, antes de 1930, não tenhamos tido expressivas manifestações sindicais. Realmente esse jurista, advogado e professor, cujo centenário de nascimento foi comemorado pela Universidade de São Paulo com uma edição comemorativa de seu *Direito Operário*, obra por ele produzida aos 33 anos de idade, relata que no Brasil já haviam chegado os reflexos das idéias que dominavam na Europa e que muitas vozes se ergueram contra o fato de o Código Civil Brasileiro não ter incluído normas especiais reguladoras do contrato de prestação de serviços subordinados.

Tivemos no Brasil, segundo notícia Evaristo de Moraes, movimentos grevistas nos grandes centros industriais do País, notadamente São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador.

É de se reconhecer, entretanto, que o nosso País não tinha o desenvolvimento industrial suficiente para ensejar o surgimento de um expressivo movimento sindical. A afirmação do sindicalismo está intimamente ligada ao desenvolvimento econômico. Esta certamente foi uma das razões pelas quais nos Estados Unidos da América do Norte cedo se desenvolveu o sindicalismo, dando surgimento às poderosas organizações sindicais AFL e CIO, posteriormente fundidas na AFL-CIO.

Curioso é registrar que, paradoxalmente, no Brasil a primeira lei sindical, editada no começo deste século, regulava a sindicalização de trabalhadores rurais, quando se sabe que exatamente são os rurícolas os trabalhadores menos afeitos à sindicalização. Nem é preciso dizer-se que tal diploma legal dispôs no vácuo. Não teve aplicação prática.

No período que precedeu à Revolução de 1930, cabe apenas referir que a Constituição Imperial de 1824 limitou-se, em matéria trabalhista, a declarar, em seu art. 24, que não seria proibido nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio, e, em seu art. 25, que ficavam abolidas as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres.

A Constituição Republicana de 1891, impregnada do espírito liberal da época, estabeleceu, entre os direitos assegurados aos bra-

sileiros e estrangeiros residentes no País, em seu art. 72, alguns direitos nitidamente relacionados com o direito de associação. São eles os contidos nos parágrafos 1.º, 3.º, 8.º e 12 do já mencionado art. 72. Deles destaca-se, especialmente, o contido no parágrafo 8.º, *in verbis*:

“§ 8.º — A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”.

A Reforma Constitucional de 1926 também assegurou a liberdade de associação, mantido o parágrafo 8.º do art. 72 supra transcrito.

Entretanto, a verdadeira história do sindicalismo no Brasil começa a partir de 1930, dado que o movimento revolucionário daquele ano trouxe grandes renovações no campo social e econômico.

Instalou-se o Ministério da Trabalho, Indústria e Comércio e leis protetoras do trabalho começaram a surgir, regulamentando a vida do trabalhador.

Cedo tivemos uma nova Constituição, a de 1934, que, pela primeira vez no Direito Constitucional Brasileiro, incluiu um Título para tratar da Ordem Econômica e Social, contendo os arts. 115 a 143.

Essa Constituição, em seu art. 23, previu a representação, na Câmara de Deputados, de representantes eleitos pelas *organizações profissionais*. No parágrafo 1.º do referido artigo, previa a proporcionalidade dessa representação das organizações profissionais.

No art. 120, inaugurando o uso em texto constitucional da palavra “sindicato”, dizia a Constituição de 1934:

“Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”.

Era o início da distinção que ainda persiste, até nossos dias, entre *associações profissionais* e *sindicatos*.

No parágrafo único desse mesmo artigo 120 encontra-se a norma assecuratória da PLURALIDADE sindical e a completa AUTONOMIA dos sindicatos.

Também precursoramente reconhecia a Constituição de 1934 (art. 121, parágrafo 1.º, alínea j) as Convenções Coletivas de Trabalho.

Essa Constituição, que tão promissora consagrava princípios de liberdade sindical, teve efêmera duração, substituída que foi pela Carta Constitucional de 1937.

Em matéria de Direito Sindical a nova Constituição imposta ao País determinou grave regressão. Russomano diz que as normas regradoras dos sindicatos na Constituição de 1937 constituem verdadeiro *pastiche* do Direito Corporativo Italiano. Evaristo de Moraes Filho, em memorável conferência que pronunciou em 1978, na Associação dos Advogados de São Paulo e que foi publicada na Revista

LTr, diz que o art. 138 da Constituição de 1937 é mais do que imitação do Direito fascista, é verdadeira *contrafação* do que se contém na cláusula III da *Carta del Lavoro*, de 1927, da Itália de Mussolini.

O referido art. 138 da Carta de 1937 tinha a seguinte redação:

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

Instalava-se no Brasil, e definitivamente, porque persiste até nossos dias, o regime da unidade sindical; o atrelamento do sindicato ao Poder Público (Ministério do Trabalho); a imposição de contribuição sindical e o exercício de funções delegadas do poder público. A norma constitucional acima transcrita, cotejada com a correspondente da *Carta del Lavoro*, evidencia que os grandes mestres brasileiros, Russomano e Evaristo, em nada exageraram quando falaram em *pastiche* e em *contrafação* do Direito Corporativo Italiano.

É de assinalar-se que a Constituição de 1937 eliminou por completo o direito mais poderoso de que dispõem as organizações sindicais, quando declarou:

"A greve e o *lock-out* são recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional".

A organização do Estado em forma corporativa está expressa no art. 140 da Constituição analisada. Criam-se as grandes corporações nacionais, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, constituindo-se como órgãos do próprio Estado.

No art. 38, tratando do Poder Legislativo, foi declarado que este seria exercido pelo Parlamento Nacional, com a colaboração do *Conselho de Economia Nacional* e do Presidente da República.

Este Conselho da Economia Nacional foi disciplinado pelos arts. 57 a 63 da Constituição analisada.

É de se registrar que as grandes corporações nacionais, previstas no art. 140, não chegaram a funcionar no País, mas o Conselho de Economia Nacional teve atividade marcante no período de exceção que viveu o Brasil.

As normas constitucionais de 1937, pertinentes ao sindicalismo, foram regulamentadas por decreto-lei cujos inspiradores foram Rego Monteiro e Oliveira Viana. As normas desse diploma legal foram posteriormente recolhidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

O Direito Sindical, contido na CLT, tem sofrido alterações no correr dos tempos. Entretanto, tais alterações não tiveram a expressão que seria de se esperar, quando depois de 1943 tivemos uma Constituição liberal e democrática, como a de 1946, e sofremos a influência do Direito Estrangeiro, consagrador da verdadeira liberdade sindical. O próprio direito italiano, em que se espelhou o direito nacional, de há muito foi revogado, como nos dá notícia a festejada Prof.^a Luiza Riva Sanseverino.

Os países democráticos consagram em seu direito a liberdade sindical, nos parâmetros recomendados pela Organização Internacional do Trabalho. Até mesmo Espanha e Portugal, mais recentemente, reformularam suas legislações, dando cobertura à liberdade sindical. O Brasil, por ainda manter aqueles princípios provindos da Constituição de 1937 e consagrados nas leis ordinárias que regulam a vida e a estrutura sindicais, ainda não pôde ratificar a Convenção Internacional n.º 87, de 1948, da Organização Internacional do Trabalho.

Persistem, na legislação sindical brasileira vigente, os seguintes princípios:

- a) *Enquadramento sindical*, consistente no mapeamento apriorístico de todas as profissões e de todas as correspondentes atividades econômicas.

"Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões" — art. 570 da CLT.

A elaboração do quadro supra referido é da competência da Comissão de Enquadramento Sindical (art. 574, parágrafo único).

O quadro de atividades e profissões em vigor fixará o plano básico de enquadramento sindical (art. 577 da CLT).

Como se vê, o enquadramento prévio é sistema completamente divorciado da realidade sociológica do sindicato, que deve surgir espontaneamente, como fenômeno social de associação. O legislador brasileiro, mantendo ainda o sistema de enquadramento sindical, faz com que a matéria social se derrame sobre os moldes pré-fixados pela Comissão Sindical, órgão do Ministério do Trabalho.

Bastaria repetir aqui o art. 2.º da Convenção n.º 87, de 1948, da O.I.T., não ratificado pelo Brasil, para tornar evidente que o enquadramento sindical é contrário ao princípio da liberdade sindical:

"Art. 2.º — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações de sua escolha, assim como de filiar-se a estas organizações, com a única condição de se conformar com os seus estatutos".

- b) *Imposto sindical*, hoje eufemisticamente denominado Contribuição Sindical. Esta contribuição, que constitui a receita por excelência

dos sindicatos brasileiros, mantém-nos atrelados ao Poder Público, que fixa o valor dessa contribuição, faz a sua arrecadação e disciplina, minudentemente, a sua destinação. Ademais, tem o Estado participação (20%) na arrecadação de tal contribuição para a constituição do Fundo Sindical, fundo esse cuja aplicação tem ensejado acerbas críticas.

Lastimavelmente, os dirigentes sindicais do País, na sua grande maioria, defendem ferrenhamente a manutenção da contribuição sindical, fonte de polpudos recursos com que se beneficiam as organizações sindicais dos diferentes níveis. Ignoram eles, consciente ou inconscientemente, que essa vantagem é meramente aparente, na medida em que mantém as organizações sindicais numa integral situação de dependência do Poder Público. As primeiras vozes esclarecedoras estão se fazendo ouvir, porém para auditório muito pouco convicto.

c) *Unidade sindical* — O regime da unidade sindical, instalado no Brasil a partir da Constituição de 1937 (a pluralidade teve duração efêmera, de 34 a 37), é o vigorante até hoje. Significa este princípio que, sobre uma mesma base territorial, não pode haver mais do que um sindicato. Temos pluralidade apenas no que se refere às associações profissionais que, no sistema legal brasileiro, constituem, por assim dizer, a célula máter do sindicato. No nosso direito positivo, compete ao Ministro do Trabalho escolher a associação profissional que deve obter a prerrogativa de tornar-se sindicato. Indica o legislador os critérios que deverão ser observados pelo Ministro na escolha da associação a quem conferirá a chamada Carta de Reconhecimento Sindical. Como se vê, embora fixados os critérios na lei (art. 519 da CLT), fica a juízo do Ministro a escolha da associação que deve se converter em sindicato. Somente os sindicatos reconhecidos como tais pelo Ministro do Trabalho gozarão das prerrogativas inseridas no art. 513 da CLT, dentre as quais cumpre ressaltar a de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida. Também cabe destacar a importantíssima prerrogativa sindical de celebrar contratos coletivos de trabalho e de representar os interesses gerais da categoria.

Embora a unidade sindical seja considerada pela doutrina como contrária aos princípios da verdadeira liberdade sindical, defendemos, modestamente, o entendimento de que a unidade sindical, em países como o Brasil, de sindicalismo fraco, decorrência em parte de ser o brasileiro, por índole, pouco associativo, insulado em si mesmo, é o regime que mais convém. A pluralidade sindical levaria no Brasil, muito provavelmente, à ocorrência de disputas entre sindicatos da mesma categoria, atuando sobre a mesma base territorial, numa tentativa permanente de um suplantar o outro. Como resultado, haveria sempre a predomi-

nância do sindicato mais forte, do mais representativo. O ilustre jurista brasileiro Evaristo de Moraes Filho, em seu Anteprojeto de Código do Trabalho, previa também um sindicato único, numa mesma base territorial. Apenas estabelecia, e com muita propriedade, a possibilidade de uma associação, em se tornando mais representativa do que o sindicato, vir a competir com ele no sentido de substituí-lo na prerrogativa sindical. Trata-se de uma criação ideal para a realidade brasileira, pois a colocaria em perfeita adequação com o princípio da liberdade sindical, considerada ao enfoque da unidade ou pluralidade sindical.

- d) *Intervenção administrativa* — Basta que se faça uma leitura dos artigos que compõem o Título V — Da Organização Sindical — na Consolidação das Leis do Trabalho, para que se constate a existência de um dirigismo sindical. Já nos referimos à escolha da associação para a investidura sindical. No seu nascedouro já o sindicato fica jungido ao Ministério do Trabalho. O art. 525 da CLT estatui: “É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços”. Já no parágrafo único desse artigo estabelece uma exceção — os delegados do Ministério do Trabalho especialmente designados pelo Ministro ou por quem os represente. No art. 527 determina a existência de um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho. O processo de eleições obedece a instruções fixadas pelo Ministro do Trabalho (art. 531, § 4.º). Cabe ao Ministro do Trabalho resolver eventuais controvérsias surgidas no processo eleitoral (art. 532, § 3.º). Na Seção VII, que trata da Gestão Financeira do Sindicato e sua fiscalização, também notória é a intervenção do Ministério do Trabalho. Despiciendo seria referir todos os dispositivos legais que denotam a forte interferência estatal na vida do sindicato. A doutrina costuma apontar, por mais significativos, os artigos constantes da Seção VIII — Das Penalidades, onde se encontra a regra do art. 554, prevendo a destituição da administração do sindicato e a nomeação de um delegado para dirigir a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembleia geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal.

Como se observa, pelos dispositivos citados, exemplificativamente, enquanto a nossa legislação sindical não for modificada, o Brasil não poderá ratificar a Convenção n.º 87 da O.I.T., que no seu art. 3.º assim dispõe:

“As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua gestão e sua atividade, e de formular seu programa de ação.

As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção capaz de limitar este direito ou de lhe impedir o exercício legal”.

*O Direito Sindical nas Constituições de 1946,
de 1967 e Emenda de 1969*

Depois da análise dos princípios herdados da Constituição de 1937 e que, regulamentados pelo legislador ordinário e recolhidos à CLT, com pequenas alterações, ainda estão em pleno vigor, cumpre mencionar que a Constituição de 1946, em seu art. 159, dispunha:

“É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por força de lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público”.

No art. 158 dispunha reconhecendo o direito de greve, cujo exercício a lei deveria regular.

Note-se que, com o retorno do País à normalidade democrática, a Constituição devolveu aos trabalhadores o direito de greve, submetido à regulamentação pelo legislador ordinário. É de se salientar que a regulamentação, anterior à própria Constituição de 1946, Decreto-lei 9.070/46, sobremodo rigorosa, atravessou todo o período de vigência da Constituição de 1946.

A Constituição de 1967, em seu art. 159, assegurava a liberdade de associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas do poder público, conforme fosse regulado em lei.

Quanto à greve, foi reconhecido o direito, salvo nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.

A Constituição de 1969 repete, no seu art. 166, a mesma norma acima transcrita da de 1967. Reconhece também o direito de greve, sem se reportar à regulamentação, fazendo apenas a restrição contida no art. 162, nos seguintes termos:

“Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais”.

A restrição à greve nos serviços essenciais se incorporou no Direito Pátrio a partir do Decreto-Lei 9.070/46. A lei que atualmente disciplina o direito de greve, Lei 4.333, de 1.º.06.64, tornou-se parcialmente inconstitucional na parte em que determinava condições especiais (mais rigorosas) quanto à greve nos serviços essenciais; pois, como foi visto, a Constituição de 1969 veda, absolutamente, a greve em serviços essenciais. O Decreto-Lei 1.632, de 04.08.78, definiu, no interesse da segurança nacional, quais as atividades consideradas essenciais em que a greve é proibida pela Constituição.

Segundo o pensamento quase majoritário da doutrina, o direito de greve não pode ser um direito absoluto. As danosas consequências sociais e econômicas que a greve ocasiona impõem que o legislador estabeleça limites ao seu exercício. O douto Russomano, em seu *Curso de Direito do Trabalho*, admite a limitação do direito de greve, entendendo que esta limitação mais se justifica em países como o Brasil, que dispõe de órgãos judiciários especializados, com representação classista paritária em todo os graus, e com competência para dirimir tanto os conflitos individuais como os coletivos.

É inegável, porém, que a greve continua sendo um poderoso instrumento de que se valem os trabalhadores, através de suas organizações sindicais, para melhores resultados nas negociações coletivas.

As convenções coletivas de trabalho, reconhecidas tradicionalmente pelo nosso Direito Constitucional, conforme se fez referência neste trabalho, somente agora passaram a despertar o interesse das entidades sindicais, que começaram a usar este poderoso instrumento de negociação coletiva, de tanto uso (e tão exitosamente) nos países desenvolvidos da Europa e da América do Norte. As convenções coletivas constituem verdadeiro tratado de paz entre o capital e o trabalho. Por serem forma de auto-regulação, são plenamente adaptáveis ao regramento das condições de trabalho, reconhecidamente mutáveis em função de uma série de fatores ligados às necessidades sociais e às exigências da produção. A conciliação é a tônica das convenções coletivas. Entretanto, o uso exitoso desse instrumento, que inclusive pode reduzir a eclosão de movimentos grevistas, pressupõe um sindicalismo forte, atuante, respeitado, livre e responsável.

A estrutura sindical brasileira precisa adaptar-se às necessidades da época em que vivemos, precisa colocar-se dentro dos parâmetros fixados pela Organização Internacional do Trabalho na Convenção n.º 87, de 1948, para que capital e trabalho, através de seus órgãos sindicais representativos, dêem solução aos seus problemas, não como antagonistas, mas como verdadeiros parceiros sociais.

Lindolfo Collor, primeiro Ministro do Trabalho do Brasil e inspirador das mudanças sociais que aqui se introduziram a partir de 1930, dizia que

"A compreensão vale por um começo de acordo. Quando dois homens, representando cada um interesses opostos, se reúnem para discuti-los, a expectativa normal é a do entendimento que se estabelecerá entre eles".

A frase de Collor valerá também para as entidades sindicais quando estas, estruturadas adequadamente e respaldadas pelos parâmetros que definem a liberdade sindical, vierem a se reunir para debater os grandes problemas coletivos.