



**Centro Universitário de Brasília  
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

**DANIEL VASCONCELOS DA SILVA**

**UNICIDADE, PLURALIDADE E UNIDADE SINDICAL**

Brasília  
2013

**DANIEL VASCONCELOS DA SILVA**

**UNICIDADE, PLURALIDADE E UNIDADE SINDICAL**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Novas Tendências do Direito Público.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Brito Pereira.

Brasília  
2013

**DANIEL VASCONCELOS DA SILVA**

**UNICIDADE, PLURALIDADE E UNIDADE SINDICAL**

Trabalho apresentado ao Centro  
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)  
como pré-requisito para a obtenção de  
Certificado de Conclusão de Curso de  
Pós-graduação *Lato Sensu* Novas  
Tendências do Direito Público.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo José  
Macedo de Brito Pereira.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Nome completo

---

Prof. Dr. Nome completo

**Dedico esse trabalho ao palco exuberante repleto de história, títulos e vitórias onde nasceu a Consolidação das Leis do Trabalho – São Januário, Estádio do Clube de Regatas Vasco da Gama.**

## **AGRADECIMENTO(S)**

Agradeço a minha família e a Isabella dos Anjos pela paciência e apoio.

“Aqui estão os loucos. Os desajustados.  
Os rebeldes. Os encrenqueiros.  
Os que fogem ao padrão.  
Aqueles que não se adaptam às regras, nem  
respeitam o *status quo*.  
Você pode citá-los ou achá-los desagradáveis,  
glorificá-los ou desprezá-los.  
Mas a única coisa que você não pode é ignorá-los.  
Porque eles mudam as coisas, eles empurram  
adiante a raça humana.  
Enquanto alguns vêm como loucos, nós o vemos  
como gênios.  
Porque as pessoas que são loucas o bastante para  
pensarem que podem mudar o mundo são as únicas  
que realmente podem fazê-lo.”  
(Jack Kerouac)



## RESUMO

O sindicato é um instrumento para melhorar as condições de trabalho. Através dele tenta-se um equilíbrio entre a força trabalhadora e o capital empresarial. A evolução sindical provocou inegáveis impactos na vida laboral afetando tanto os trabalhadores como os proprietários/investidores. O presente estudo acadêmico tenta demonstrar os entraves da legislação trabalhista brasileira, em especial a unicidade e a contribuição compulsória. Inicialmente estudaremos a evolução ocorrida entre outras Nações e Organismos internacionais para a evolução dos sindicatos e de seus representantes. A história do sindicato no Brasil. As alterações nas relações de trabalho. Faremos observação empírica da pluralidade sindical, demonstrando no primeiro momento aumento no número dos sindicatos, porém após algum tempo o nascimento da unidade sindical. Após, trataremos da sobrevivência dos sindicatos que representavam verdadeiramente os seus associados ou categoria profissional. Por fim, abordaremos o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e da representatividade dos trabalhadores.

### **Palavras-chave:**

Unicidade. Pluralidade. Unidade. Sindicato. Direito Coletivo. Direito do Trabalho. Contribuição compulsória. Liberdade sindical. Nascimento do sindicato. História do sindicato. Sindicato no Brasil. Representatividade do trabalhador. Fortalecimento do Estado Democrático de Direito.

## **ABSTRACT**

The trade union is an instrument that helps improve the workers working conditions. Through it tries to strike a balance between the workforce and business capital. The union evolution caused undeniable impact on working life affecting both workers and owners/investors. The present study attempts to demonstrate academic obstacles to Brazilian labor legislation, in particular the uniqueness and compulsory contribution. Initially we will study the evolution occurred among other nations and international organizations for the development of trade unions and their representatives. We will approach the history of the union in Brazil focusing on changes in labor relations. We will do empirical observation of the plurality, showing at first the increase in the number of unions, however after some time the birth of the union unity. After, we will study the survival of the unions that truly represented its members or professional category. At last, we will discuss the strengthening of the Democratic Rule of Law and the workers representation.

### **Key words:**

Uniqueness. Plurality. Unity. Compulsory contribution. Brazilian's labor legislation. The trade Union. The union evolution. The union in Brazil. The strengthening of the Democratic Rule of Law. Labor relations.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>1 SURGIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Surgimento do Movimento Sindical no Brasil.....</b>	<b>16</b>
1.1.1 Projeto de Emenda à Constituição 369/2005.....	28
<b>2 UNICIDADE SINDICAL.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1 Contribuição Compulsória.....</b>	<b>36</b>
<b>3 PLURALIDADE SINDICAL.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Liberdade Sindical.....</b>	<b>42</b>
<b>4 UNIDADE SINDICAL.....</b>	<b>46</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>51</b>

## Introdução

O sistema sindical mundial muito evoluiu ao longo da história, afetando diretamente as relações de trabalho. Notadamente, a evolução das organizações associativas permitiu maior equilíbrio e amadurecimento nas relações de trabalho e o fortalecimento da classe dos trabalhadores, uma vez que individualmente não teriam voz perante seus patrões. Nas palavras de Paulo Roberto Ebert (2007, p. 19):

De fato, a consolidação da liberdade sindical como direito à constituição e administração de entidades com vistas à promoção do equilíbrio de forças nas relações trabalhistas, teve como fato gerador a constante luta entre capital e trabalho. O reconhecimento da legitimidade daqueles entes foi ocorrendo na medida em que as concepções do liberalismo puro, inaugurado com a Revolução Francesa de 1789, passaram a ceder espaço às aspirações sociais.

No Brasil, apesar das conquistas ocorridas ao longo da história, a liberdade sindical, ainda que garantida perante o Estado, enfrenta barreiras no próprio texto constitucional, que guarda resquícios da tradição corporativista ao impor o sistema de unicidade sindical e tantas outras regras para o desenvolvimento da atividade sindical.

Destarte, vale conceituar o sistema de organização sindical da unicidade e unidade. No primeiro caso, somente é possível uma única entidade sindical por categoria profissional numa mesma base territorial, entende-se como base territorial mínima o município.

Já no caso da unidade, apenas é possível a sua existência em um regime de ampla liberdade sindical, no qual existe apenas um sindicato por desejo exclusivo dos trabalhadores, não havendo injunção do Estado. É

encarado pela maioria da doutrina como um progresso da pluralidade sindical, que seria a criação livre de sindicatos.

Em outros lugares do mundo, como por exemplo, vários países da Europa, a evolução sindical passou de unicidade para pluralidade e, atualmente, unidade. Somente sobreviveram os melhores sindicatos, ou seja, os de maior representatividade para cada categoria profissional.

Cabe destacar que os entraves vividos pela lei trabalhista brasileira não acompanham as mais relevantes modificações vividas na maioria dos países desenvolvidos, o que prejudica o desenvolvimento da representatividade sindical e o direito coletivo. Tanto que a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não foi ratificada pelo Estado Brasileiro, justamente por adotar um modelo sindical pautado na liberdade em todos os seus aspectos, e estabelecer os fundamentos da pluralidade sindical.

Nas palavras do Ministro Dalazen (2012 apud COSTA, 2012, p. 1):

A existência, aqui, do princípio da unicidade sindical explica o porquê de o País não ter ratificado, até agora, a Convenção 87 da OIT. Esse documento, denominado Convenção relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, datado de 1948, não prega a obrigatoriedade de se ter mais de um sindicato representando a mesma categoria profissional. O que ele admite, isso, sim, é a existência da pluralidade, caso seja vontade dos representados.

Ainda assim, no momento atual os sindicatos são um importante instrumento de negociação coletiva na busca de melhores condições de trabalho, objetivando equilibrar os interesses tanto da força econômica quanto da mão de obra.

Problemas há, entretanto, quais sejam: *(i)* unicidade sindical; *(ii)* contribuição sindical compulsória; *(iii)* representatividade sindical na busca de melhores condições de trabalho, e *(iv)* interferência do Estado no sindicato.

Assim, o presente estudo tem o intuito de aprofundar as transformações e evoluções acerca dos sindicatos dos países desenvolvidos e os entraves vivenciados pela legislação brasileira, bem como os seus reflexos, além de buscar esclarecer as seqüências de transformações ocorridas, seus limites e os obstáculos que impedem a evolução do direito coletivo.

## 1 SURGIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL

Não deve ser olvidado que na Antiguidade remota já existiam associações profissionais, com o instinto de sobrevivência, porém nesse período ainda imperava o trabalho escravo.

O início do termo sindicato deu-se na origem latina *syndicus* e significa ser responsável pela tutela do direito e interesses de uma comunidade ou sociedade.

Nas palavras do doutrinador Russomano (2000, p. 3), não há como precisar o nascedouro do associativismo profissional, por falta de comprovações históricas:

O associativismo profissional nas culturas primitivas. O começo do associativismo profissional (se o vocábulo for admitido) é extremamente vago. Está envolto na névoa das tradições, das lendas e da religião. Faltam-nos as indispensáveis comprovações históricas.

Mesmo assim, é possível rasgar o nevoeiro que encobre fatos tão remotos, graças a algumas indicações de historiadores antigos.

Certas vezes, o primeiro sinal do associativismo das profissões é vinculado ao sistema religioso local, como ocorreu no Bramanismo (Riedmatten). Mas, na verdade, a distribuição das castas segundo sua origem era a fórmula política de conservar os homens no círculo de ferro de um destino predeterminado, impossibilitando, graças aos freios religiosos, qualquer tentativa de subversão da ordem estabelecida. A aglutinação de párias, trabalhadores braçais, comerciantes, soldados e pensadores em castas nascidas, diretamente, do corpo da divindade, trazia em si o simbolismo místico das religiões orientais, mas estava longe de representar uma forma de aproximação espontânea através das atividades e dos interesses dos integrantes das castas. Ao contrário, essa organização político-social, baseada em princípio de fé, envolvia uma condenação aos indivíduos, que eram, dessa maneira, dirigidos a destino demarcado, com antecedência, pela fatalidade de sua origem.

Entende-se como “ensaio” do sindicato as corporações de ofício, no século XVII. Todavia, diferenciava-se do sindicato atual quanto aos membros que dele participavam, pois aquelas eram criadas para um determinado ofício, sendo apenas para a classe possuidora do poder de produção.

Vale ressaltar que as corporações tinham o poder de controle de setores econômicos e regulamentavam a atividade profissional, tendo poder de normatização, ou seja, um controle privado sobre um poder-dever do Estado.

Logo, as corporações possuíam uma estrutura hierárquica: mestres, companheiros e aprendizes. Nessa estrutura, havia a impossibilidade de ascensão, ou seja, companheiros nunca seriam mestres.

Como as corporações somente visavam proteger os mestres, surgiram os *compagnonnage* (coalizão de companheiros) que buscavam proteção contra a arbitrariedade dos mestres.

As corporações findaram com a Revolução Francesa no século XVIII, pois tal movimento acreditava que o indivíduo nascia livre, não devendo haver um ente, no caso as corporações, de ligação do homem com o Estado.

O auge desse pensamento se deu com a lei *Le Chapelier*, aprovada pela Assembléia Nacional Francesa em 14 de junho de 1791, a qual proibia, expressamente, o direito de associação entre cidadãos de um mesmo estado ou profissão. Assim, tal proibição, rompendo com as corporações que uniam em um só ente capital e trabalho, pode ser entendida como influência do sindicalismo, por impor aos grupos a busca de seus próprios interesses de maneira separada.

Contudo, acredita-se que as corporações foram apenas um ensaio, já que o nascimento do sindicato se deu com a Revolução Industrial, no auge

da coibição do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. Para Siqueira (2012, p. 268):

O cerne da luta sindical sempre foi, portanto, a igualdade material, já que o trabalhador, individualmente, jamais conseguiria fazer frente ao poderio financeiro dos patrões. Mostrava-se forçosa a união do operariado visando um equilíbrio na relação entre empregados e empregadores.

Assim, com a substituição das máquinas, em detrimento da força muscular do homem, as condições de trabalho sofreram grande piora. Nas fábricas, homens, mulheres e crianças eram submetidos a péssimas instalações e excessivas jornadas de trabalho. Nas palavras de Segadas Vianna (1994, p. 35):

lam-se formando, assim, como resultado dessa exploração sistematizada e organizada, duas classes de interesses antagônicos: a proletária e a capitalista. A primeira, mais numerosa, não dispunha do poder, mesmo porque, no regime em que o Estado apenas assegurava no plano teórico, a Igualdade e a Liberdade, a classe capitalista, pela força do dinheiro, pela submissão, pela fome, impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida. Explorando e escravizando amassa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida de seus trabalhadores.

Logo, ainda que proibidos de se reunirem, os trabalhadores buscam assegurar melhores condições para o desenvolvimento do trabalho e seus direitos contra as imposições por parte da classe patronal e do Estado.

Isso porque a história ensina que da repressão nasce o espírito de liberdade, ou seja, a imposição proibitiva fez crescer a vontade da classe operária de associação como força para conseguir melhores condições de trabalho.

A coalizão era considerada, antes da Revolução Industrial, um conluio, devendo ser descriminalizada pelo reconhecimento da debilidade do indivíduo contra o poder do Estado.

Desta feita, o Estado passou a descriminalizar as associações dos obreiros, revogando leis que previam as punições e aprovando outras que legalizavam o exercício do direito.

O legislador reconheceu o sindicato e sua eficácia jurídica com a lei britânica sobre sindicatos chamada *Trade Union Act* de 1871, na qual nega o caráter delitivo das organizações sindicais, mantendo a unicidade sindical no que se refere à Federação e pluralidade sindical com relação aos sindicatos que livremente se formavam.

Em 1884, a França autorizou a criação dos sindicatos, admitindo a legalidade dos grupos e estruturando as prerrogativas sindicais por meio da Lei Waldeck-Rousseau.

Na fase de reconhecimento jurídico do sindicalismo universal, fora criada em 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Tratado de Versalhes, agência do sistema das Nações Unidas, que aprovou diversas normas sobre o direito sindical, sendo as mais importantes as Convenções 87, 98 e 154, bem como as Recomendações 91 e 143. Desde então, o sindicalismo alcançou a liberdade sindical por diversos textos internacionais.

Destaca-se que o Brasil, por sua vez, ainda não ratificou todas as Convenções da OIT, especificamente a Convenção nº 87, em vigor desde 1948, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, por ser contrária aos ditames constitucionais aqui adotados.

## 1.1 Surgimento do Movimento Sindical no Brasil

Com a abolição da escravatura no fim do séc. XIX, o Brasil, antes um país agrícola e de economia essencialmente ruralista, recebeu investimento na industrialização para libertar-se do passado escravo.

Insta salientar que a Constituição Imperial de 1824, no artigo 179, nº 25, previu a abolição das “corporações de ofícios, seus juízes e mestres”.

Logo, proclamou a liberdade de trabalho, facultando o direito de associação, sendo inevitavelmente uma derivação histórica das organizações sindicais.

No princípio do século XX, a população urbana se encontrava em crescente aumento, bem como a atividade industrial, substancialmente centralizada nas únicas grandes cidades da época – Rio de Janeiro e São Paulo.

Como se sabe, a mão de obra proveniente da imigração europeia fora empregada no comércio e nas indústrias. Todavia, diante das más condições de trabalho, os empregados organizaram-se para pleitear melhores condições, acarretando as primeiras paralisações e greves e favorecendo o surgimento do movimento sindical brasileiro.

A inquietação social era tão grande que algumas leis trabalhistas começaram a aparecer. No Brasil, no final de 1800 e início de 1900 surgiram as primeiras Ligas Operárias, e em 1903 foram reconhecidos os sindicatos rurais, sendo os urbanos somente em 1907.

Em razão da grande migração de trabalhadores europeus para o Brasil, a sociedade brasileira fora influenciada pelas transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhado.

O professor Bruno Guarnieri (2005, p. 40) afirma que o direito sindical no Brasil não nasceu espontaneamente de reivindicações ou lutas.

No século XX, o movimento sindical começou a influenciar a política, momento em que obteve certo crescimento por meio de suas associações e greves. Entretanto, ainda não conseguia influenciar nas decisões do governo.

Apesar das repressões sofridas pelo movimento sindical, os patrões e o governo não foram capazes de conter as ações e greves dos trabalhadores que buscavam uma vida mais digna e melhores condições para a população proletariada.

Ressalta-se que o governo utilizou a força policial, com o argumento que o movimento sindical atentava contra a ordem constituída e que os trabalhadores eram controlados por lideranças estrangeiras radicais.

No ano de 1929, a oposição criou a Aliança Liberal, sendo parte desse movimento Getúlio Vargas, que tinha anseios revolucionários e vontade de alcançar o poder até mesmo por meio de força militar.

O golpe da revolução de 1930 tornou Getúlio Vargas chefe do governo, mesmo o candidato Julio Prestes tendo vencido a eleição.

Assim, Getúlio Vargas, ao assumir o país, que naquele momento estava em intenso processo de industrialização, buscou, primeiramente, uma

conciliação com o movimento operário e, conseqüentemente, sindical, criando o Ministério do Trabalho e trazendo o sindicato para o aparelho estatal, estabelecendo regras para a fundação e atuação sindicais.

A unicidade sindical em cada base territorial, tradicional modelo de organização sindical adotado até hoje, foi instituída pelo Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931, estimado como a primeira lei sindical brasileira, prevendo o sindicato único, que deveria ser reconhecido pelo Ministério do Trabalho para efeitos legais, e com proibição de produzir propaganda ideológica.

Nas palavras do professor Russomano (2000, p. 32):

Em 1931, ocorreu a promulgação do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, no mês de março, considerado a primeira lei sindical brasileira. Foi como se se abrisse a comporta de águas há muito represadas. As estatísticas da época indicam que, promulgado o decreto em março de 1931, no mês de junho do mesmo ano, haviam sido expedidas cerca de quatrocentas cartas a sindicatos de trabalhadores e mais de setenta a sindicatos de empresários. Abria-se uma nova fase, na qual, entretanto, era visível – como foi dito, com seriedade e entusiasmo, pelos mais autorizados intérpretes da época – a intenção de retirar o sindicato da esfera privada, para considerá-lo pessoa de direito público, investida de poderes inerentes ao Estado. Nessa linha de pensamento, era natural o Decreto nº 19.770/31 se inclinasse para a unicidade sindical.

Digno de registro que a legislação brasileira não foi morosa, pois o movimento sindical na Itália, Estado em que o Brasil baseou o seu regramento legal, alcançou *status* jurídico com o advento da Lei nº 563, de 2 de abril de 1926, nesse sentido leciona Roberto Barretto Prado (1991, p. 184):

Na Itália, o sindicalismo adquiriu estrutura jurídica por força da Lei n. 563, de 3 abril de 1926. Foi completada por decreto de 1º-7-26, e sobretudo pela Carta do Trabalho de 27 de abril de 1927, que estabeleceu os princípios da organização do trabalho na Itália Fascista.

Como consequência do mencionado decreto, pontua Julio Lobos (1988, p. 48):

1) o abandono do regime de pluralidade sindical vigente desde 1907, em função da estrutura de sindicato único em cada base territorial; 2) o enquadramento sindical por ramo de atividade, e não mais por profissão ou por empresa; 3) a proibição de filiação do sindicato a entidades internacionais sem autorização do Ministério; 4) a proibição de sindicalização pra funcionários públicos e empregados doméstico; 5) estabelecimentos de sindicalização facultativa e não obrigatória; 6) a possibilidade de agrupamento de profissões idênticas, similares ou conexas em bases territoriais municipais; 7) concepção de sindicatos como órgãos de colaboração do Governo com estatutos padronizados, dependendo do reconhecimento do Estado, com a apresentação de relatórios de sua atividade, etc.

A Constituição de 1934, por sua vez, utilizou pela primeira vez a denominação Justiça do Trabalho. Todavia, embora alguns doutrinadores já considerassem essa como integrante do poder judiciário nacional, legalmente ainda era mantida no âmbito administrativo.

Ainda, a Carta Maior previu o princípio do pluralismo e a autonomia dos sindicatos. Entretanto, apesar de tal inovação na ordem jurídica, tais garantias jamais saíram do papel, não sendo a liberdade sindical respeitada, nas palavras de Bruno Marcos Guarnieri (2005, p. 41):

Alterava-se completamente a organização sindical entre nós: da unicidade (legal) para a pluralidade (constitucional). Mas os técnicos do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, com Oliveira Viana à frente, antecipando-se ao constituinte, cujo texto já era de seu conhecimento, redigiram o Decreto n. 24.694/34, publicado em 12.7.1934, quatro dias antes da promulgação da Carta Magna de 1934.

A pluralidade sindical prevista em 1934 era mera “norma de fachada” pois o Decreto n. 24.694/34 – frustrando os adeptos do pluralismo sindical – determinava a absurda exigência de 1/3, no mínimo, dos empregados que exerciam a mesma profissão na respectiva localidade, para a criação de um sindicato, dificultando enormemente a possibilidade de criação de um segundo sindicato.

Em 1937, ocorreu novo golpe de estado, estreando o regime político centralizado e autoritário de Getúlio Vargas, conhecido como Estado Novo. Nesse momento político, o Congresso Nacional foi fechado e uma nova Constituição decretada e imposta, retornando ao regime da unicidade sindical (art. 138 da CF/37).

Em relação à organização sindical, a Constituição Federal de 1937 adotou a legislação italiana, dispondo em seu art. 138 o seguinte:

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

Como bem salienta o Ministro José Luciano de Castillo Pereira (2008, p. 1-23), este dispositivo é cópia da Declaração III da *Carta Del Lavoro*, com uma única alteração: na *Carta Del Lavoro* o contrato alcançava toda a categoria, na Constituição Federal de 1937, somente os associados.

A doutrina italiana adotada pelo Brasil trouxe as características sindicais vivenciadas pelos brasileiros atualmente. Nas palavras do professor Octavio Bueno Magano (1994, p. 101):

A transplantação da apontada doutrina, para o Brasil, gerou o seguinte quadro constitucional: a) negação da autonomia sindical e caracterização dos sindicatos como órgãos atrelados à máquina governamental; b) estímulo às funções assistenciais dos sindicatos, em detrimento das reivindicatórias; c) desestímulo aos procedimentos de autocomposição; d) atribuição de poder normativo à Justiça do Trabalho; e) unicidade sindical; f) imposto sindical.

Com o discurso de modernizar a nação, o Estado tinha como características um Estado forte, interventor e assistencialista. De acordo com Bruno Guarnieri (2005, p. 42-43):

O ordenamento fascista (da Itália de Mussolini) tinha por objetivo a organização da vida socioeconômica do país com base nas corporações, órgãos do Estado. A principal aspiração do Estado corporativo é restabelecer o equilíbrio entre as classes sociais, colocando-se acima delas, como moderador, regulador e organizador. Nada pode ser organizado no plano da iniciativa privada. O poder do Estado adquire expressão ilimitada, justificando o totalitarismo, assim denominado por Mussolini: "Tudo no Estado; nada contra o Estado, nada fora do Estado". Negando o pressuposto marxista da luta de classes, o fascismo propõe a colaboração entre os fatores da produção.

Conforme esclarece Ariana Byun (2012, p. 197):

Desta forma, os direitos políticos e civis foram praticamente suprimidos, mas os sociais foram ressaltados, fazendo com que a população se sentisse grata e não se rebelasse de forma ameaçadora. Ressalte-se que o Poder Judiciário não foi atingido de forma significativa pelo regime, salvo no tocante aos crimes políticos.

No ano de 1939, o Decreto-Lei nº 1.402 ao complementar as disposições acerca do direito sindical, estabelece apenas um sindicato para cada categoria, concretizando o princípio de sindicato único na mesma base territorial.

Em 1943, Getúlio Vargas, ainda durante o Estado Novo, percebendo a força do movimento sindical, anunciou em São Januário a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – deve-se demonstrar que há divergência quanto ao local de promulgação, todavia a esmagadora maioria dos doutrinadores e tribunais do trabalho indicam o estádio como local, a título de exemplo, o próprio TST em sessão solene do dia 02 de maio de 2013 (às 17 horas) em comemoração aos 70 anos da CLT –, unificando toda a legislação trabalhista existente no Brasil em um só documento.

O movimento sindical no Brasil, contrariando a maioria dos países desenvolvidos, conseguiu exercer os seus direitos pelo reconhecimento do Estado.

Com o objetivo de enfraquecer os sindicatos e sua representatividade, Vargas, ciente de que a união dos obreiros implicaria em reivindicações, criou obstáculos para que o trabalhador se organizasse em uma coletividade de interesses comuns, controlando assim os anseios da classe assalariada.

O sistema brasileiro de relações do trabalho, por fundamentar-se, ao contrário de outros países, em um modelo legislado, tem o direito do trabalho como regulador tanto das relações de trabalho e das relações profissionais quanto da ação sindical.

Desta feita, o então presidente deu início ao movimento sindical de maneira invertida, estipulando a contribuição sindical compulsória para acalmar os sindicatos e burocratizá-los, manipulando os trabalhadores a acreditar que seus direitos eram garantidos pela imposição das leis estatais e não pelas pressões exercidas pelos sindicatos contra os empregadores.

A Constituição de 1937, conhecida como à Constituição Polaca, foi outorgada pelo presidente Getúlio Vargas, em 10 de novembro de 1937, sendo a quarta do Brasil e a terceira da República.

Após o declínio da “Era Vargas” e o fim do Estado Novo em outubro de 1945, foram realizadas eleições para a Assembléia Constituinte, junto com eleição presidencial. Sendo eleita a Constituinte, seus membros elaboraram uma nova Constituição, que entrou em vigor em setembro de 1946, substituindo a Carta Magna de 1937.

Insta salientar que foi colocado à prova a CLT na vigência da Constituição de 1946, dispondo do seu caráter constitucional frente ao texto da Carta Maior, no MS nº 967, em sessão de julho de 1947.

Nesse ponto o STF entendeu que o legislador poderia escolher qual seria o melhor modelo sindical para o país, sendo recepcionado a CLT pela CF/46. Nas palavras do professor Ricardo Britto Pereira (2007, p. 114-115):

A possibilidade de sobrevivência do modelo de organização sindical incorporado peça CLT na vigência da Constituição de 1946 foi posta em dúvida. A incompatibilidade da legislação, calcada na unicidade, com o texto constitucional de 1946 foi apontada por prestigiada doutrina.

No entanto, prevaleceu o entendimento de que o legislador poderia optar livremente pelo modelo que julgasse conveniente, inclusive no ponto alusivo à unidade ou à pluralidade sindical. O STF pronunciou-se no sentido de que as normas da CLT sobre organização sindical foram recepcionadas por aquela Constituição.

Salvo o reconhecimento do direito de greve e da Justiça do Trabalho como parte integrante do Poder Judiciário, insta salientar que a Constituição de 1946 não trouxe grandes mudanças para o direito do trabalho e, conseqüentemente, para a legislação sindical, pois ao disciplinar sobre a liberdade sindical, deixou para o legislador ordinário regulamentar sobre sua organização.

Desse modo, no período democrático, em que vigorou a Constituição de 1946, os Presidentes Dutra, Vargas, Kubitschek, Quadros e Goulart mantiveram a mesma organização sindical herdada pelo Estado Novo.

A Constituição de 1967 conservou o mesmo texto. Como já havia pronunciamento do Excelso Pretório, não houve mais contestação por parte da doutrina. Nos ensinamentos do festejado professor Ricardo Britto Pereira (2008, p. 115):

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1, de 1969 mantiveram o mesmo texto, de maneira que não suscitou problema a recepção do modelo de organização sindical previsto na CLT. Ao contrário, suas regras foram imprescindíveis para o controle e a “domesticação” de sindicatos impostos pelo regime autoritário.

Portanto, a diferenciação entre associação sindical e profissional consolidou-se como referência de um modelo normativo de unicidade sindical, em que o sindicato possui as principais prerrogativas para a defesa dos integrantes da categoria, e de pluralidade de associações profissionais, com poderes bem mais restritos, e como etapa prévia e necessária para converte-se em sindicato.

Ressalta-se que em 1º de janeiro de 1948 a nova Constituição da República Italiana assegurou a liberdade sindical em seu artigo 39, dispondo que a organização sindical é livre. Infelizmente, o Brasil não teve a mesma presteza anterior para o reconhecimento da personalidade do movimento sindical.

Entre 1946 e 1967, o movimento sindical sofreu intensa intervenção, em nome da segurança nacional. Assim, o advento da Constituição de 1967 serviu apenas para legalizar o regime militar, concentrando o poder no Executivo. Nesse período também ocorreu à repressão ao movimento sindical, culminando no Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968.

Não obstante, mesmo sendo repressora a ditadura militar, a redemocratização foi ganhando força, sendo revogada a Portaria nº 3.337/78 que proibia a existência das centrais sindicais pela Portaria nº 3.100/85; a Resolução de 1985 que reabilitou os sindicalistas punidos e a Portaria nº 3.117/85 que abriu prazo para que os sindicatos dispusessem nos estatutos sobre as eleições sindicais.

Apesar de o movimento sindical propor combater a estrutura corporativista e pregar a livre e direta negociação com o empresariado, as lideranças dos anos de 80 acabaram adotando o corporativismo.

A justificativa de que o modelo sindicalista corporativista auxiliava as negociações fez com que a unicidade e a contribuição sindical compulsória não fossem tão questionados.

Como último marco na história do sindicalismo brasileiro, tem-se a Constituição de 1988, que instituiu o Estado Democrático de Direito e a República Presidencialista.

Nascia no Brasil a Carta Maior mais liberal e democrática da história do país, que trazia mudanças nas relações trabalhistas, nas palavras do professor Ricardo Pereira (2007, p. 102):

Com a promulgação da Constituição houve transformação de realidades, com a aplicação imediata de diversas de suas disposições. A modificação na vida dos trabalhadores foi, desde logo, significativa, as estabelecer, entre outras vantagens, a redução da duração semanal de trabalho (art. 7º, XIII), a majoração do adicional de horas extras (art. 7º, XVI), o gozo de férias com o acréscimo de remuneração (art. 7º, XVII) e a licença-gestante de 120 dias (art. 7º, XVIII).

Logo, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 o direito do trabalho é agraciado como princípio da dignidade da pessoa humana, sendo inserido no título “dos direitos e garantias fundamentais”. Aos sindicatos foi conferida a liberdade de auto-gestão, a obrigatoriedade de sua participação nas negociações coletivas e a representação e substituição processual das categorias na defesa de seus interesses.

Aos trabalhadores foi assegurado a liberdade individual de filiação aos sindicatos, e aos servidores públicos, o direito à sindicalização.

Todavia, infelizmente a Constituição Federal de 1988 preservou dispositivos autoritários e corporativistas, como por exemplo, a contribuição sindical compulsória, a unicidade e o enquadramento sindical e o não reconhecimento das centrais sindicais. Infelizmente, houve consenso entre os empregados e empregadores com relação a esse ponto.

Nas sábias palavras de Mozard Victor Russomano (2000, p. 32):

As boas intenções do constituinte, através do diploma de 5 de outubro de 1988, esbarra, entretanto, em duas normas obsoletas adotadas sob o aguilhão do lobby do sindicalismo oficial, que sempre amamentou os pelegos do operariado brasileiro, e que estão em frontal desacordo com a democracia sindical esboçada no aludido preceito:

a) unicidade sindical (inciso II);

b) contribuição sindical (antigo imposto sindical, fonte de sucessivos escândalos) correspondente a um dia de serviço por ano, paga por todos os trabalhadores, associados ou não do sindicato (inciso IV; CLT, arts. 578 e segs.), que não é imposta, mas admitida pelo Constituinte.

Por mais incongruente que seja, a Carta Maior de 1988 manteve a unicidade e a contribuição sindical compulsória, mesmo reconhecendo em seu inciso V, art. 8º que “ninguém será obrigado a filiar ou se manter filiado”.

Assim, o reconhecimento constitucional de “liberdade” sindical é limitada (diminuta, reduzida, fraca, etc.), pois no Brasil impera a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, contrariando o entendimento adotado pela OIT em suas Convenções.

Destaca-se que a Carta Maior, além de manter a contribuição sindical compulsória, também concedeu à assembléia geral dos sindicatos o poder de fixar outra contribuição “para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva” (art. 8º, inciso IV, da CF/88).

O sindicato como mecanismo de melhora nas condições de trabalho, fazendo um contraponto ao poder econômico, deveria buscar a sua autonomia, não aceitando a intervenção do Estado. Nas palavras de Octavio Bueno Magano (1994, p. 101-102):

Escoimada a constituição dos vícios acima sublinhados, espera-se poderem prevalecer, entre nós, os seguintes princípios: 1) o da autonomia sindical, significando a capacidade de auto-regulamentação dos interesses que lhe são próprios, sem interferência governamentais; 2) o da diminuição dos mecanismos de tutela estatal e do incremento dos procedimentos de autocomposição; 3) o da diminuição conseqüente de regras estatais regulamentadoras, a fim de se abrir espaço à contratação coletiva; 4) o do desmantelamento do aparato corporativo, representado pelo sistema confederativo, em forma de pirâmide, sustentado pelo critério da unidade sindical e alimentado pela cobrança do imposto sindical; e 5) o do incentivo

à arbitragem, com a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho e a extinção do vocalato.

Na realidade não existe uma representatividade sindical no Brasil.

Nesse sentido aponta José Arouca (2012, p. 93):

Repetindo, o índice de sindicalização médio é de 19%. Será bom deixar marginalizado 81% da classe trabalhadora que renega a organização de classe diante da crise tão bem dimensionada e agravada pela imprensa formadora da opinião pública, pelo receio de perder o emprego e de não conseguir outro, pela indiferença ou pelo insolidarismo, pela falta de consciência de classe ou política?

Observa-se que o movimento sindical brasileiro exerce função pública, preenchendo os requisitos que levaram o celebrado professor Carnelutti (1936 apud PRADO, 1991, p. 189) a argumentar:

- a) Poder Tributário que a lei assegura ao sindicato, que faculta a imposição de contribuições de maneira ampla, inclusive àqueles que não são sócios;
- b) Poder regulamentar que exercer, por força da representação legal que também lhe é conferida pela lei sindical (art. 10), que se estende àqueles que não são inscritos no seu quadro.

Porém, o sistema jurídico brasileiro afirma que os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, investidos de representatividade por força de lei. Considerando os interesses coletivos como parcela do interesse público, torna o sindicato uma organização paraestatal (PRADO, 1991, p. 314).

O professor Delgado (2003, p. 99) defende que a natureza jurídica do sindicato é uma associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores e de empregadores.

O ex-presidente Lula, reconhecendo a falência do sistema sindical, realizou o Fórum Nacional do Trabalhador (FNT), com o intuito de criar pontes

para o diálogo e, conseqüentemente, alteração da legislação vigente no Brasil.

Da pouca coesão existente no Fórum foi proposto um acanhado Projeto de Lei encaminhado ao Congresso Nacional, pelo conteúdo da proposta de alteração, nascia a Emenda à Constituição (PEC) 369/2005.

Vê-se que o sistema sindical brasileiro está na contramão da evolução do direito coletivo em termos mundiais ao não respeitando a liberdade e autonomia sindical.

Os entraves sentidos são obra da unicidade e contribuição sindical compulsória que não fomentam a representatividade na busca de melhores condições de trabalho.

### **1.1.1 Projeto de Emenda à Constituição 369/2005**

Não pode ser esquecido que o ex-presidente Luis Inácio Lula da Silva propôs o debate nacional sobre o sindicalismo brasileiro, realizando o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), e promovendo a discussão sobre reforma sindical e negociação coletiva.

Do consenso no FNT nasceu a PEC nº 329/2005, com a proposição de um modelo sindical misto, no qual os sindicatos teriam três tipos de representação de base: *(i)* comprovada: a que existe hoje, permitindo outros sindicatos na base; *(ii)* exclusiva: a assembléia definiria a exclusividade da base, impedindo a existência de outros sindicatos; e *(iii)* a derivada: seria a

representação de sindicato numa base que já tem um outro sindicato com representação comprovada.

Tal proposta tinha como objetivo alterar o artigo 8º da CF/88, tendo novo texto o inciso II:

II – o Estado atribuíra personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva.

Todavia, a PEC 369/2005 não conseguiu satisfazer os anseios dos estudiosos do direito e, tão pouco, as Convenções da OIT, pois sustentava o controle estatal ao criar critérios para a criação dos sindicatos, manter a contribuição compulsória e possibilitar a exclusividade da representação sindical.

Nos dizeres de Murilo Carvalho Oliveira (2007, p. 15):

Apesar do *caput* conferir liberdade sindical, o inciso II entra em discordância com os ditames do princípio tão defendido pela OIT. O Estado ainda fará parte parcialmente do procedimento de reconhecimento de entidades sindicais, já que a ele cabe a função de atribuir personalidade sindical. A PEC 369/2005 institui novos critérios para a formação dos sindicatos sem extinguir o controle do Estado na definição das entidades dotadas de prerrogativas sindicais. Destarte, a PEC provoca um deslocamento no modelo de representação legal, que deixa de estar atrelado à representação unitária de categorias profissionais e econômicas, e passa a estar relacionado ao âmbito da representação, conforme for definido em lei posterior. O novo sistema sindical introduzido na Constituição seria guiado por três critérios: requisitos de representatividade, de agregação e participação democrática dos representados.

[...]

Outro ponto inserto pela PEC é o fim da contribuição compulsória, que, pelas razões apresentadas neste artigo, é medida antagônica à liberdade sindical. O financiamento dos sindicatos será somente por dois tipos: contribuição associativa (decorrente da filiação e paga mensalmente) e contribuição negocial (decorrente da celebração de Acordo ou Convenção Coletiva e paga anualmente), ressaltando que ambas devem ser aprovadas em Assembléia. Neste aspecto, há consonância entre a proposta da PEC e o ideal da liberdade sindical.

[...]

Outro ponto polêmico da reforma é a possibilidade de exclusividade da representação, que, noutras palavras, significa monopólio de representação. A garantia de representação exclusiva será possível aos sindicatos registrados antes da nova legislação e que, concomitantemente, tenham ao menos 20% de sindicalizados entre os obreiros de sua área, possuam

estatutos em consonância com as normas democráticas sendo aprovadas em Assembléias e que não sejam sindicatos com representatividade derivada.

A proposta seria um primeiro passo para o fim do sistema da unicidade sindical, sendo melhor que o atual, porém muito aquém dos países desenvolvidos, da ambição dos estudiosos do direito coletivo e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O tímido Projeto de Emenda Constitucional expunha o atraso vivido pelo sistema capitalista brasileiro, tendo o proletariado adormecido e a força econômica satisfeita com a atual condição.

## 2 UNICIDADE SINDICAL

A unicidade sindical no Brasil nasceu pelo Decreto nº 19.770/31, denominado de Lei dos Sindicatos e, desde então, a estrutura sindical brasileira não se diferenciou muito do modelo originário proposto na época do Estado Novo de Getúlio Vargas.

O professor Maurício Delgado (2003, p. 71-72) esmiúça o modelo tradicional brasileiro:

A) Unicidade no Brasil: modelo tradicional

O sistema da unicidade sindical, implantado no Brasil nos anos ditatoriais de 1930 até 1945, e mantido nas décadas seguintes, apresentou, durante cerca de 60 anos, alguns pontos estruturais.

São eles: a) Modelo de sindicato único, estruturado por categoria profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial.

b) Vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado. Esta se dava pelo controle político-administrativo exercitado pelo Ministério do Trabalho, além da cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, por sua participação no aparelho de Estado, especialmente na Justiça do Trabalho, por meio da representação classista.

c) Financiamento compulsório do sistema, mediante contribuição sindical obrigatória, de origem legal.

d) Existência de poder normativo do Judiciário Trabalhista, em concorrência direta com a negociação coletiva sindical.

B) A Posição da Constituição de 1988

A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz.

Nesse quadro, a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, IV; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88).

Entretanto, manteve o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), insistindo na categoria profissional como fórmula de agregação dos trabalhadores (art. 8º, II). Preservou também o financiamento compulsório das entidades integrantes da estrutura sindical (art. 8º, IV, CF/88). Deu ainda continuidade ao poder normativo concorrenciais da Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º, CF/88), deixando, finalmente, ainda por onze anos, neste ramo do Judiciário, o mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista (que somente foi extinto em dezembro de 1999, pela Emenda Constitucional 24).

Importante demonstrar que a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 fortaleceu o sistema do sindicato único, pois preconiza em seu artigo 516:

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

A unicidade sindical também está prevista na Carta Maior em seu artigo 8º, inciso II, e consiste na proibição legal de existência de mais de um sindicato por categoria na mesma base de atuação, não podendo esta ser inferior a área de um município.

Dessa forma, atualmente a unicidade sindical está prevista no artigo 516 da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 8º, inciso V, da Carta Maior. Assim sendo, essa realidade somente poderá sofrer alteração por meio de Emenda Constitucional, nos termos do artigo 60 da CF/88.

Vale transcrever a observação feita pela Ariane Byun (2012, p. 191):

Afirma-se que a unicidade sindical garantida por lei tem uma íntima ligação com o corporativismo sindical, o qual foi mencionado no capítulo anterior como uma forma de controle estatal sobre as atividades sindicais, com o intuito de conter a luta de classes que estava prestes a estourar, visto que a sociedade temia o caos e a violência de algumas associações de trabalhadores em busca de melhores condições.

Percebemos que os países mais evoluídos não adotam mais o modelo de unicidade sindical, conforme as ponderações de Roberto Prado (1991, p. 261):

Amauri Mascaro Nascimento, com apoio em informes fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho, de 1973, relaciona entre os países que adotam o monismo sindical, os seguintes: Brasil, Argélia, Bolívia, Tchecoslováquia, Colômbia, Congo, Cuba, Egito, Filipinas, Honduras, Iraque, Jordânia, Kuwait, Líbia, Mauritânia, México, Nicarágua, Panamá, Peru, Polônia, Salvador, Síria, Ucrânia, Rússia, Tanzânia e Zâmbia. Todos esses países mencionados adotam o princípio do sindicato único. Acolhem o sistema de pluralidade sindical: França, Itália, Espanha, Portugal, Grã-Bretanha, Estados Unidos, República Federal Alemã, Austrália e Nova Zelândia (cf. Amauri Mascaro Nascimento, "Direito Sindical", págs. 130 e 131).

Relevante mostrar que o modelo sindical no Brasil é atenuado pela possibilidade de dissociação de sindicatos de categorias ou profissões similares ou conexas para a formação de sindicatos específicos, sendo reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RMS nº 21.305/DF o direito de dissolução:

**CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO - CATEGORIA DIFERENCIADA.**

A organização sindical pressupõe a representação de categoria econômica ou profissional. Tratando-se de categoria diferenciada, definida a luz do disposto no par-3. do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, descabe cogitar de desdobramento, por iniciativa dos interessados, consideradas as funções exercidas pelos sindicalizados. O disposto no parágrafo único do artigo 570 do referido Diploma aplica-se as hipóteses de existência de categoria similares ou conexas e não de categoria diferenciada, muito embora congregando trabalhadores que possuem funções diversas. A definição atribuída aos trabalhadores e empregadores diz respeito a base territorial do sindicato - artigo 8., inciso II, da Constituição Federal e não a categoria em si, que resulta das peculiaridades da profissão ou da atividade econômica, na maioria das vezes regida por lei especial, como ocorre em relação aos aeronautas. Mostra-se contrária ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos da Aviação Civil não subsiste, em face da ilicitude do objeto. Segurança concedida para cassar-se o ato do registro no Ministério do Trabalho.

(RMS 21305, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 17/10/1991, DJ 29-11-1991 PP-17326 EMENT VOL-01644-01 PP-00093 RTJ VOL-00137-03 PP-01131)

Tendo em vista que a unicidade sindical estabelece que para cada categoria profissional deve existir apenas um único sindicato, resta tolhido o poder de escolha, e por óbvio, o exercício da liberdade sindical.

O professor Russomano (2000, p. 65) aponta que a liberdade sindical é formada por três partes, formando um triângulo composto: *(i)* sindicalização livre; *(ii)* autonomia sindical e *(iii)* pluralidade sindical.

Logo, seria uma liberdade complexa, nas conclusões de Russomano (2000, p. 89-90):

A unicidade sindical conduz a maus caminhos:

a) limita a liberdade sindical;

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

Considera-se como sindicalização verdadeiramente livre a que consiste em: *(i)* aderir a um sindicato; *(ii)* não aderir; e *(iii)* permutar para outro sindicato. Assim, a avaliação dos sindicatos, no modelo de liberdade, é feita pelos próprios trabalhadores, que escolhem o sindicato que melhor represente seus desejos e direitos, o que aumenta o engajamento do trabalhador nos entes sindicais.

Assim, mesmo a Constituição garantindo a liberdade sindical (art. 8º, inciso V, da CF/88), trata-se de liberdade limitada, pois o obreiro tem apenas como opção a filiação ou não, sendo obrigado a contribuir monetariamente, independente de sua escolha, e sofrendo as conseqüências das decisões coletivas firmadas pelos entes sindicais.

Sendo assim, nas palavras de Sampaio Oliveira (2007, p. 10), o sistema unitário acaba por ser compulsório:

É cogente ressaltar que a representação no sistema unitário do Brasil é compulsória, todas as decisões e os efeitos dos atos praticados pela entidade refletirão na vida do obreiro até mesmo sem a autorização dele. Desse maneira, a representação não é uma escolha e sim uma imposição, já que ainda que não seja filiado o associado se beneficiará das conquistas do sindicato ou amargará as derrotas.

Nos dizeres de Bruno Guarnieri (2005, p. 66), o regime sindical fechado beneficia as elites que não tem compromisso pelo fim do monopólio, por lhes ser mais conveniente manter a unicidade:

Entretanto, por não se ter alterado o pensamento de boa parte do movimento sindical, que lutou, na Constituinte de 1988, contra o fim da unicidade, é certo que a liberdade sindical, ainda que venha a ser implantada, enfrentará dificuldades, pois terá que vencer toda uma história

ligada a um regime sindical fechado e que criou uma elite que dele se beneficia e provavelmente não deixará que ele termine sem ao menos protestar, tentando manter privilégios.

Ressalta-se que os sindicatos são custeados tanto pelos associados como pelos não associados, por meio do imposto sindical, e nos dizeres de Ana Martinhago (2009, p. 507), a unicidade sindical somada à compulsoriedade de contribuição não estimula a filiação e enfraquece o sindicato, facilitando o desvio de interesses:

Ademais, a existência de um único sindicato representativo da categoria profissional em uma dada base territorial somada à existência de arrecadação compulsória desincetiva a busca por novos sócios através da otimização das negociações coletivas. Logo, a fragilidade dessa estrutura, que se torna independente em relação aos seus próprios representados, facilita os desvios de interesses.

Segundo Ariane Byun (2012, p. 211), a contribuição sindical compulsória prejudica a democratização do movimento sindical brasileiro, a liberdade de escolha dos trabalhadores e o surgimento de entidades sindicais que objetivem melhores condições para suas categorias:

Consideramos que a contribuição sindical compulsória é um grande obstáculo para a democratização do sindicalismo no Brasil e da liberdade de escolha e de estabelecimento de sindicatos funcionais e competitivos objetivando melhores condições econômicas e de trabalho, entretanto, a possibilidade de criar outras contribuições definitivamente aumenta ainda mais o desinteresse dos próprios trabalhadores na promoção de seus direitos de forma coletiva, pois se cria a desconfortável situação de pagar por um benefício inexistente.

Relevante destacar que o monopólio sindical vai de encontro com as Convenções e entendimentos do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho.

No verbete nº 272, tal Comitê defende que o princípio da livre associação será letra morta se os trabalhadores e empregadores necessitarem de autorização prévia estatal como requisito para estabelecer uma entidade representativa.

A essência da liberdade sindical encontra-se nos verbetes nº 315, 316 e 319 protegendo os trabalhadores de criarem ou escolherem mais de um sindicato que os represente na mesma base territorial, não sofrendo limitação ou interferência do Estado.

## **2.1 Contribuição Compulsória**

Principal fonte de custeio dos sindicatos, nos termos do art. 579 da CLT:

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Ratifica tal dispositivo legal a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso IV.

Dos artigos 578 ao 610 da CLT têm-se a disciplina infraconstitucional da matéria, onde há o rol das pessoas obrigadas ao pagamento, a determinação de que a contribuição do empregado corresponde a 1 dia de salário por ano, bem como os objetivos sociais visados em sua aplicação, dentre outros pontos.

Todavia, entende-se que a contribuição compulsória, por ser devida independentemente de o trabalhador ser filiado à entidade sindical, estimula a perpetuação do sistema da unicidade sindical no Brasil, pois mantém a força trabalhadora hibernada pela fonte de custeio, tornando o sindicato uma

questão lucrativa para seus dirigentes e com pouca representatividade.

(OLIVEIRA, 2007, p. 12):

A contribuição compulsória manifesta, claramente, contradição ao princípio da liberdade sindical. Tal fonte de custeio está elencada na Consolidação das Leis do Trabalho nos arts. 578 *usque* 610. Ela é obrigatória independentemente da condição de associado, prescinde de filiação, mostrando-se evidente a sua pose autoritária e afrontando a liberdade sindical, daí porque ela é tão criticada. Este tipo de imposto gera multiplicação de sindicatos pouco representativos, ávidos em galgar tão somente o erário da contribuição sindical, isto porque esta receita não se vincula à representatividade, atuação ou combatividade do sindicato obreiro.

Por esses motivos é que tal contribuição é alvo de tantas críticas dos doutrinadores, pois é vista como empecilho à liberdade sindical e contraditória com o modelo sindical brasileiro, que apesar de garantir constitucionalmente a opção de filiação, não assegura ao trabalhador a liberdade de não-contribuição.

Assim, a legislação vigente faz com que o filiado arque com a contribuição compulsória, a assistencial, a confederativa e a mensalidade sindical, e ao não associado somente o pagamento da contribuição compulsória.

Insta ressaltar que as receitas sindicais no sistema brasileiro são de três modalidades, as compulsórias, as obrigatórias e as espontâneas.

As compulsórias são fontes de custeio imprescindível a categoria, independente da condição de associado. As obrigatórias são a contribuição de solidariedade e a mensalidade social. As espontâneas englobam as doações, pagamentos em campanha para constituição de fundos e colaboração para custeio de despesas de greve.

Alude Bruno Marcos Guarnieri (2005, p. 89):

A contribuição sindical compulsória, a nosso ver, leva a indústria dos sindicatos, ao ganho fácil de que, amparado por esse entendimento, organiza um sindicato – muitas vezes sem a menor necessidade e representatividade – e passa a viver, em certos casos, muito confortavelmente das contribuições compulsórias.

A contribuição sindical é uma violação aos direitos sindicais. O sindicato que precisa de renda “deve tratar de engrossar suas fileiras com uma adequada política social e não se utilizar de medidas coercitivas.

[...]

Segundo Russomano a contribuição sindical anual obrigatória sempre “amamentou os pelegos do operariado brasileiro”, que estão em desacordo com a democracia sindical. Assim, ao contrário do que se proclama, o fim das contribuições compulsórias não ensejará, necessariamente, o fim das entidades existentes. Isso apenas ocorrerá em relação aos sindicatos que não tenham, na verdade, condições de sobrevivência em um regime democrático por lhes faltar “representatividade autêntica”.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tentando garantir certa “liberdade” sindical, publicou o precedente normativo de nº 119, onde rechaça a cobrança de contribuição aos não filiados:

Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoreamento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

### 3 PLURALIDADE SINDICAL

A pluralidade é a antítese da unicidade, pois consiste na ausência de qualquer restrição por parte do Estado no que tange à criação dos entes sindicais, o que possibilita a existência de mais de um sindicato para a mesma base territorial.

Em um primeiro momento, a pluralidade pode restringir a força de uma classe quando dissolve seus esforços em diversos entes sindicais.

Entretanto, os defensores do pluralismo sindical entendem que situação pior é a lei impor a unicidade de representação e reunir grupos com convicções opostas, sobrepondo, assim, os interesses de uns sobre os outros e excluindo a fração com menor força expressiva.

É o que defende Russomano (1975, p.87):

Não são pequenos os riscos da pluralidade sindical. Mas, haverá outra maneira de salvar a liberdade dos homens, das classes e dos povos, sem enfrentar a ameaça de grandes males? A pluralidade sindical, efetivamente, garante melhor a liberdade dos sindicatos.

A OIT defende a pluralidade e unidade sindical em seu sentido mais amplo, não devendo haver nenhum tipo de interferência na criação de sindicatos, confederações, centrais, etc.

Assim, considera violação à liberdade sindical qualquer forma de impedimento de criação de novos sindicatos, incluindo-se aí os critérios de representação. Podendo ser criados sindicatos por categoria profissional, econômica, por setor industrial, etc.

A Convenção nº 87 da OIT combate toda forma de restrição ao direito dos trabalhadores. Vale observar o artigo 2º:

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.

Tal sistema vigora na maioria dos países, por exemplo, França, Espanha e Itália, essas Nações ratificaram as Convenções da OIT.

Todavia, a plenitude da liberdade ora defendida pela Convenção nº 87 da OIT não deve ser confundida com inobservância dos ditames legais pelos entes sindicais. O que deve ser pregado no pluralismo sindical é o direito de, preenchidos os requisitos, qualquer categoria profissional poder criar novo sindicato, independente da existência ou não de outro na mesma base territorial. Roberto Barretto Prado (1991, p. 72) leciona:

Deverão os sindicatos, da mesma forma que os demais cidadãos e também as sociedades privadas, cumprir as leis vigentes. Entendem muitos autores brasileiros, especializados em Direito do Trabalho, que a Convenção n. 87, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 10-7-48, ao acolher o pluralismo sindical, proclamou o direito atribuído ao sindicato de modo absoluto e multiforme, sem qualquer limitação, principalmente no tocante a intervenção da autoridade pública.

Trata-se de erro grave, de deletérias conseqüências, que entre nós se universalizou, criando-se o mito do sindicato infenso a qualquer restrição. Esse desvio perdura até nossos dias, não devendo subsistir por mais tempo.

O sindicato, como ocorre com as associações, não podem se contrapor às finalidades decorrentes de sua natureza, estando sujeito às leis que regulam suas atividades, que sempre deverão respeitar sua liberdade e autonomia, sendo que seus privilégios são exercidos sem atentado ao sistema constitucional do país.

Ensina Prado (1991, p. 111) que em caso de atrito entre a lei positiva e a convenção, a norma legal prevalecerá até que seja reformada, sob pena de agressão injusta à soberania nacional. Sendo assim, se daria por meio de Emenda Constitucional. Todavia, não é o entendimento do Supremo Tribunal Federal que interpretam as normas que não forem aprovadas com

observância do art. 5º, § 3º da CF/88 como supralegais, ou seja, abaixo da Carta Maior, mas acima das Leis.

A idéia da pluralidade sindical é de angariar mais filiados aos sindicatos que melhor represente os interesses dos seus associados, estimulando a concorrência entre os entes sindicais, na expressão de Murilo Oliveira (2007, p. 13):

Nota-se que a pluralidade sindical estabelece uma concorrência entre sindicatos, contudo tal disputa não é maléfica, já que os sindicatos irão lutar de forma profícua, é o que se espera, para angariar mais associados. Os anseios da classe estarão em jogo e quem conseguir mais conquistas sairá vitorioso e, conseqüentemente, com mais filiados. Assim, haverá uma batalha visando sempre a prestação de serviços aos associados, caracterizando uma disputa democrática, todos que cobiçarem poderão participar.

Haverá, assim, uma disputa democrática entre os sindicatos, onde todos que cobiçarem a representação coletiva possam participar, mas para obterem associados, deverão visar sempre à boa prestação de serviços aos associados.

Sendo assim, a liberdade sindical deve ser encarada como direito fundamental ao exercício do direito coletivo do trabalho. Em um ambiente verdadeiramente livre, os sindicatos teriam maiores obrigações com a classe representada, pois quanto melhor a sua atuação nas negociações coletivas, maior a possibilidade de adesão dos trabalhadores.

De acordo com o verbete nº 320 do Comitê de Liberdade Sindical, na criação dos sindicatos a liberdade sindical deve ser vista como uma garantia aos trabalhadores, mesmo que estes sejam contrários a multiplicação de organizações sindicais.

Vale destacar a ilação de Victor Russomano (2000, p. 90):

Mas, por seu turno, não são menos contundentes as impugnações feitas ao sindicalismo pluralista:

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

Com o passar do tempo, empiricamente, a pluralidade transforma-se em unidade sindical, no qual somente sobrevive o ente de melhor representatividade para a categoria profissional, conforme defende a Dra. Ariane Byun (2012, p. 203):

Em verdade a unidade é simplesmente o natural resultado de um sistema de pluralismo sindical, visto que é claro que a saudável concorrência entre sindicatos pela representatividade uma coletividade decorrerá na escolha pela melhor entidade que terá maior número de afiliados. [...]

### **3.1 Liberdade Sindical**

Somente haverá verdadeira liberdade sindical no sistema de pluralidade, onde todos os obreiros serão livres para ingressar ou não no sindicato que melhor os represente.

A liberdade sem escolha não pode ser considerada liberdade.

Segundo John Locke (1999, p. 115) liberdade consiste:

A liberdade consiste em não se estar sujeito à restrição e a violência por parte de outras pessoas; o que não pode ocorrer onde não há lei: e não é, como nos foi dito, uma liberdade para todo homem agir como lhe apraz (quem poderia ser livre se outras pessoas pudessem lhe impor seus caprichos?). Ela se define como a liberdade, para cada um, de dispor e ordenar sobre sua própria pessoa, ações, possessões e tudo aquilo que lhe pertence, dentro da permissão das leis às quais está submetida, e, por isso,

não estar sujeito à vontade arbitrária de outra pessoa, mas seguir livremente a sua própria vontade.

Defende o professor Sampaio Oliveira (2007, p. 7):

A independência do sindicato perante o Estado é imperativo para a configuração da liberdade sindical, o Estado não deve interceder na sua constituição ou administração, preservando a autonomia. A atuação das organizações sindicais não carece sofrer ingerência ilegítima de mecanismos externos.

Não haveria a idéia de “único”, e os trabalhadores não teriam que sujeitar-se ao cerceamento do direito de representação, pois seriam livres para aceitarem, modificarem, serem nulos ou absterem-se perante a sua categoria profissional.

A genuína liberdade sindical resume-se em três aspectos: (i) sindicalização livre, (ii) autonomia sindical e (iii) pluralidade sindical. Nas palavras de Víctor Russomano (2000, p. 65):

Se os institutos jurídicos podem ser representados geometricamente, diremos, de início, que a liberdade sindical é uma figura triangular. Na verdade, ela é formada, conceitualmente, de três partes distintas, que se tocam na extremidades, dando-nos a idéia de um perfeito triângulo jurídico. Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, sindicalização livre, autonomia sindical e – em nosso juízo – pluralidade sindical. Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical.

Sempre lembrando que a história ensina que da pluralidade nasce à unidade, a liberdade sindical não deve ser encarada como ímpar e sim um direito fundamental de um Estado democrático plúrimo, conforme demonstra Murilo Carvalho (2007, p.173):

No campo do trabalho a liberdade sindical é um direito fundamental, sendo que a democracia é essencial para o seu exercício. A ausência desta é repugnante para os idealizadores da justiça no âmbito trabalhista.

O Tratado de Versalhes, de 28 de junho de 1919, pode ser considerado o primeiro instrumento internacional que trata da liberdade, por

ter mencionado em seu preâmbulo princípios de liberdade sindical, sendo reproduzido pela OIT.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reconhece a liberdade sindical sedimentada na ideia de democracia, devendo ser defendida em seus diferentes aspectos, segundo Murilo Carvalho (2007, p.173):

Deste modo, há os princípios convergentes de configuração individual, remetidos ao próprio trabalhador, os quais são: liberdade de trabalhar e liberdade de filiar-se. E existe os de configuração coletiva, quais sejam: liberdade de associar-se, liberdade de organizar-se, liberdade de administrar-se e liberdade de atuar.

A OIT começa a tratar da liberdade sindical em seu preâmbulo, onde afirma que “entre os meios susceptíveis de melhorar as condições de trabalho e de garantir a paz” encontra-se “a afirmação do princípio da liberdade de associação sindical”. Tal tema fora aprofundado na Convenção nº 87, a qual estabelece os aspectos sobre o exercício pleno da liberdade sindical.

Observa-se que a liberdade sindical está presente nos instrumentos internacionais. Corroboram o professor Ricardo Pereira (2007, p. 70-71):

Assim como a liberdade sindical está prevista nos instrumentos de caráter universal adotados pelas Nações Unidas sobre direitos humanos, figura também no instrumento adotado por seu organismo especializado em matéria laboral, a Organização Internacional do Trabalho. A liberdade sindical integra o conjunto dos princípios e direitos fundamentais no trabalho contido na Declaração adotada em 1998. A titularidade e o conteúdo desse direito estão especificados nas convenções sobre liberdade sindical, em especial as Convenções ns. 87 e 98, além dos que aqui têm especial importância e complementam as convenções básicas, segundo referência contida em seus preâmbulos, as Convenções ns. 151 e 154. [...]

A OIT editou normas estabelecendo a organização sindical, quais sejam: a) Convenção nº 87: liberdade sindical e proteção ao direito sindical; b) Convenção nº 98: princípios do direito de sindicalização e de negociação

coletiva; c) Convenção nº 135: proteção e garantias aos representantes dos trabalhadores; d) Convenção nº 141: organização de trabalhadores rurais e seu papel no desenvolvimento econômico e social; e) Convenção nº 151: proteção ao direito de sindicalização e relações de trabalho no serviço público; e f) Convenção nº 154: sobre negociação coletiva.

Ainda, os verbetes nº 16 e 18 da OIT, que representam a jurisprudência da organização, reconhecem o direito de todo grupo de trabalhadores (ou empregadores) de constituir um sindicato, independentemente do que já existe.

Ratificada por mais de 100 países, até o momento o maior país sul-americano não ratificou a Convenção nº 87, havendo no Congresso Nacional, desde 1984, projeto de Decreto Legislativo para sua aprovação, mediante reforma constitucional.

Por fim, a liberdade sindical é uma liberdade múltipla, com diversas dimensões, individual ou coletiva, exercida tanto em sentido positivo como negativo.

Presente na pluralidade sindical faz com que os sindicatos desenvolvam-se na busca de melhor atuação sindical, diminuindo, conseqüentemente, a ambição dos entes pelo lucro e pelo poder econômico, pois haveria concorrência entre os sindicatos, sobrevivendo apenas o que melhor represente os trabalhadores e que fosse menos oneroso ao obreiro.

## 4 UNIDADE SINDICAL

Entende-se como unidade sindical a união dos trabalhadores em um só sindicato por sua própria vontade, e não por imposição legal, como fruto da evolução da pluralidade sindical.

Frisa-se que com o conceito de unidade não deve ser entendido como a existência de um único ente sindical, pois não há qualquer proibição a criação de novo sindicato, mas sim como um amadurecimento das relações sindicais em cada categoria profissional.

Ensina o professor Arouca (2012, p. 90):

Tanto faz unicidade ou pluralidade se não houver autonomia de verdade, sem ingerência do Estado, do Ministério do Trabalho e Emprego sempre presente, Ministério Público do Trabalho, agora presença constante.

É importante destacar que a Organização Internacional do Trabalho não é contrária à unidade sindical, desde que esta seja de fato livre, ou seja, podendo o obreiro ter a escolha de organizar sindicatos sem a possibilidade de proibição, extinção ou suspensão das atividades sindicais por atos administrativos estatais.

Para Ariane Byun (2012, p. 203):

Assim sendo, a unidade seria o expoente máximo da completa ausência de qualquer intervenção estatal na estrutura sindical, atingindo, entretanto, os fins almejados no sistema único de direito, pois a entidade sindical com maior número de afiliados e, portanto, o mais representativo fora escolhido, desta vez não por imposição legal, mas por deliberação coletiva e de forma democrática e liberal.

Assim, percebe-se que muitos doutrinadores defendem a unidade como uma maturidade da liberdade sindical, sendo evolução história do ente.

Na realidade, a decisão de haver um ou mais sindicatos deve ser da categoria. O momento vivido por cada uma das classes demonstrará qual é a melhor alternativa.

## 5 CONCLUSÃO

Observamos que no mundo as transformações surgidas no direito coletivo do trabalho iniciaram-se com a adesão do proletariado buscando melhores condições de trabalho e salário.

Entretanto, no Brasil ocorreu de modo diferenciado dos demais países desenvolvidos, tendo em vista a grande ingerência do Estado ao editar leis e regramentos para o exercício do direito coletivo.

Ainda que a Constituição Federal de 1988 tenha avançado ao proteger os entes sindicais, tal postura estatal reverbera até hoje, principalmente com a perpetuação do regime de unicidade sindical, da representação por categoria, da imposição de limite mínimo de um município para a criação de sindicatos, da obrigatoriedade de contribuição compulsória, etc., resquícios do controle estatal corporativista e autoritário sobre as atividades sindicais.

É facilmente perceptível que a Carta Magna padece de grande contradição ao assegurar no *caput* do art. 8º a liberdade de associação profissional ou sindical, direitos estes que são incompatíveis com o regime de sindicato único ora permitido pelo ordenamento jurídico.

A crítica sobre o modelo vigente também reside no fato de que a qualidade dos entes sindicais não é estimulada, uma vez que a fonte de renda é garantida pela contribuição compulsória e não é necessário demonstrar representatividade eficaz para angariar novos filiados.

Há, portanto, a inviabilização da promoção dos interesses dos trabalhadores em escala coletiva a partir da competitividade entre os sindicatos de melhor poder de negociação, não existindo a melhora nas condições de trabalho, e sim o engessamento da realidade vivida.

Assim, a liberdade de sindicalização, ora defendida pela Organização Internacional do Trabalho e direito fundamental do homem, só será efetiva quando verdadeiramente houver poder de escolha, o que não se vislumbra na unicidade sindical.

Infelizmente, a convenção nº 87 da OIT que trata da liberdade sindical, esbarra no próprio texto constitucional, impedindo que o Brasil a ratifique.

Conclui-se que os entraves para o desenvolvimento do modelo sindical brasileiro são: *(i)* a unicidade sindical, que não permite a concorrência entre os sindicatos e *(ii)* a contribuição sindical compulsória, que garante a renda independente da representação da categoria profissional.

Na sociedade moderna e plural, onde existe todo tipo de interesse e todo tipo de pessoa, deve ser dado a cada grupo o direito de defender as suas reivindicações, protegendo as minorias.

Por fim, para promover a evolução das relações trabalhistas, deve-se primeiramente abandonar as influências corporativistas e suprimir as contradições do ordenamento jurídico brasileiro no que tange à organização sindical, adotando um modelo ajustado à democracia ora buscada por este país.

Conclui-se, portanto, que os trabalhadores brasileiros necessitam urgentemente desta reforma constitucional para de fato possuírem liberdade sindical e serem capazes de escolher qual ente sindical melhor os representa. Inevitavelmente, tal evolução tem o condão de aprimorar a luta pelos direitos trabalhistas e transformar o Brasil em um país cada vez mais desenvolvido.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, Leonardo Gomes de. *A Liberdade Sindical*. *Universo Jurídico*, Juiz de Fora, ano XI, 24 de jun. de 2004. Disponível em: <[http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/1724/A\\_LIBERDADE\\_SINDICAL](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/1724/A_LIBERDADE_SINDICAL)>. Acesso em: 04 jun. 2013.

AROUCA, José Carlos. Organização sindical: pluralidade e unicidade: fontes de custeio. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 76, n. 6, p. 663-668, jun. 2012.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Derecho sindical*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

BORGES, Altamiro. Reforma sindical e convenção 87. *América Latina en Movimiento*. Disponível em: <<http://alainet.org/active/8027&lang=es>>. Acesso em: 30 abr. 2013. 10:35.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RMS 21.305-1, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 17/10/1991, DJ: 19/11/1991, vol. 00137-03. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia.asp?s1=%28RMS%24.SCLA.+E+21305.NUME.%29+OU+%28RMA.ACMS.+ADJ2+21305.ACMS.%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/bkjrc99>>. Acesso em: 26 abr. 2013. 17:18.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente Normativo. Tribunal Pleno. Sessão 02.06.1998, DJ 20.08.1998. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN119](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119)>. Acesso em: 26 abr. 17:59.

BYUN, Ariane Ah Hyon. Liberdade sindical sob o enfoque do Comitê de Liberdade Sindical. *Revista dos Tribunais on line*, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 191-234, abr./jun. 2012. Disponível em: <http://www.rtonline.com.br/>. Acesso em: 16 abr. 2013. 17:01.

COSTA, Sérgio Amad. Unicidade sindical x liberdade sindical. *Estadão*. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,unicidade-sindical-x-liberdade-sindical-,844534,0.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*, 2. Ed. São Paulo: LTr, 2003.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Sindicato mais representativo e mutação Constitucional*, 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GUARNIERI, Bruno Marcos. *Iniciação ao direito sindical*, 1. ed. São Paulo: LTr, 2005.

LOCKE, John. *Segundo tratado sobre o governo civil*, 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

MAGANO, Octavio Bueno. Princípios para um reforma da legislação trabalhista. *Revista dos Tribunais*, Brasília, n. 8, p. 101-102, set. 1994.

MARTINHAGO, Ana Carolina. *CF/88, art. 8º, inc. II: A unicidade sindical: Repensando a Constituição da República de 1988*. 1. ed. Paraná: Juruá, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Em busca da liberdade sindical: uma análise crítica do sistema sindical brasileiro. *Revista dos Tribunais on line*, Bahia, v. 33, n. 128, p 165-186, out./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.rtonline.com.br/>>. Acesso em: 16 abr. 2013. 17:01.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*, 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*, 3. ed. São Paulo: LTr, 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais do Direito Sindical*, 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SANTIAGO, Rodrigo Abagge. *Liberdade de sindicalização a luz do inc. V, do art. 8º da Constituição da República Federativa do Brasil*. 1. ed., Paraná: Juruá, 2009.

SIQUEIRA, Carolina Bastos. A liberdade Sindical no Brasil e o problema da aplicação do princípio da Pluralidade Sindical. *Revista dos Tribunais on line*, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 267-287, abr./jun. 2012. Disponível em: <http://www.rtonline.com.br/>. Acesso em: 16 abr. 2013. 17:01.