

SINDICATO ÚNICO: aplicação da teoria da unicidade sindical no Brasil

Rafael da Costa Vieira¹

Silvia Cristina Carvalho S. Santana²

RESUMO

Este trabalho consiste em demonstrar que o sistema de unicidade sindical adotada pelo sistema legislativo brasileiro tem sido tema de inúmeras controvérsias. De um lado está a Constituição do Brasil, que estabelece o modelo do sindicato único; de outro, impõe-se a Convenção n° 87 do OIT, de 1948, sustentando o sistema de liberdade sindical plena, adotada pela maioria dos países desenvolvidos. Faz-se mister um estudo analítico acerca da melhor opção para o país; o que se propõe é criar uma liberdade sindical interna, ou seja, que permita tanto o nascimento de sindicatos livres, como também de seus elementos constitutivos e estruturais. Não caberia às autoridades públicas, portanto, estabelecer os moldes de organização interna do sindicato. Contudo, não se pode querer retirar o Estado da regulação das relações de trabalho, uma vez que é ele quem tem força e autoridade para garantir a isonomia entre as partes.

Palavras-chaves: Unicidade Sindical. Convenção n° 87 da OIT. Constituição do Brasil.

ABSTRACT

This paper consists of demonstrating that the system of union unity adopted by the Brazilian legislative system has been the subject of numerous controversies. On one side is the Brazilian Constitution, which establishes the model of the single union; on the other hand, ILO Convention No 87 of 1948 is required, underpinning the system of full freedom of association adopted by the majority of developed countries. An analytical study is needed on the best option for the country; what is proposed is to create an internal trade union freedom, that is, that allows both the birth of free unions, as well as its constituent and structural elements. It would not be up to the public authorities, therefore, to set the mold for the internal organization of the union. However, one can not wish to withdraw the State from the regulation of labor relations, since it has the power and authority to guarantee the equality between the parties.

Keywords: Union Unicity. ILO Convention No. 87. Constitution of Brazil.

INTRODUÇÃO

A unicidade sindical adotada pelo sistema legislativo brasileiro tem sido tema de inúmeras controvérsias. De um lado está a Constituição do Brasil, que estabelece o modelo do

¹ Bacharel em Direito pela FAETE.

² Mestranda em Ciência Política pela Universidade Federal do Piauí, Especialista em Controle Interno e Externo na Administração Pública, com graduação em Direito pela Universidade Federal do Piauí e em Ciências Contábeis também pela Universidade Federal do Piauí. Professora Universitária da FAETE, UNESC, ESTACIO de Teresina e UESPI. Membro da Comissão de Direito do Trabalho, da Comissão de Ensino Jurídico e da Comissão de Mediação, Conciliação e Arbitragem da OAB/PI. Palestrante em Preparatórios para OAB. Professora de Pós Graduação da Escola da Assembleia Legislativa do Estado do Piauí - ALEPI, Escola Superior de Advocacia do Piauí - ESAPI, Estacio de Teresina e Escola Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí - EJUD. Vice Presidente da Associação Jurídica e Social do Piauí - AJUSPI. Sócia da Cames Brasil. Consultora Jurídica, Advogada e Contadora. Atualmente é professora da ESTÁCIO de Teresina e da FAETE.

sindicato único; de outro, impõe-se a Convenção nº 87 do OIT, de 1948, sustentando o sistema de liberdade sindical plena, adotada pela maioria dos países desenvolvidos. Faz-se necessário, um estudo analítico acerca da melhor opção para o país, observando o fato de que o Brasil é Estado membro.

Os princípios que norteiam a formação de organizações de trabalhadores são: o princípio da liberdade associativa e sindical, e o princípio da autonomia sindical. O primeiro defende a prerrogativa de livre associação e de liberdade sindical, assegurando, respectivamente, o direito de criação ou filiação a grupos/associações, bem como o de desfiliação dos mesmos, e a liberdade de criação, filiação e extinção de um sindicato. Já o princípio da autonomia sindical garante a autogestão às organizações sindicais, sem interferências empresariais ou do próprio Estado. Engloba, ainda, as questões referentes à estrutura interna dos sindicatos.

Ambos foram incorporados ao sistema jurídico brasileiro em 1988, com o advento da Carta Magna que, em seu art. 8º, promoveu diversos benefícios às entidades sindicais. Houve ampliação das prerrogativas de atuação destas associações; também houve, a eliminação do controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura da gestão e criação dos sindicatos; que antes da positivação em 1988, para se criar um sindicato era tão “burocrático”, pela própria intervenção do Estado, que exigia muitos requisitos, dificultando, e ao mesmo tempo engessando a liberdade, mitigando princípios, que inclusive já citados e consolidados pela OIT; ainda que não fossem suficientes para demonstrar a incompatibilidade com a própria democracia, coloca a prova outros princípios, como o da liberdade, igualdade, dentre outros.

Manteve-se a unicidade sindical por base territorial, o sistema de financiamento sindical compulsório e genérico, o poder normativo dos tribunais trabalhistas, e também o sistema de representação classista (este último revogado com a Emenda Constitucional nº 24, de dezembro de 1999).

Apesar dos avanços, a permanência dos itens supracitados recebeu inúmeras críticas, sob a alegação de que não é impossível manter um verdadeiro sistema trabalhista democrático com a presença de tais fatores de retrocesso. Mostra-se exemplo disso a CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO 97.^a Sessão de 2008, a qual o assunto é tratado com muita lucidez, bastante para transformar em alvo o modelo de sindicato adotado pelo Brasil 1988. O sindicato único foi um dos mais alvejados, posto que, de acordo com os críticos, não haveria possibilidade de o trabalhador escolher a quem se filiar, mas se escolheria se filiar ao único sindicato representativo da sua categoria ou se permaneceria desfiliação. Dentre

outros argumentos, está o de que a maioria dos países desenvolvidos adota o sistema sindical plural, de acordo com a Convenção nº 87 do OIT, o qual privilegia a democracia e não foi ratificada pelo Brasil.

Entretanto, de acordo com a interpretação de Maurício Godinho Delgado, “o sistema de liberdade sindical plena, pregado pela citada Convenção, defende que cabe aos sindicatos regularem suas estruturas internas, elegendo a melhor forma de se instituírem, e não que a lei deva impor pluralidade sindical” (DELGADO, 2007, P. 1309).

Tal situação é o que ocorre no Brasil. Apesar de instituir o sindicato único, o país permite que estas associações possuam tais prerrogativas, além de outras garantidoras da liberdade sindical, como, por exemplo, o impedimento de que trabalhadores que exerçam determinados cargos nos sindicatos sejam demitidos durante e até um ano após o término do seu mandato.

Além disso, devido às dimensões continentais do Brasil, a unicidade sindical operacionalizaria melhor o esquema trabalhista representativo, evitando o enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores com a empresa ou com o Estado. Também existem outros meios de associação dos trabalhadores sem que necessariamente tenham que passar pelos sindicatos, quais sejam as greves selvagens, feitas contra ou sem a direção sindical, e as entidades representativas dentro das empresas, sem a participação sindical.

Diante dos modelos sindicais de outros países (que nem sempre funcionam no Brasil), foi elaborado um projeto de lei para instituir a pluralidade sindical. Entretanto, nossa democratização é muito recente, e um processo de pluralismo sindical deve ser desenvolvido com a experiência histórica do sindicalismo, e não por imposição legal, como se almeja. Perdura, portanto, o dilema entre sindicato único e pluralismo sindical, acerca dos quais se faz necessária uma pesquisa para definir a melhor opção para o país, e que se apresente realmente como melhor alternativa às classes trabalhadoras.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A divisão social do trabalho se originou a partir da vida do indivíduo em grupos: o homem fazia o trabalho mais pesado (guerra e caça), enquanto as mulheres, crianças e idosos ficavam com trabalhos mais leves. Tudo era dividido com toda a tribo. Era a Economia Comunal Primitiva. Por ter uma vida mais sedentária que o homem, a mulher aprendeu, através da observação da natureza, a semear e, ao mesmo tempo, domesticar alguns animais. Em

períodos de escassez, a tribo sobrevivia graças ao que a mulher tinha plantado e criado; em decorrência disso, eram elas quem decidiam o futuro de todos, gerando um matriarcado.

O desenvolvimento a agricultura e da criação originaram, com o tempo, uma especialização das tribos nestas atividades, onde cada uma se dedicava a uma especialidade. Foi o início da Divisão Social do Trabalho. Essa especialização gerou a propriedade privada, e as comunidades especializaram-se na produção de um tipo específico de mercadoria; assim, deixaram de ser autossuficientes, e passaram a intercambiar produtos com outros grupos. Era o início da Economia Simples. Inicialmente, trocava-se uma mercadoria por outra. Depois, surgiu um equivalente geral, que seria uma referência para as trocas; eram grãos, gado, sal ou até mesmo sementes. Com a evolução técnica, o homem passou a produzir a moeda a partir de metais, a qual passou a ser o equivalente geral para as trocas de mercadorias.

Morais retrata bem este período:

À medida em que foram desenvolvendo a agricultura e a criação, as tribos se especializaram: umas em agricultura e outras em pecuária. Já não viviam da incerteza da caça e da coleta dos frutos. E desde esta longínqua época que o homem conhece a **Divisão Social do Trabalho** na qual uns se dedicam à caça, outros à coleta de frutos, outros à agricultura e outros à pecuária. (MORAIS, 1998, p. 05- 10.)³

No entanto, apesar de toda a evolução da economia, a era histórica seguinte trouxe um retrocesso ao desenvolvimento até então vivenciado. Durante vários séculos, a Europa viveu o período denominado Idade Média, caracterizado principalmente pela existência da crise do sistema feudal. A partir do século XII, ocorreram várias transformações na Europa que contribuíram para a crise do sistema feudal, o renascimento comercial impulsionado, principalmente, pelas Cruzadas, o aumento da circulação das moedas, principalmente nas cidades. Este fator desarticulou o sistema de trocas de mercadorias, característica principal do feudalismo. O surgimento da burguesia, nova classe social que dominava o comércio e que possuía alto poder econômico. Esta classe social foi, aos poucos, tirando o poder dos senhores feudais, No final do século XV, o feudalismo encontrava-se desarticulado e enfraquecido. Os senhores feudais perderam poder econômico e político. Tal sistema possuía uma sociedade estamental (na qual não havia mudança de classe social) e uma divisão do território das nações em feudos, que consistiam em unidades de terras de propriedade de um nobre, mas que eram habitadas e cultivadas por servos. Ou seja, o nobre possuía grande quantidade de terras, as quais

³MORAIS, Clodomir dos Santos de. **Elementos sobre a teoria da organização no campo**. 2. ed. *Caderno de formação*. 11. p. 05- 10.

eram divididas e distribuídas entre seus servos; estes deveriam cultivá-las e fornecer uma parte das colheitas ao senhor feudal, em troca de proteção contra os bárbaros que assolavam a Europa àquela época e de poder habitar a terra (regime de servidão coletiva).

Havia, ainda, grande influência da religião sobre a sociedade da época, em decorrência da forte aliança entre a Monarquia e a Igreja Católica. Embora o Rei não fosse figura atuante, ainda assim impunha grande respeito, uma vez que era ele quem concedia os títulos de nobreza e, por conseguinte, as terras que deles decorriam. Quer dizer, o Rei efetivamente não mandava no território, mas tinha totais condições de ceder ou tomar terras (e consequentemente fortunas) da maneira que melhor atendesse aos seus interesses.

Tais características da sociedade feudal constituíam enorme entrave ao desenvolvimento comercial. Primeiro, porque cada feudo possuía suas próprias regras comerciais, com pesos, medidas e moedas distintas; segundo, porque a Igreja Católica condenava a usura (lucro), de forma que pouquíssimas pessoas se atreviam a praticar o comércio. Dessa forma, manteve-se, por séculos, uma sociedade política, cultural e economicamente estagnada, na qual não existiam as relações trabalhistas como se entende atualmente.

Com o tempo, surgiram, durante a Baixa Idade Média, grandes modificações, que trouxeram a decadência do sistema feudal. As Cruzadas, As cruzadas foram tropas ocidentais enviadas à Palestina para recuperarem a liberdade de acesso dos cristãos à Jerusalém. A guerra pela Terra Santa, que durou do século XI ao XIV, ---o desenvolvimento dos burgos e renascimento comercial e urbano levaram a formação dos Estados Nacionais. O aumento da população levou ao aumento da produção, inicialmente artesanal, e posteriormente manufaturada, culminando com desenvolvimento da atividade industrial. Não havia mais espaço para a sociedade feudal estática, tampouco para a economia “engessada” que até então se apresentava.

Como desdobramento da Revolução Burguesa que ao abandonar o feudalismo, os países europeus passavam a se estruturar como estados nacionais, governados por uma monarquia absolutista que detinha o controle sobre todas as suas fronteiras. No século XVII, porém, este sistema de monarquia centralizadora começava a entrar em colapso, especialmente a partir do desenvolvimento de uma nova classe, a burguesia, responsável pelas trocas monetárias. Depois veio a Revolução Industrial, ocorrida na segunda metade do século XIX, na Inglaterra. Através desta Revolução, o eixo econômico desviou-se do modo de produção até então predominante (sistema feudal, da Idade Média), o qual buscava meramente

satisfazer as necessidades de cada feudo, para um novo modo de produção, baseado no acúmulo de capitais e na produção de bens em larga escala.

Alguns anos depois, houve a Revolução Francesa, que, através de seu lema de igualdade, liberdade e fraternidade, difundiu o liberalismo, corrente ideológica da época, a qual veio consolidar o anseio da sociedade que surgia: liberdade social, religiosa e, acima de tudo, econômica. Neste contexto, o trabalho aparece como MORAIS, Clodomir dos Santos de.(1998, p. 07) coloca que “uma das mais marcantes comprovações de liberdade do indivíduo”, respaldando aos indivíduos tanto o direito de contratar como o de ser contratado, sem a interferência estatal.

Então, vários trabalhadores, tanto os já habitantes das cidades quanto agricultores desejosos de sair da miséria criada pela grande concentração de terras nas mãos de poucos, empregaram-se nas fábricas emergentes. A oferta de mão de obra, desta forma, tornou-se maior que a procura, contribuindo para a exploração do trabalho, feita através da elevadíssima carga horária (até 14 horas diárias) e de salários excessivamente baixos, além da falta de segurança contra acidentes trabalhistas. Mulheres e crianças eram utilizadas como substitutos ao trabalho masculino, porém recebendo menos e trabalhando mais horas por dia. O progresso, o anseio por lucros e a miséria acabaram por criar uma nova forma de escravidão.

Tal situação passou a gerar comoção social; o Estado necessitava urgentemente interferir em tal situação econômica. Algumas leis, como a lei de Peel, conseguiram diminuir um pouco a situação em que os trabalhadores se encontravam. De acordo com Fábio Ferraz⁴,

O Manifesto Comunista de Karl Marx, por sua vez, despertou a consciência de classes: os empregados passaram a se unir, a reivindicar seus direitos. A encíclica RerumNovarum, publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, ‘incentivou todo o mundo cristão, incentivando o interesse dos governantes pelas classes trabalhadoras’.{*vejam que a igreja católica nem sempre atrapalhava, as vezes ela ajudava}.(FERRAZ, 2008, n.p.).

O Direito do Trabalho, então, surgiu não só como apelo social e dos próprios trabalhadores, como uma necessidade humana de evoluir, consolidando-se ao longo do século XX, quando foi incluído nas constituições de diversos países. O pioneiro foi o México que, em sua Constituição de 1917, estabeleceu direitos essenciais ao trabalhador, tais como: jornada de trabalho de 8 horas por dia, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito

⁴FERRAZ, Fábio. **A evolução do direito do trabalho. Advogado online.** Disponível em: <<http://advogado.adv.br/fabioferraz.htm>>. Acesso em: 03 dez. 2008.

de sindicalização e de greve, dentre outros. O tema relativo aos direitos fundamentais a partir de então passou a ser recebido grande destaque e atenção, modernamente, por parte dos estudiosos do Direito. À análise da origem, da evolução histórica do trabalho, da natureza, dos fundamentos e da concretização de tais direitos – tidos como elementos fundantes das ordens jurídicas nacionais, da ordem jurídica internacional.

É preciso ressaltar a importância da inclusão dos direitos dos trabalhadores nas constituições: como lei maior de um país, esta deve garantir que certos direitos sejam efetivamente atendidos, e os direitos dos trabalhadores, por serem normas de interesse e garantias sociais, devem, portanto, estar contemplados nela.

Em termos sociais e jurídicos, foi enorme o avanço obtido com a criação de direitos aos trabalhadores. Infelizmente, só presenciando as atrocidades cometidas contra homens, mulheres e crianças nas fábricas é que o Estado percebeu a necessidade de sua intervenção para que desrespeitos aos direitos humanos, inicialmente contemplados na Revolução Francesa, cessassem, garantindo aos trabalhadores qualidade de vida e dignidade.

O artigo 5º da atual Constituição Brasileira trata das garantias e direitos fundamentais que cada cidadão dispõe. Ele é, sem dúvida, um dos artigos mais importantes contidos na Carta Magna de 1988, que foi chamada de cidadã por ser uma Constituição mais democrática. Essa constituição ampliou os direitos dos indivíduos e permitiu sua proteção em várias situações.

Dentro do referido artigo, existem diversos princípios relacionados aos direitos e garantias fundamentais, tornando-se polêmicos quando contrariados por qualquer tipo de normatização que venha a distorcer ou até mesmo mudar sua interpretação, colocando-se contrário à norma maior do país, que faz questão de demonstrar a tamanha importância positivando-os tais princípios.

Os direitos e deveres individuais e coletivos fundamentais surgiram para assegurar às pessoas a possibilidade de ter uma vida digna, livre e igualitária. Eles são encontrados nas constituições de quase todos os países democráticos. O constitucionalismo moderno sugere que esses direitos sejam o ponto inicial para a ordem jurídica. No artigo 5º, são encontrados 77 incisos, porque o 78, fala de razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, 3 parágrafos e o caput, porque o §4º fala do Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. Nele, são garantidos os direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à moradia e à segurança. Também é dado a todo brasileiro, segundo os registros, o direito de exercer os cultos religiosos, seja qual for sua

religião, o benefício de trabalho, dentre outros. Enfim, todo cidadão é livre e pode recorrer à justiça, quando necessário for, sem ser oprimido. É essencial que todo brasileiro saiba dos seus direitos e garantias, para que não decaia sobre ele nenhum tipo de injustiça, ainda que seja caminhando por uma subdivisão que não tenha capacidade de entender por falta de educação e/ou esclarecimento.

O princípio da liberdade versa que o cidadão tem o direito de ir e vir, praticar sua religião, sem ser censurado e expor suas opiniões contra alguém, desde que possua argumentos e justificativas para tal. O princípio da igualdade, garante que todos são iguais perante a lei e, portanto não deve ocorrer discriminação de qualquer tipo. Essa igualdade pode ser classificada de duas formas: Igualdade Formal e material - a primeira explica que todos os indivíduos são tratados de maneira igual perante a lei, ou seja, quando homens e mulheres são classificados com direitos e obrigações de acordo com a lei, enquanto a segunda, equilibra quando os mais fracos recebem um tratamento diferenciado a fim de aproximá-los dos mais fortes, ou seja, o Estado deve tratar os pobres, os desiguais, dentre outros grupos, de maneira especial de acordo com a situação.

Diz a OIT, que os direitos de sindicalização e negociação coletiva permitem promover a democracia e o trabalho decente, segundo o Relatório Global, foram registrados avanços na ampliação da ratificação dessas convenções pelos Estados-Membros, o referido também indica que, ainda é necessário um maior esforço para atingir a ratificação universal de ambas as convenções, essa dificuldade acontece devido às realidades culturais antagônicas, o que não justifica o compromisso assumido pelos constituintes tripartites da OIT, que até 2007, de um total de 182 Estados-Membros, 148 haviam ratificado a Convenção nº 87 e 158 haviam ratificado a Convenção nº 98. Ou seja, dados muito preocupantes, pelo fato de a Convenção nº 87 ter se tornado a menos ratificada das oito Convenções fundamentais, principalmente quando trazidos para realidade Brasileira.

A Convenção nº 98 foi ratificada pelo Brasil em novembro de 1952. {65 anos} Porém, o mesmo não aconteceu até hoje com a Convenção nº 87, sobre liberdade sindical e direito de sindicalização, considerada um dos mais importantes tratados multilaterais da OIT.

Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes e de afiliar-se a elas, com o objetivo de promover e defender seus respectivos interesses e de celebrar negociações coletivas com a outra parte, livremente e sem ingerência de umas sobre as outras, nem intromissão do Estado.

A liberdade sindical e a liberdade de associação são um direito humano fundamental que, junto com o direito de negociação coletiva, representam um valor central da OIT. Os direitos de sindicalização e de negociação coletiva permitem promover a democracia, uma boa governança do mercado de trabalho e condições de trabalho decentes.

EVOLUÇÃO E SURGIMENTO DOS SINDICATOS

Os sindicatos evoluíram da luta por sua própria sobrevivência, contra a vontade Estatal, até conseguirem coexistir com esse mesmo Estado. Inicialmente, os patrões e o Estado negavam o direito ao reconhecimento legal dos sindicatos. O contexto histórico da época era marcado por um espírito individualista e igualitário, gerado ao longo de séculos de submissão humana à igreja e aos senhores feudais que foram extravasados com a Revolução Francesa. Além disso, havia, de acordo com Moraes Filho, Evaristo(1998), o temor de que tais “associações de trabalhadores se transformassem em núcleos revolucionários contra a sociedade constituída.”⁵ Para os operários, a classe que os explorava economicamente nas fábricas era a mesma que controlava a política, ou seja, o poder econômico era o mesmo poder político. Associar-se, portanto, era um meio para tentar alterar esta situação de dupla exploração. Como consequência, burguesia e governo se uniram para impedir que a estrutura vigente fosse alterada.

Durante cerca de um século perdurou esta “queda de braço” entre o anseio de os trabalhadores se associarem e o impedimento imposto pelo Estado, até que os trabalhadores pudessem livremente se filiar aos sindicatos. Além da ideologia de liberdade que predominava na época, o surgimento da máquina de vapor de Watt teve importância fundamental para o início das associações trabalhistas: permitiu a passagem da fábrica dispersa para a fábrica concentrada, através do surgimento da manufatura, o que fez com que o trabalho artesanal, individual, ficasse cada vez mais raro, e os operários passassem a se aglomerar em um único local. Ou seja, o desenvolvimento da tecnologia permitiu que os indivíduos se agrupassem em torno de um ofício, e quanto mais aumentava a produção em decorrência do desenvolvimento da sociedade de consumo, maior era a concentração de trabalhadores nas fábricas e de pessoas nas cidades. Daí para que as associações surgissem foi uma questão de pouco tempo.

Diversos outros fatores influenciaram o surgimento dos sindicatos. A vulnerabilidade dos trabalhadores foi um deles. Ora, apesar dos ideais franceses de liberdade e

⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**. 2. Ed. São Paulo: Alfa-Omega, 1978.

igualdade, não havia efetivamente igualdade de condições entre os indivíduos (igualdade material), uma vez que as diferenças econômicas enfraqueciam aqueles mais desfavorecidos financeiramente; ou seja, os patrões eram mais fortes, tinham mais poder de barganha que os empregados, e por isso estes últimos ficavam vulneráveis aos interesses da elite que, por ser detentora do poder financeiro, detinha também o poder político. Cada contrato era uma lei particular entre as partes, já que “não havia grupo por trás do indivíduo”, fato que desfavorecia os empregados. Quer dizer, havia uma igualdade civil, e não uma igualdade de forças. Moraes Filho, Evaristo, sintetiza essa situação afirmando que⁶ :

A suposta igualdade de todos perante a lei criava uma maior desigualdade de condições. Se os seres humanos haviam nascidos desiguais, com a liberdade da luta pura e simples pela vida ainda mais aumentava essa desigualdade. E isso porque as oportunidades e os bens de que dispunham não eram inicialmente iguais. Mais ainda se aprofundava essa diferença de situação e poder com a fragmentação individualista da vida social. Os homens se apresentavam para trabalhar, como indivíduos isolados e separados, como se cada contrato individual de trabalho só pudesse ter interesse para ele. (MORAES FILHO, 1998, p. 16).

Outro fator foi o aparecimento do maquinismo, o que tornou o indivíduo força secundária e, portanto, dispensou inúmeros trabalhadores, principalmente homens, os quais eram substituídos por mulheres e crianças (mais dóceis e menos dispendiosos). Começaram a aparecer os primeiros desempregados; além disso, sucediam-se crises econômicas e acidentes de trabalhos. “Enquanto o Estado não intervinha, iam os próprios trabalhadores auxiliando-se mutuamente, através de organizações de companheiros e de socorros mútuos, que muito lhes ajudavam a suportar os maus dias que o destino lhes reservasse” (MORAES FILHO, 1998, p.45)⁷.

Do crescimento do desemprego decorreram lutas sociais, as quais também influenciaram decisivamente o agrupamento de trabalhadores, uma vez que estes passaram a reivindicar seus direitos muitas vezes através de prejuízos causados aos donos de fábricas. Em decorrência dos conflitos e insatisfações, vieram os acordos entre patrões e empregados, feitos sem a tutela do Estado. Percebe-se, assim, que o sindicato já havia surgido como instituição social, restava ao Estado unicamente reconhecê-lo.

Enquanto o Estado não se decidia a intervir, enquanto não se modificava a mentalidade das classes dirigentes, iam os operários e patrões ultimando entre si verdadeiros contratos coletivos de trabalho sem o saberem. Eram acordos coletivos que surgiam espontaneamente, à margem do direito estatal escrito, trazendo a paz, pelo menos durante alguns momentos, para as classes produtoras. (MORAES FILHO, 1998, p.22)

⁶MORAES FILHO, Evaristo de. Op.cit.

⁷ MORAES FILHO, Evaristo de. Op.cit. p. 109.

Posteriormente, o Estado, passou a aceitar a existência e a colaboração não só os sindicatos, como também outros tipos de associações; era necessário que o Estado dividisse sua soberania com alguns destes entes para que não a perdesse completamente.

(...) o Estado passaria a uma função meramente administrativa, de gestão dos negócios públicos, mas sem a característica do *imperium* impecável e ilimitado da soberania nacional. Esta ele dividiria com os demais agrupamentos econômicos e culturais, que teriam o seu campo próprio de ação, com verdadeiras jurisdição e competências específicas. Estado e associações profissionais viveriam como num regime federativo. (MORAES FILHO, 1998, p.26)

Quer dizer, as necessidades dos indivíduos levaram a uma diminuição da vontade imperiosa do Estado, como forma de melhor cuidar dos interesses daqueles que o formam.

Neste ponto, é importante fazer ressalvas à legitimidade atribuída ao Estado, e não aos sindicatos, para a prerrogativa de criar leis que por todos devem ser obedecidas.

Estado de Direito é distinto de Estado Democrático de Direito. No primeiro, impera o princípio da legalidade; já no segundo, há a legalidade alternada com exercício democrático de poder, ou seja, participação política dos cidadãos, direitos e garantias igualitários, rito de escolha dos representantes, dentre outros. . A palavra democracia tem origem no grego *demokratía* que é composta por *demos* (que significa povo) e *kratos* (que significa poder). Neste sistema político, o poder é exercido pelo povo através do sufrágio universal. É um regime de governo em que todas as importantes decisões políticas estão com o povo, que elegem seus representantes por meio do voto.

É um regime de governo que pode existir no sistema presidencialista, onde o presidente é o maior representante do povo, ou no sistema parlamentarista, onde existe o presidente eleito pelo povo e o primeiro ministro que toma as principais decisões políticas. Uma das principais funções da democracia é a proteção dos direitos humanos fundamentais, como as liberdades de expressão, de religião, a proteção legal, e as oportunidades de participação na vida política, econômica, e cultural da sociedade. Os cidadãos tem os direitos expressos, e os deveres de participar no sistema político que vai proteger seus direitos e sua liberdade.

Não há, entretanto, neutralidade quanto à formação do ordenamento jurídico, uma vez que ele repousa numa estrutura política de poder. Contudo, o Estado deve estar além das diferenças, e pautar pelo equilíbrio social. Ressalte-se que equilíbrio não significa consenso, mas interação entre os diferentes. Por isso, participar se torna tão importante, uma vez que permite que opiniões diversas se confrontem e, através das discussões, surja um ordenamento jurídico plural.

Contudo, surgem questionamentos sobre como e por que obedecer às leis, principalmente as injustas, se, se deve ou não acatar o legislador, quando uma situação político-

jurídica seria injusta, etc. A sociedade, mista que é, tem opiniões diferentes acerca das idéias de justiça e injustiça. Entretanto, mesmo no caso de leis injustas, não há justificativa para a desobediência civil. Este instituto pressupõe a negação de um sistema, incita o desrespeito à ordem vigente através da violência física, baseado em ideais de justiça. Da mesma forma ocorreu com Hitler e com a Inquisição que, invocando ideais de justiça, promoveram o terror em meio à sociedade.

A violência civil deve ser o último recurso a ser utilizado, até porque, geralmente, este instituto só provoca a desordem, sem disponibilizar outra estrutura política que substitua a deposta. Não há garantias de que a força física traga um governo melhor. Alcançar a unanimidade é impossível; é possível tentar buscar o consenso, baseado na opinião da maioria, que é o que garantiria uma sociedade o mais justa possível, sem desrespeito aos direitos fundamentais do cidadão.

Assim, apesar da indiscutível importância que as associações, em especial os sindicatos, passaram a ter na gerência social, o Estado permaneceu como fonte legítima do direito. A essência não foi perdida, uma vez que cabia ao Estado regular e coordenar esses novos grupos que surgiam. Desta forma, ao mesmo tempo em que os sindicatos tinham reconhecida sua liberdade de ação, possuíam restrições em sua autonomia, impostas pelo Estado, com base no interesse público.

A autonomia sindical é o limite para a ação do sindicato, é o direito da autodeterminação sindical, é o poder que é reconhecido ao sindicato para alcançar suas finalidades, dentro dos meios não contrários à lei e normas estabelecidas para a manutenção da ordem pública (MORAES FILHO, 1998, p.28)⁸

Ou seja, a partir do momento em que o Estado cede parte de sua soberania aos sindicatos, sub-roga-se no direito de traçar limites à autonomia sindical. Estes limites variam de acordo com o regime político adotado por cada estado: quanto mais totalitário é o governo, menor é a liberdade conferida à administração sindical.

Os sindicatos, portanto, conseguiram conquistar sua autonomia, ainda que limitados pelo Estado, garantindo aos trabalhadores direitos e garantias que anteriormente sequer existiam. Vieram como associações auxiliares do Estado, de modo a suprir a carência deste em proteger os indivíduos responsáveis por toda a produção econômica: Com isso, os trabalhadores,

Percebendo os homens a natureza e os limites do estado, formaram inevitavelmente outras associações, com outros métodos e outros instrumentos, por meio dos quais

⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. Op.cit.

puddessem propugnar por aqueles interesses comuns para os quais o Estado não era nem podia ser suficiente. (MACIVER,1798 apud MORAES FILHO, 1798, p.130)⁹

SISTEMAS SINDICAIS

A organização sindical divide-se em dois tipos: o da estruturação dos sindicatos de trabalhadores e o do modelo de sindicalização (unicidade ou pluralidade sindical).

De acordo com o tipo de estruturação, há quatro critérios para agregação dos trabalhadores em um sindicato, conforme o ofício ou profissão, como é o caso dos sindicatos de categoria diferenciada (sindicatos dos professores, motoristas, músicos, etc.), também chamados sindicatos horizontais, são as organizações de trabalhadores segundo o ofício ou a profissão, independente da empresa em que trabalha, ou a ramo industrial a que pertença. Também se denomina organização horizontal, no aspecto da territorialidade, quando estão articuladas intersetorialmente diversas organizações sindicais. Uma Federação regional que agrupa organizações de todos os setores, ou uma Central de Trabalhadores são organizações horizontais. Um desenvolvimento negativo do sindicato horizontal é o gremialismo atomizado da classe trabalhadora, uma vez que atingem os trabalhadores de uma mesma profissão, ainda que de empresas diferentes; de acordo com a categoria profissional, que são os mais significativos no Brasil, e cujos filiados têm profissões similares e filiam-se a um mesmo empregador (sindicatos verticais); Os sindicatos verticais eram a base da organização laboral no Corporativismo do Estado Novo, tanto no Brasil de Getúlio Vargas, como no Portugal de Salazar. Baseados no modelo italiano de Benito Mussolini, os sindicatos verticais tinham na sua concepção juntar numa única instituição todos patamares de uma determinada área econômica, ou seja, era o mesmo sindicato para os administradores, quadros médios, chefias e operários. Paralelamente estes eram os únicos autorizados, através do critério de sindicato por empresas, inconstitucional no Brasil, uma vez que a Constituição Federal estabelece o critério de categoria profissional para organização dos sindicatos, mas relevantes no sistema norte-americano; por fim, por ramo empresarial de atividades, critério de vinculação que favorece os grandes sindicatos, os quais geralmente são muito fortes e abrangentes.

Quanto ao modelo de sindicalização, os sistemas sindicais podem ser únicos ou plurais. A pluralidade faculta aos trabalhadores a criação de quantos sindicatos acharem necessários para representar uma mesma categoria. Já a unicidade sindical estabelece que, só pode haver um sindicato representativo de determinados trabalhadores, qualquer que seja a

⁹ MACIVER, apud MORAES FILHO, 1978, p.130.

forma de estruturação sindical; o sindicato, neste caso, tem monopólio de representatividade; este modelo é o que vigora no Brasil desde 1930, ou seja, o Brasil está com uma diferença de 18 anos da data que se iniciou o modelo de sindicato único, e até a constituição de 1988 teve singela diferença de 40 anos para pensar no assunto e ratificar a convenção, e não satisfeita continua até hoje 69 anos depois, sem fazer referida ação, até mesmo porque depois de 88 a constituição positivou em seu art.8 a unicidade sindical.

Unicidade, entretanto, não se confunde com unidade: a primeira impõe a obrigatoriedade do sindicato único; já a segunda demonstra a existência de sindicatos únicos por opção dos próprios trabalhadores.

É necessário, porém, distinguir-se entre unicidade e unidade sindicais. A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de sua imposição legal.(DELGADO, 2007, p. 1331.)¹⁰

Da mesma forma, Nascimento (2003) também faz distinção entre unidade, unicidade e pluralidade sindical. De acordo com este autor, unicidade sindical é a regra que autoriza a existência de um único sindicato por base territorial, enquanto pluralidade é aquela que permite a criação de diversos sindicatos.

As desvantagens apontadas quanto à adoção do sindicato único, o modelo instituído no Brasil, é de que há impedimentos à livre criação dos sindicatos, ficando a representação dos trabalhadores restrita a só uma instituição; aqueles sindicalizados que não concordem com a política de seu sindicato nada podem fazer, a não ser tentar mudar a política através das eleições. É este o entendimento do supracitado autor:

As objeções que são apontadas quanto ao sistema do sindicato único cingem-se à restrição que se impõe à livre constituição de sindicatos pelos interessados, de modo que aqueles que pertencem ao grupo não têm outras opções, ainda que em desacordo com as diretrizes sindicais. A representação dos interesses fica canalizada para uma única organização, não restando alternativas para os representados em desacordo com as diretrizes da diretoria do sindicato, a não ser influir nas eleições para sua renovação. (NASCIMENTO, 2003, p. 937-942)¹¹

Entretanto, também há críticas quanto à pluralidade sindical; a maior delas é que, com a existência de diversos sindicatos para uma mesma categoria, a representatividade se torna mais frágil além de gerar competições entre os próprios sindicatos no momento de decidir qual é o mais representativo. Além disso, o empregador poderia favorecer determinados sindicatos

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2007. p. 1331.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 937- 942.

em detrimento de outros. Neste sentido, o sindicato único é mais sólido, característica essencial para atuar de maneira mais representativa.

Os pensadores que defendem essa tese apontam a unidade sindical como evolução natural do sindicato plural, segundo a ótica de que a unicidade gera uma exclusividade de representação classista que assegura certa acomodação das lideranças antigas, que, muitas vezes, na pluralidade, correm o perigo da concorrência renovadora. Já a pluralidade, fraciona em vários segmentos representativos, sendo que, será mais fácil ao poder econômico enfrentá-los, tomando como referencia os países em que há maior vigor reivindicatório e maior capacidade de mobilização sindical são aqueles que ostentam a pluralidade entre as prerrogativas constitutivas da liberdade sindical em si não existe a proposição da obrigatoriedade da pluralidade, pois esta vale como prerrogativa, como direito. Se os trabalhadores, apesar de terem a faculdade, preferirem agrupar-se em representações unitárias, estar-se-ia diante do ideal, a unidade na pluralidade, ou seja, fatalmente, convergiria para a unidade sindical. O sistema de sindicatos únicos é mais representativo, mais simples, certamente a melhor forma de operacionalização dos sindicatos. Contudo, não deve ser imposto, sob pena de não alcançar toda a força e representatividade que teria se fosse democraticamente escolhido opção do povo.

POLÍTICA SINDICAL NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS

Atualmente, nos países de Primeiro Mundo, as empresas estão buscando maior flexibilidade nas relações com os trabalhadores, em decorrência de vários fatores. Além disso, tornam-se mais hostis aos sindicatos, e por isso, implementam políticas de relações humanas que aumentam a integração dos trabalhadores nas empresas, diminuindo seus direitos e aumentando suas obrigações. Isso significa na prática que é mais fácil uma pessoa sair de um cargo inicial até chegar na mais alta posição hierárquica da empresa pelos seus esforços e investimentos nos seus conhecimentos, o que se observa aqui é que quanto maior a responsabilidade maior será o salário e benefícios do empregado, como também as chances de crescimento dentro da empresa.

Na Suécia há alto nível de sindicalização, apesar de haver grande queda na sindicalização de trabalhadores. Isso ocorre porque a organização trabalhista sueca oferece grandes vantagens aos seus associados, principalmente em forma de seguro-desemprego. Além disso, há acordos institucionais que orientam o mercado laboral, proporcionando qualificações e flexibilidades na força de trabalho.

O atual sistema político-econômico dos países desenvolvidos tem suplantado o capitalismo selvagem, garantindo ao trabalhador, por consequência, direitos básicos como saúde, educação, moradia e bom padrão de vida. Por isso, os sindicatos, nestes países, estão perdendo força. Conforme explicita Milton Martins,

[...] Do ponto de vista econômico, a globalização da economia, o acirramento da competição internacional, as pressões por maior rapidez nas tomadas de decisões e por maior flexibilidade nas formas de organização do trabalho estimulam as empresas a buscar modalidades de relacionamento com os empregados que não passem pelo sindicato. Sujeitas a uma competição mais acirrada, as empresas tornam-se mais refratárias às demandas sindicais, especialmente às restrições que esses tendem a impor no tocante às normas de organização do trabalho. (MARTINS, 1995, p. 32).¹²

Quer dizer, em países desenvolvidos, o trabalhador tem mais suporte dos empregadores. O investimento no desenvolvimento pessoal do profissional, através de seguro-saúde, educação, moradia, é primordial para que este trabalhador se sinta realizado, feliz e, conseqüentemente, dedique-se mais e melhor ao seu ofício. Diversas empresas estrangeiras, como a Microsoft, por exemplo, já investem em seus empregados, e, comprovadamente, apresentam grande produtividade, principalmente quando se implementa um plano de cargos e salários.

O Plano de Cargos e Salários é uma ferramenta utilizada para determinar e sustentar as estruturas de cargos e salários de uma organização com objetivo de alcançar o equilíbrio interno e externo por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e, conseqüentemente, os seus respectivos níveis salariais. Além de proporcionar a estruturação, o Plano também permite que a empresa ofereça ao colaborador um plano real de carreira, ou seja, de forma clara demonstra as possíveis promoções e o tempo para alcançá-las. Aplicável as organizações de todos os portes, desde as microempresas às multinacionais, o Plano de Cargos e Salários é posto em prática em diferentes etapas.

De acordo com dados do Conselho Nacional de Justiça, apenas em 2013, o Brasil ajuizou aproximadamente 4 milhões de ações na Justiça do Trabalho, um número significativo se comparado a outros países como o Japão, que no mesmo período foram apenas 3 mil ações.

Os sindicatos, desta forma, enfraquecem, pois as negociações ocorrem diretamente entre patrões e empregados; além disso, a experiência mostrou aos empregadores que o bem estar do empregado está diretamente relacionado à produtividade no trabalho. Assim, há pouquíssimos conflitos a serem resolvidos pelos sindicatos.

¹² MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. 4ª ed. LTr.

Este, por óbvio, não é o modelo adotado no Brasil, onde predomina uma cultura de sindicatos assistencialistas, heranças da era getulista e militar. Era Vargas é o nome que se dá ao período em que Getúlio Vargas governou o Brasil por 15 anos, de forma contínua (de 1930 a 1945). Esse período foi um marco na história brasileira, em razão das inúmeras alterações que Getúlio Vargas fez no país, tanto sociais quanto econômicas. Na economia, o governo colocou em prática um projeto desenvolvimentista que produziu resultados bastante contraditórios, já que o país ingressou numa fase de industrialização e crescimento econômico acelerados, sem beneficiar a maioria da população, em particular a classe trabalhadora. Há, contudo, muito espaço para o desenvolvimento, especialmente impulsionado pelo sindicalismo de base dos anos 70, que pode fazer com que a sociedade empresarial invista em seus trabalhadores, como já ocorreu com outros países.

REFORMA TRABALHISTA E SEUS PONTOS CONTROVERSOS

Os fatos históricos denotam ao Direito do Trabalho um perfil protecionista em face do empregado, não só pelos fatos empíricos mostrarem que a intervenção Estatal era necessária para manter o equilíbrio entre desiguais em uma negociação, pois de outra forma não se conseguia manter a vontade mínima do trabalhador coagido pela “necessidade” frente ao poder econômico da outra parte (empregador). Mas também, precisava garantir as condições mínimas necessárias à sobrevivência digna do trabalhador. Ocorre que, desde o começo dos tempos e com o crescente fenômeno da globalização, introduziu novos desafios ao mercado, sobretudo no campo econômico, e ficando a competitividade cada vez mais acirrada, implicou na crescente necessidade de redução de custos de produção.

E dentro da idéia de redução de custos, vieram os debates acerca da necessidade de revisão de alguns direitos trabalhistas, o qual estaria onerando as folhas de pagamento e funcionando como verdadeiro desestímulo ao empreendedorismo. Tal providência, no entender dos que se sentem prejudicados, fomentaria o mercado comercial e viabilizaria a retomada do crescimento econômico do país, gerando também novos postos de trabalho.

Diante de novos campos de enfrentamento, após grandes embates políticos e jurídicos, faz nascer, a lei 13.467/17, e junto desse embate, talvez um dos mais importantes seja imposição do princípio da "intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva", mencionado no parágrafo 3º do artigo 8º, que faz menção ao artigo 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), que norteia o princípio no qual caberá ao Poder Judiciário agora limitarmos sua análise ao exame da presença dos elementos essenciais do negócio

jurídico, quais sejam: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei.

E no parágrafo 1º do artigo 611-A da “nova” CLT. Passa a vigorar a prevalência da validade do acordado sobre o legislado, entretanto, não significa dizer que fica liberada toda e qualquer negociação. Logo, o propósito da alteração legislativa é evidente, restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho. Conjugado com o disposto no *caput* do artigo 611-A da referida Lei, segundo o qual narram a prevalência sobre a lei, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, parece licenciar o poder econômico, concedendo ampla margem de negociação para reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores, sem o risco de ver-se submetido ao crivo do Poder Judiciário. E, neste ponto, o princípio concebido pelos legisladores que reformaram a CLT vai de encontro a direito fundamental de todo trabalhador brasileiro, no sentido de que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Assim, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva pouco ou nada diz de relevante quanto à atuação do Judiciário Trabalhista frente a acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Se o instrumento coletivo estiver de acordo com a lei, não haverá razão para a intervenção da Justiça do Trabalho; por outro lado, se estiver em desacordo, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar lesão ou ameaça a direito. (MAHIN, 2017, n.p.).

Ou seja, o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, esbarra no limite da amplitude do acesso à Justiça, previsto na Constituição da República, de modo que a norma legal não pode se sobrepor a um direito fundamental estabelecido constitucionalmente. Ao contrário, deveria seguir a sua orientação o que no caso diverge em diversos pontos. Por isso permite, sim, que a Justiça do Trabalho prossiga exercendo o controle de legalidade e de constitucionalidade das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

Ainda sobre os pontos controversos da Lei 13.467/17, mesmo que pareça uma pequena mudança no que se refere ao modelo de sindicato adotado pelo Brasil, é de conhecimento comum que a Constituição Federal, em seu artigo 8º, IV, ao cuidar da receita sindical estabelecida pela assembléia geral do sindicato, ressalva a legalidade da contribuição sindical prevista em lei. E na redação anterior à reforma trabalhista de 2017, o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho dizia que a contribuição era devida por todos aqueles que participassem de uma determinada categoria profissional ou econômica, ou profissão liberal, em favor do sindicato respectivo. Isto é, era obrigatória.

Assim, não só sindicatos grandes e combativos podem sobreviver, mas também todos os demais, pois têm direito ao recebimento da contribuição, que no caso dos empregados corresponde ao salário de um dia de trabalho por ano, independentemente de sua “ação efetiva” em prol da categoria.

A Lei 13.467, de 13/7/2017, denominada de reforma trabalhista, altera o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho, dando-lhe a seguinte redação:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem 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 desta consolidação.(CLT, art.591, 2017)

Observa-se que essa sensível mudança, que transforma a contribuição sindical de valor obrigatório em facultativo, dependente de autorização expressa e prévia do destinatário. Causando uma mudança profunda na receita sindical, pois valores devidos por toda a categoria só poderão ser cobrados se houver concordância efetiva dos integrantes da categoria. São muitos os que opinam sobre esta alteração, e sobre o assunto, o ministro aposentado Manus, Teixeira, fala que,

A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical afetará, sem dúvida, os compromissos financeiros que hoje têm as entidades sindicais, permitindo supor, pela mudança brusca, considerável número de desempregados, diante da inexistência de recursos para pagamento de salários. (MANUS, 2017, n.p.).

O nobre ministro apoia-se, em dados reconhecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que segundo o levantamento, existem hoje no Brasil cerca de 11.000 sindicatos de trabalhadores e mais de 5.000 sindicatos patronais o que permite estimar o expressivo número de pessoas que dependem da receita financeira dos sindicatos para sua remuneração.

Apesar de vários juristas se contraporem ao pluralismo sindical, este modelo é o que se coaduna com os mais de 100 países que ratificaram a convenção nº87, por meio da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus interesses. Apesar da reforma apenas ter desobrigado a contribuição sindical, esta já é um grande avanço na caminhada para a liberdade que ensejará no mínimo à melhoria dos serviços prestados e na representação, não é ilusório pensar que a pluralidade sindical, permitida na França, na Itália, na Espanha entre outros países subdesenvolvidos, chegue no Brasil.

Não é por menos que nos moldes democráticos e humanos da referida convenção, encontra-se os mais fortes fundamentos que servem de base para argumentos sólidos e totalmente lúcidos acerca do tema,

A unicidade se identifica à segmentação e redução da sociedade a padrões classistas, corporativistas e trabalhistas [...] só podendo ser defendida por arquétipos antiliberais, presentes no corporativismo, fascismo ou comunismo soviético. É a negação da democracia, da liberdade e do próprio direito de associação, que é à base da liberdade sindical. (MERÍSIO, 2011, p. 50-51)

Percebe-se que tal modalidade não é reconhecida no Direito Internacional do Trabalho, e afrontam a Convenção nº 87 da OIT, já que não permite a expressão de diferentes correntes filosóficas e políticas, sujeitando grupos minoritários à vontade do grupo predominante. Na mesma corrente segue Saraiva (2011, p. 372): “em verdade, a unicidade sindical imposta pela CF/1988 em seu inciso II, limita e restringe a plena liberdade sindical, pois impossibilita a livre criação de vários sindicatos representativos da mesma categoria em idêntica base territorial”.

Os principais entraves para a sua ratificação são: a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações e sua organização por categorias; a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, e vedação da criação de mais de uma associação sindical, em qualquer nível, representativa de certa categoria em uma mesma base territorial, que apesar de ter sido vencida a obrigatoriedade da contribuição sindical, essa última manteve-se na reforma da CLT, positivada no seu artigo 516, (Lei 13.467/2017) “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.”

CONCLUSÃO

A imposição do modelo de sindicato único não se harmoniza com o sistema democrático adotado pelo Brasil. Apesar de ter havido ruptura no que tange a obrigatoriedade da contribuição sindical, estamos longe de ter um sistema representativo adequado, diferente do modelo corporativista que norteia nosso país, causando alienação e por que não dizer atraso na evolução da república.

Entretanto, a desobrigação do “imposto sindical” demonstra grande avanço na política sindical, desfazendo os enlaces que causavam alienação e por que não dizer atraso no desenvolvimento do direito coletivo, dessa forma, é possível vislumbrar meios propícios que impõe uma ação sindical mais atuante para enfrentar a superioridade econômica do empresariado.

O principio do sindicato único, ainda fincado na constituição de 1988, é no mínimo retrógrada, de viés corporativista, que vem planando na historia como arquétipo soldado na cultura, impedindo assim a liberdade tanto defendida pela carta magna, da livre associação sindical, que é de suma importância, pois somente sendo livre oportunizará uma luta equilibrada pelos direitos dos trabalhadores.

O que se propõe só será possível quando adotarmos as medidas legais cabíveis, onde permita a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo ordenamento brasileiro o que seria depois da reforma da CLT, a segunda etapa para a concreta implementação de um processo capaz de harmonizar o direito interno aos parâmetros internacionais sustentados na liberdade sindical e capaz de permitir não apenas a livre associação, mas também, a diminuição da interferência estatal, dando aos sindicatos total liberdade, permitindo tanto o seu nascimento quanto aos elementos constitutivos e estruturais.

Sendo assim, nada resta entender que, o pluralismo sindical é o mais adequado tanto para os direitos dos trabalhadores equiparando-se no campo do direito coletivo, aos países mais desenvolvidos, quanto para abarcar as bases principio lógica aclamada pela nossa valiosa Carta Magna de 1988.

REFERENCIAS

BATALHA, Wilson de Sousa Campos. **O futuro do sindicalismo brasileiro**. Livro: “A transição do Direito do Trabalho no Brasil”, NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.).1ª ed. São Paulo: LTr,1999.

BITTAR, Eduardo C. B. ALMEIDA, Guilherme Assis de. **Curso de filosofia do direito**. 3. Ed. São Paulo:Atlas, 2004. p. 511- 514.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7.ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CUNHA, **Alexandre Teixeira de Freitas Bastos**.Liberdade sindical e sindicato único: o paradoxo do modelo brasileiro.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Brasília: Senado Federal, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERRAZ, Fábio. **A evolução do direito do trabalho. Advogado online**. Disponível em: <http://advogado.adv.br/fabioferraz.htm>.2008 P.54

HESSE, Konrad. **Escritos de Direito Constitucional**. Madri: Centro de Estudos Constitucionais, 1983.

LASSALE, Ferdinand. **A Essência da Constituição**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2001. p. 10- 12.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 709.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 313.

MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. 4ª ed.. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 695- 697.

MORAIS, Clodomir dos Santos de. **Elementos sobre a teoria da organização no campo**. 2. ed. *Caderno de formação*º. 11. p. 05- 10.