

A SUPERAÇÃO DA UNICIDADE SINDICAL E OS DESAFIOS DA PLURALIDADE SINDICAL DIANTE DA LIBERDADE SINDICAL PRECONIZADA PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

TÚLIO MACEDO ROSA E SILVA

Doutor e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
 Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
 Professor Adjunto da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas
 Juiz do trabalho Manaus – AM
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5004-2637>
 e-mail: tuliomasi@hotmail.com

ANDRÉ VICTOR MAIA PINHEIRO

Graduando em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas Manaus - AM
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2120-0752>
 e-mail: avictormaia@gmail.com

Recebido em: 17/05/2022

Aprovado em: 23/08/2022

RESUMO

O presente trabalho analisa os prejuízos causados pela escolha e manutenção do modelo da unicidade sindical, conseqüência de sua incompatibilidade com os preceitos democráticos e da liberdade sindical preconizado pela Organização Internacional do Trabalho. Foi em razão da convivência, por mais de 30 anos, desses preceitos antagônicos, que o Brasil sucumbiu em acentuada crise no movimento sindical, esculpida na queda das taxas de trabalhadores sindicalizados, mesmo em face do crescente número de ocupações e aumento no número de sindicatos. A proposta deste trabalho, como resposta aos problemas enfrentados na estrutura sindical brasileira, é a adoção do modelo da pluralidade sindical. Para tanto, analisou-se as peculiaridades de cada modelo, unicidade sindical, pluralidade sindical e unidade sindical, e sua compatibilidade com os preceitos da liberdade sindical. Por fim, fortaleceu-se o entendimento de que a pluralidade sindical, mesmo apresentando diversos desafios para a sua implantação, é o mecanismo eficaz para redemocratizar o sindicalismo no Brasil, além de garantir, de forma genuína, a liberdade sindical.

Palavras chave: Unicidade sindical. Pluralidade sindical. Liberdade Sindical.

THE OVERCOMING OF TRADE UNION UNICITY AND THE CHALLENGES OF TRADE UNION PLURALITY BY THE FREEDOM OF TRADE UNION ASSOCIATION RECOMMENDED BY THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

ABSTRACT

The present work analyzes the damages caused by the choice and maintenance of the model of the trade union unicity, as a result of its incompatibility with the democratic precepts and the freedom of Trade Union association recommended by the International Labor Organization. It was due to the coexistence, for more than 30 years, of these antagonistic precepts, that Brazil succumbed in an accentuated crisis in the union movement, sculpted in the fall of the rates of unionized workers, even in the face of the growing number of occupations and increase in the number of trade unions. The proposal of this work, as an answer to the problems faced by the brazilian trade union structure, is the adoption of the model of Trade Unions plurality. To this end, the peculiarities of each model, Trade Union unicity, Trade Union plurality and Trade Union unity, were analyzed, as well as their compatibility with the precepts of freedom of Trade Union association. Finally, it was concluded that the Trade Union plurality, even presenting several challenges for its implementation, is the effective mechanism to re-democratize the unionism in Brazil, besides guaranteeing, in a genuine way, the freedom of Trade Union association.

Keywords: Trade Union unicity. Trade Union plurality. Freedom of Trade Union Association

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como tema principal a Liberdade Sindical no Direito Coletivo do Trabalho, aperfeiçoando-se no exame dos modelos de organização sindical, com o objetivo de evidenciar a necessidade de implementação de um novo sistema no Brasil: o modelo da pluralidade sindical.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu paradigmas incompatíveis com a liberdade sindical preconizada pela Organização Internacional do Trabalho, baseados em um modelo de organização sindical tecido pelo pensamento corporativista. Os sindicatos representam um importante instrumento de desenvolvimento do Direito do Trabalho, seja por meio das lutas por melhores condições de trabalho e vida, seja pelo elo de identidade que firmam entre o sujeito trabalhador e sua classe, no entanto, a escolha e manutenção (por mais de 30 anos) do modelo da unicidade sindical desencadeou acentuada crise no sindicalismo, refletida na queda da taxa de sindicalizados e no enfraquecimento do ativismo sindical.

Pretende-se, neste trabalho, em primeiro lugar, contextualizar o período histórico em que se deu a escolha do atual modelo, suas motivações e o seu impacto à época da implementação. Será feita uma análise desde o período da fixação do sistema, até os dias atuais, evidenciando os problemas da estrutura, com o ponto fulcral na incompatibilidade da unicidade sindical com os princípios da democracia e da liberdade sindical.

Superado o levantamento histórico, analisar-se-á cada um dos modelos de organização sindical: unicidade, pluralidade e unidade sindical, explicitando seus conceitos, suas peculiaridades, suas relações entre si e com o próprio princípio da liberdade sindical, e, por

fim, apontando seus pontos de avanço e críticas doutrinárias.

O trabalho propõe a hipótese de implementação do modelo de pluralidade sindical como combate à fragilidade do movimento sindical, trazendo consequentes melhoras na representatividade dos trabalhadores e suprimindo o limitante e controverso sistema de unicidade sindical.

Destaca-se a relevância do estudo sobre a estrutura sindical no Brasil, em busca de um modelo sindical mais harmônico e adequado à realidade brasileira, uma vez que a evolução do movimento sindical tem vínculo direto com o desenvolvimento das relações de trabalho e, em seu próprio fim, com a proteção aos direitos e garantias fundamentais dos brasileiros.

2 LIBERDADE SINDICAL PRECONIZADA PELA OIT

2.1 Evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil

Para se obter uma fiel apreciação histórica da evolução do Direito Coletivo do Trabalho, é necessário se ater à conjuntura do sistema que se analisa. As normas, leis, regulamentos são criados por meio de um contexto social, econômico, cultural, histórico em que se insere determinada sociedade.

Em uma breve análise de Direito Comparado, percebe-se que a história do Direito Coletivo do Trabalho em países como Inglaterra, França, Estados Unidos, em muito se distancia da realidade vivida no Brasil. Tal divergência gera grandes consequências na própria estrutura sindical do Brasil, como será visto.

Em meio a diversos estudos doutrinários quanto às etapas do fluxo evolutivo do direito do trabalho no Brasil, a professora Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2003, p. 121) reduz essa trajetória a quatro grandes momentos: i) patriarcalismo e primórdios do liberalismo, ii) liberalismo, iii) intervencionismo do tipo corporativista e questionamento do intervencionismo, e iv) intensificação de uma tendência flexibilizadora ou neoliberal (SILVA, 2003).

O primeiro momento é marcado pela influência do liberalismo, que se reflete na Constituição de 1824, a qual reconhece a liberdade de trabalho e extingue as corporações de ofício, no entanto, com um grande paradoxo da consagração de liberdade de trabalho em meio a uma maioria de trabalhadores escravos (SILVA, 2003).

O marco que gerou o rompimento desse modelo de relação de trabalho foi a abolição da escravatura em 1888, criando condições para a existência do direito do trabalho, tendo em vista que um de seus principais pressupostos é o trabalho livre. Segundo Mozart Victor Russomano (2001, p. 20), “a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil e essa foi, sem dúvida,

muito embora quase ninguém tenha dito, a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada”.

No fim do século XIX e início do século XX, o país passou por um processo de transição de atividade econômica de uma matriz agrícola para uma matriz industrial. Com a virada para um modelo de urbanização e trabalho livre, ocorre um profundo impacto no mundo do direito do trabalho (SILVA, 2003).

Foi nessa ruptura que começaram os primeiros movimentos de greve e associação. Em 1907, o Decreto nº 1.637 possibilitou aos trabalhadores a constituição de organizações sindicais, foi um dos primeiros textos legais a disciplinar os sindicatos. Ressalta-se que a pluralidade sindical era uma característica desse período, pois não existiam critérios que limitavam a criação de organizações sindicais, porém, os sindicatos ainda se desenvolviam de forma instável (KALIL, 2013).

Na década de 1930, outro fator importante passou a influenciar na evolução do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, que foi o crescimento do pensamento corporativista. Diante desse pensamento, foi outorgada a Constituição de 1937, mediante o autoritarismo do Estado Novo. Em seu art. 138, previu que “a associação profissional ou sindical é livre. Porém, somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o 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 outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”. Logo, percebe-se, a adoção do modelo da unicidade sindical (HAZAN, 2019).

Ainda, em seu art. 140, a Constituição de 1937 deixa clara a sua base ideológica fundada no corporativismo: “a economia da população será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças de trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos estatais destes e exercem funções delegadas de Poder Público” (KALIL, 2013).

Chega o ano de 1943, com a publicação em 1º de maio do Decreto-Lei nº. 5.452, reunindo toda a produção normativa trabalhista já existente, e estabelecendo novos direitos. Esse documento ficou conhecido como Consolidação das leis do Trabalho (CLT). Ressalta-se a grande influência da Lei Rocco e da Carta del Lavoro, ambas italianas, no tocante à produção referente às relações coletivas de trabalho (KALIL, 2013).

Superado o Estado Novo, o Brasil teve um breve período de reestruturação da República, até o advento do regime autoritário em 1964. Embora houvesse a elaboração de novas

Constituições, a estrutura sindical se manteve conforme disciplinado na CLT, com a ocorrência de algumas alterações pontuais, como o direito à greve, a definição de categoria, a contribuição sindical, etc (ALVES; LINHARES, 2018).

Promulgada a Constituição Federal de 1988, mediante o pensamento corporativista e, ainda, sob o modelo de unicidade sindical.

2.2 O princípio da Liberdade Sindical

Faz-se necessário, a partir do presente item, o esclarecimento de alguns conceitos importantes, bem como a menção dos dois principais instrumentos normativos internacionais que protegem o princípio da liberdade sindical: a Convenção n. 87 da OIT, protetor das dimensões da liberdade sindical, e também a Convenção 98 da OIT, que estabelece a proteção contra atos antissindicais.

Salienta-se que somente a Convenção 98 foi ratificada pelo Brasil, enquanto a Convenção 87, mesmo que seja grande pilar do princípio, jamais fora ratificada, pois o modelo sindical da unicidade adotado pelo Brasil por meio do art. 8º, inciso II, da CF/88 contraria o texto normativo internacional (SILVA, 2006).

Vem à tona o primeiro problema do modelo de unicidade sindical adotado pelo país, pois o art. 8º da CF/88 contraria o art. 8º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", incorporado ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.

Adiante, não se pode confundir liberdade sindical com liberdade de associação. Liberdade de associação está dentro do contexto das liberdades civis, pois se trata de um direito de se associar para todos os fins permitidos em lei. A liberdade sindical é uma das espécies do gênero de liberdade de associação. Pela sua natureza de direitos humanos, a liberdade de associação e a liberdade sindical possuem a característica da indivisibilidade, de modo que os direitos sindicais pereceriam se incorporados em um país que não fossem defendidas as liberdades civis, ou defendida apenas algumas delas. Só há liberdade sindical em uma sociedade quando todas as outras liberdades civis estão sendo garantidas e protegidas pela legislação (SILVA, 2006).

Conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento (2000), pode-se pensar em liberdade sindical em diferentes dimensões: liberdade de associação –esta é somente um pressuposto para a existência das demais, uma vez que se trata do gênero – liberdade de organização, liberdade de filiação, liberdade para o exercício de funções e liberdade de administração

(NASCIMENTO, 2000).

A liberdade de organização abrange tanto as relações externas das entidades sindicais frente ao direito de filiação do sindicato a associações internacionais, quanto a organização interna do sindicato, no que diz respeito à escolha de seus representantes, elaboração de estatutos, órgãos e funções, além do direito à criação de órgãos de nível superior, como uniões, centrais, federações e confederações (NASCIMENTO, 2000).

Essa dimensão de liberdade sindical inclui, ainda, o direito a não intervenção estatal na criação de sindicatos, como preceitua o art. 2, da Convenção 87 e art. 8º, inciso I da CF/88, em outras palavras, o Estado não pode exigir autorização prévia para formação de sindicatos (NASCIMENTO, 2000).

A liberdade de organização está estritamente ligada à forma de organização sindical, e, conseqüentemente, ao modelo de unicidade sindical, o qual restringe a existência de sindicatos em somente um por categoria, dentro de uma mesma base territorial, não podendo ser inferior a um município (NASCIMENTO, 2000).

A liberdade de administração, por sua vez, cuida da democracia interna, com a escolha da forma de eleição, respeito a opiniões distintas, alternância de representantes, etc. Outro ângulo dessa dimensão diz respeito à autarquia externa dos sindicatos, que é a liberdade atribuída ao sindicato para que ingerências externas não sejam realizadas (NASCIMENTO, 2000).

Sob a ótica de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1991), a liberdade de filiação é analisada sob três aspectos: liberdade de aderir a um sindicato, liberdade de não se filiar a um sindicato e liberdade de se demitir de um sindicato (GOMES; GOTTSCHALK, 1991).

Nesse prisma, o Estado também dispõe quanto à liberdade de filiação, posicionando-se mediante o sistema de sindicalização livre, típica de regimes democráticos, ou de sindicalização compulsória ou obrigatória, comum em regimes totalitários. Contudo, mesmo nos países que reconhecem a livre sindicalização, ainda se encontram restrições impostas pelo Estado ou pelos próprios sindicatos (NASCIMENTO, 2000).

A liberdade de aderir a um sindicato protege o direito dos trabalhadores e empregadores para que não lhes seja negado o ingresso numa associação profissional. Do mesmo modo, se há liberdade para se filiar em um sindicato, deve haver a liberdade para não se filiar, ou seja, nenhum trabalhador ou empregador poderá ser compelido a se filiar a um sindicato. Existindo a liberdade para filiar-se, a liberdade para não se filiar, deve haver a liberdade do empregador e trabalhador para se retirar quando quiserem, sem qualquer obstáculo (NASCIMENTO, 2000).

Nesse viés, devemos lembrar das cláusulas de exclusão, desenvolvidas mediante a prática da negociação coletiva e muito usadas na imposição da sindicalização. Russomano ensina que a sindicalização obrigatória não é exercida apenas pelo Estado diretamente e por lei, pois pode ser exercida de forma indireta pela própria entidade sindical para coagir o trabalhador a ingressar ou permanecer em determinado sindicato. Tais cláusulas são consideradas incompatíveis com a liberdade de organização sindical, segundo a OIT (RUSSOMANO, 1995).

Destaca-se, para fins de desenvolvimento do presente trabalho, que em razão do modelo da unicidade sindical, o trabalhador ou empregador possui somente um sindicato para se filiar ou não se filiar, dentro de sua categoria.

Encerrando as dimensões, a liberdade de exercício de funções, prevista pelo art. 3º, da Convenção 87 da OIT, prevê o livre direito dos sindicatos de organizar suas atividades e elaborar seus programas de ação.

A primeira função dos sindicatos é a função de representação, inerente a todos os entes sindicais, sem exceções. A professora Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2001) aduz que a função de representação precede todas as demais, já que a figura do sindicato foi criada para este fim (SILVA, 2001).

Muitos confundem representação com representatividade sindical. Representatividade é a capacidade que a entidade sindical tem de ser a porta voz de um grupo representado, enquanto a representação decorre da imposição legal, bastando integrar determinada categoria. Da compulsoriedade inserida no art. 513, da CLT, não é relevante identificar a postura ou os ideais do sindicato para decidir quais trabalhadores ou empregadores serão representados, pois a legislação já delimitou essa representação (PEREIRA NETO, 2016).

Nota-se, portanto, que em decorrência, mais uma vez, do modelo de organização sindical adotado pela Constituição, no Brasil não há representatividade sindical, pois a representação é automática em virtude de só haver um sindicato por categoria.

Embora não fosse necessário, o art. 513 da CLT elenca a função da representação como prerrogativa dos sindicatos.

Outra função que é inerente a qualquer sindicato é a função negocial, a qual, por meio da autonomia privada coletiva e por meio do exercício da negociação coletiva, pode resultar em um acordo ou convenção coletiva que trará novos direitos aos trabalhadores, mesmo diante de eventual ausência de dispositivos legais prevendo tais direitos (NASCIMENTO, 2000).

Incumbe, ainda, à entidade sindical a função assistencial, definida por José Augusto

Rodrigues Pinto (2008, p. 135) “no sentido mais abrangente da palavra, compreendendo os aspectos social, de saúde e de orientação jurídica do trabalhador e de sua família”.

Em relação à função assistencial, esta compreende o fornecimento de uma série de serviços aos seus representados, como saúde, educação, lazer, assistência jurídica, entre outros elencados na CLT. Para o jurista Maurício Godinho Delgado, a função assistencial é reconhecida no ordenamento jurídico como uma prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros (DELGADO, 2017).

O sindicato tem, ainda, a função econômica. No Brasil, no entanto, é proibido exercício de atividade econômica aos sindicatos, por força do art. 564, CLT. Isso não ocorre em países como a Alemanha, por exemplo, em que um sindicato de trabalhadores comprou um banco (NASCIMENTO, 2000).

Outra função dos sindicatos é a função política. Salienta-se que a OIT não proíbe o envolvimento político dos sindicatos, no entanto, deixa claro, por meio da Resolução sobre a independência do movimento sindical adotada em 26/06/1952, que a ação política não deve sobrepujar as funções autênticas do sindicato. É natural que o sindicato assuma posicionamentos políticos, dado que essas questões podem gerar consequências para os trabalhadores, o que não pode é deixar em segundo plano as funções primordiais da entidade sindical (NASCIMENTO, 2000).

Outrossim, no Brasil é vedado aos sindicatos a atividade político-partidária, conforme art. 521, da CLT bem como art. 24 da Lei nº. 9.504/1997.

Quanto às funções sindicais, vale mencionar que “há em tais funções interdependência, pois umas dependem de outras para se funcionalizarem, por exemplo, a função assistencial não é possível se não houver a econômica e também a política” (OLIVEIRA, 2017, p. 296).

Tamanha é a importância da liberdade sindical, que é o único princípio previsto tanto no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, como no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais.

Apontadas, assim, as várias dimensões do princípio da liberdade sindical, assunto este que ainda será bastante debatido neste trabalho.

2.3 Desenvolvimento da unicidade sindical e o panorama sindical após a CF/88

O movimento sindical teve grande papel na resistência popular no período final da ditadura militar, na década de 1970 e 1980, fazendo com que a figura dos sindicatos ganhasse

força e proporção. Defendia-se a democratização das relações de trabalho, a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, a extinção da contribuição sindical, autonomia sindical, etc (KALIL, 2013).

No entanto, esses ideais ainda não eram um consenso entre as entidades sindicais, pois o pensamento corporativista seguia firme desde a Constituição de 1937. Foi nesse cenário de dúvida entre a autonomia e o controle estatal das entidades sindicais que se iniciou o debate para a estruturação da hoje vigente Constituição Federal (SILVA, 2018, p. 117).

“Nesse contexto, foi necessário realizar uma conciliação dos interesses contrários entre si com o objetivo de assegurar, simultaneamente, a manutenção do poder alcançado pelos entes sindicais já existentes e a livre organização dos sindicatos de forma independente ao poder estatal e às suas intervenções. O resultado disso foi a previsão do atual modelo de organização sindical inserido no artigo 8º do texto constitucional.” (SILVA, 2018, p. 117)

Surge a CF/88 como um verdadeiro paradoxo no ordenamento jurídico pátrio, no que diz respeito ao modelo sindical. O *caput* do artigo 8º assegura que “é livre associação sindical ou profissional”, criando uma verdadeira ilusão de modelo de liberdade sindical, o qual é, imediatamente, suprimido pelos incisos seguintes (BRASIL, 1988).

De certo que existem vários avanços no texto constitucional, os quais cabem mencionar. O inciso I do referido artigo inviabiliza a intervenção do Estado no funcionamento dos sindicatos, consectário da liberdade de administração. Já o inciso III amplia a legitimidade dos sindicatos na representação judicial e administrativa dos trabalhadores. O inciso VI eleva a importância das negociações coletivas, em consonância com o art. 7º, inciso XXVI, da própria CF/88. Finalmente, o art. 9º que dispõe sobre o direito à greve (SILVA, 2018).

Outro grande avanço que deve ser mencionado é a mudança topográfica dos direitos trabalhistas, que antes de 1988, eram previstos no capítulo da “ordem econômica” ou da “ordem econômica social”, mas que, com a nova estrutura constitucional, foram promovidos a “direitos e garantias fundamentais” (KALIL, 2013). No entanto, restou clara a incoerência do constituinte em não conseguir romper completamente com o ideal corporativista, consubstanciado na manutenção do modelo de organização sindical da unicidade, previsto no inciso II do art. 8º, tal como a contribuição compulsória, no inciso IV, medidas que não são compatíveis com os atributos da liberdade sindical que preceitua a OIT.

De um lado, está a liberdade das associações sindicais, isentas da interferência estatal, do outro, três determinações que limitam tal liberdade, sejam elas, a imposição de categoria como critério de agregação, a fixação de base territorial mínima municipal e o monopólio da representação sindical (KALIL, 2013).

Assim “não é possível afirmar que está vigente no país o modelo corporativista, da mesma forma é inviável entender que temos um sistema que consagra a liberdade sindical nos termos previstos pela Convenção n. 87 da OIT” (KALIL, p. 18, 2014). A mesma Constituição que estabelece uma série de princípios democráticos depois de longos anos de ditadura confronta elementos da liberdade sindical, sobretudo quanto à dimensão da liberdade de organização. Essa combinação de institutos contraditórios presentes no texto constitucional é conceituada por vários doutrinadores como modelo “semicorporativista” ou “neocorporativista” na medida em que tenta mesclar “elementos que identificam um sindicalismo de liberdade sindical com mecanismos residuais do corporativismo” (KALIL, p. 195, 2013).

O constituinte perdeu grande oportunidade de romper com o sistema corporativista e abraçar a liberdade sindical nos moldes da Convenção 87 da OIT, como já fizeram vários países. A elaboração de uma nova Constituição Federal era a ocasião perfeita para tal transição, todavia, não só deixou de ser feito, como se perpetuou o modelo durante mais de 30 anos.

3 MODELOS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

3.1 Unidade sindical

Embora não seja o ponto fundamental do estudo deste trabalho, cabe aqui uma breve menção sobre o modelo da unidade sindical. A unidade sindical constitui o modelo em que o sindicato único resulta da espontaneidade das relações de trabalho, da livre decisão dos sindicalizados e do amadurecimento do movimento sindical. Sua principal característica é a opção, realizada livremente, pela união sindical, de atuação e de organização, sem a imposição legal, respeitada a liberdade sindical e a autonomia privada das entidades (ROZICKI, 1995).

Para muitos doutrinadores, a unidade sindical representa uma maturidade do exercício da liberdade sindical, ou seja, uma evolução histórica do ente. Como exemplo, Ariane Byun (2012, p. 203) ensina:

Assim sendo, a unidade seria o expoente máximo da completa ausência de qualquer intervenção estatal na estrutural 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 (BYUN, 2012, p. 203).

Para o jurista Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 1275), “mais democrático é o

sistema da unidade sindical, que significa a união dos trabalhadores não como decorrência da imposição da lei, mas como resultado da sua livre opção”. O ex-ministro do Tribunal Superior do Trabalho, José Ajuricaba da Costa e Silva (1987), menciona que tal unidade decorre da natureza mesma do sindicato, como grupo social que é, formado pela solidariedade espontânea de seus membros, que conduz, necessariamente, à unidade (SILVA, 1987).

Nesta linha, Mozart Victor Russomano afirma que “o sindicato único imposto por lei é artificial. Ao contrário, quando nasce da vontade uniforme de todos os integrantes da categoria, está cheio de vida” (NASCIMENTO, 1995, p. 91). Escolher o modelo da unidade sindical significa respeito ao princípio da liberdade sindical que é violado quando se proíbe a possibilidade de criarem-se novas organizações ou negar-se a faculdade de escolha, pois enquanto for mantida a divisão limitada dos sindicatos, a classe operária permanecerá negando a si mesma a possibilidade de alterar as estruturas sociais injustas. A unidade sindical é um fator de desenvolvimento na eficácia dos sindicatos (SILVA, 2018).

Percebe-se que o modelo da unidade sindical está de acordo com o que defende a liberdade sindical, visto que a existência de um único sindicato representativo não se trata de uma imposição estatal, pelo contrário, advém de um elevado amadurecimento no entendimento de movimento sindical.

3.2 Pluralidade sindical

A pluralidade sindical consiste no modelo que permite a existência de múltiplos sindicatos dentro de uma mesma área de atuação e representação, sendo tantos quantos compreenderem necessários os associados, de acordo com os critérios definidos por eles mesmos (ROZICKI, 1995). Trata-se, portanto, de modelo oposto ao da unidade sindical, pois permite a existência de mais de um sindicato representando o mesmo grupo, dentro da mesma base territorial (SILVA, 2018).

O conceito da pluralidade sindical resulta da livre autodeterminação das categorias de organizarem quantos sindicatos queiram para atuação concorrente em qualquer ponto do território do país. Dessa maneira, não há que se falar em monopólio territorial imposto à associação que primeiro se organizar legalmente em determinada área geográfica (PINTO, 2008). Convém mencionar o artigo 2º da convenção nº. 87, da OIT (1948):

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.

Ratificada por mais de 100 países, a Convenção 87 da OIT permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para realização dos seus interesses, fazendo-se notar pela escolha do modelo da pluralidade sindical, instituída na França, Itália, Espanha, entre outros países (NASCIMENTO, 2010).

A pluralidade sindical possui seu conceito atrelado ao exercício da própria democracia, bem como reflete o pleno gozo da liberdade sindical, uma vez que não pode haver proibição da livre organização dos grupos. A doutrina nacional e internacional reconhece que a Convenção nº. 87 da OIT proporciona autonomia para os sindicatos decidirem sua preferência por um sistema unitário ou plural e que esta escolha é competência exclusiva dos empregadores e empregados. No entanto, não demonstra preferência para nenhum dos dois modelos, unidade e pluralidade, ressaltando que o movimento sindical não deve ser, em nenhuma hipótese, alvo de intervenção estatal (ROZICKI, 1995).

A ideia de pluralidade sindical consiste em uma concorrência benéfica entre os sindicatos, com o objetivo de obter mais membros. Nessa disputa, os objetivos da classe estarão em jogo, vencendo aquele que conseguir mais vantagens aos agregados e, reconhecendo a entidade com melhor prestação de serviços, o número de filiados aumentará (OLIVEIRA, 2007).

Embora tão elogiado pela doutrina por consagrar com amplitude o princípio da liberdade sindical, o modelo da pluralidade também apresenta pontos negativos na sua efetivação. Mozart Victor Russomano (1995, p. 30) tratou de resumir as críticas ao sistema de pluralidade da seguinte forma:

a) cisão da unidade da classe operária; b) incentivo à disputa entre as entidades sindicais e, conseqüentemente, entre os seus dirigentes; c) os desejos menos nobres de seus líderes, quando não atendidos, propiciam a criação de sindicatos dissidentes em grande número e muitas vezes desnecessários; d) todas essas situações auxiliam inviabilizar as lutas operárias, descaracterizando o sindicalismo; e) em momentos decisórios, necessita da declaração do sindicato mais representativo, permitindo que as entidades sindicais estejam divididas em duas categorias, uma em prejuízo da outra, o que pode levar à desfiliação dos trabalhadores dos sindicatos mais fracos e incentivando a filiação ao sindicato mais forte, o que fomentará a existência do sindicato único que se queria impedir. (RUSSOMANO, p. 30 apud SILVA, p. 199, 2018):

Todavia, mesmo apresentando tais dificuldades na implementação do modelo da pluralidade sindical, este é o regime que assegura de forma mais satisfatória a liberdade sindical (NASCIMENTO, 2000).

Como exemplos de países que adotaram esse regime, podemos citar a Itália e a Espanha. A Constituição italiana previu de forma simples e clara a liberdade sindical em seu art. 39, que mais tarde seria consagrado na Convenção 87 da OIT. O dispositivo rompeu com

o passado autoritário, promovendo uma superação da ideologia corporativista. A única exigência legal para o registro era de que os estatutos fossem democráticos, em consonância com o princípio maior da democracia (MASSONI, 2014).

Quanto à experiência espanhola, esta se concretizou após intensa influência da OIT para que, em 1977, fosse lançada a Lei de Associação Sindical, com um novo modelo de relações de trabalho, individuais e coletivas, aberto à autonomia da vontade. Este diploma sufocou a sindicalização obrigatória e única, dando origem à pluralidade (ou pelo menos a possibilidade deste) (MASSONI, 2014).

O modelo de pluralidade sindical talvez não seja o regime que apresenta o mais elevado grau de amadurecimento no entendimento de movimento sindical, como é o modelo da unidade, contudo, consagra o princípio da liberdade sindical em todos os seus termos, suprimindo a intervenção estatal nas ações dos sindicatos e dos sindicalizados.

3.3 Unicidade sindical

A unicidade sindical é o modelo de organização sindical adotado pelo Brasil, conforme art. 8º, inciso II, da Constituição Federal e art. 516, da Consolidação das Leis Trabalhistas, é um dos pontos de maior controvérsia no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Esse modelo consiste na limitação estatal de permitir um único sindicato representativo de determinado grupo, em determinada base territorial (RUSSOMANO, 1995). São características da unicidade sindical:

[...] a) representação de um grupo por um único sindicato, lembrando que qualquer membro do grupo apenas será representado pela mesma entidade sindical; b) essa representação ocorrerá nos limites territoriais de uma determinada área geográfica; c) esse modelo é estabelecido pelo poder estatal, seja por ato discricionário ou por dispositivo legal.” (BRITO FILHO, p. 99 apud SILVA, p. 207, 2018)

Com essa marcante característica de intervenção do Estado, Amauri Mascaro Nascimento conceitua a unicidade sindical como “a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação” (NASCIMENTO, 2000, p. 241). Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1331) completa da seguinte forma:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas (DELGADO, (2017, p. 1331).

Essa predeterminação estatal é totalmente incompatível com o conceito de liberdade

sindical, pois despreza a autenticidade representativa, tendo em vista que o interessado é, necessariamente, obrigado a filiar-se ao único sindicato existente, tornando-se um obstáculo no aperfeiçoamento do movimento sindical (ROZICKI, 1995).

São várias as críticas feitas a esse modelo sindical, podendo se resumir no seguinte, conforme Russomano (1995, p. 89/90):

a) restringe a liberdade sindical; b) o sindicato único e oficial é resultado artificial imposto pela lei, perdendo a espontaneidade natural no movimento sindical; c) as entidades sindicais transformam-se facilmente em vítimas do intervencionismo do poder estatal, que se inclina a intensificar a atuação de seus órgãos executivos; d) incentiva a profissionalização e ao mesmo tempo acomodação dos dirigentes sindicais; e) gera desconfiança no trabalhador em relação à independência das decisões de sua diretoria. (RUSSOMANO, p. 89/90 apud SILVA, p. 208, 2018)

Outra questão a ser levantada como crítica a este sistema é quanto à situação do trabalhador que possui dois empregos pertencentes a categorias diferentes. Nesse caso, ele poderá filiar-se aos dois respectivos sindicatos que representam os seus interesses profissionais (FRANCO FILHO, 1998).

Em contrapartida, os defensores desse sistema aludem que a atuação de um único sindicato por categoria fortalece a atividade, concentram interesses e evita a dispersão ou concorrência entre os sindicalizados. Existindo essa exclusividade de interesses, os filiados se organizam com mais solidez nas reivindicações almejadas, as quais são atendidas em decorrência da pressão causada pela massa de trabalhadores (PRADO, 1998).

Ainda assim, não é difícil notar o motivo de tantas controvérsias que o modelo da unicidade sindical traz para o estudo do Direito Coletivo do Trabalho, tendo em vista sua desarmonia com os princípios da liberdade sindical em detrimento da autonomia privada dos sindicatos, além da compulsoriedade de representação dos sindicalizados.

Expostos os três modelos de organização sindical, bem como o contexto histórico da implementação do atual modelo da unicidade sindical no Brasil, tudo devidamente norteado pelo princípio da liberdade sindical preconizada pela OIT, passar-se-á, agora, à reflexão fulcral deste trabalho.

4 UNICIDADE SINDICAL E OS DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL

4.1 A incompatibilidade do modelo da unicidade sindical e a crise nos sindicatos

Feitas as devidas ponderações quanto aos conceitos e características dos diversos modelos de organização sindical, percebe-se, desde já, que a manutenção do modelo da unicidade sindical, previsto na Constituição Federal, configura um obstáculo para a genuína

implementação da liberdade sindical no Brasil. Inclusive, este é o posicionamento da Organização Internacional do Trabalho, exposto por meio de seu verbete 314 (1948):

As disposições constitucionais relativas à proibição de se criar mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau, sobre uma base territorial não inferior à área de um município não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical. (tradução livre).

A Constituição brasileira preceitua a liberdade sindical como direito fundamental, todavia não garante sua aplicação nos termos mínimos exigidos pela Organização Internacional do Trabalho (ALVES; LINHARES, 2018).

Há no Brasil o que Amauri Mascaro Nascimento (2000, n.p.) denomina de “uma tradição de intervencionismo constitucional na organização sindical brasileira desde 1934, mitigado, mas não evitado, com a Constituição de 1988”. Bruno Ferraz Hazan (2019, p. 30) acrescenta em seu estudo:

Em razão dessas interpretações prevalentes, acabou sendo criada uma concepção restritiva da liberdade sindical no Brasil. Teria sido adotado no país um sistema híbrido ou misto de liberdade relativizada, que mescla conceitos do antigo modelo intervencionista com elementos caros ao Estado Democrático de Direito adotado pela Constituição de 1988. (HAZAN, 2019, p. 30)

Tais determinações legais controversas têm levado à crise no sindicalismo, como denota Maurício Godinho Delgado (2015, p. 88):

A propósito, a combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo (alguns democráticos, outros de origem autoritário-corporativa), tentada pela Constituição de 1988, somente fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro (DELGADO, 2017, p. 88).

Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2020, o número de trabalhadores sindicalizados vem caindo desde 2014, acentuando-se com a reforma trabalhista de 2017. A gerente da pesquisa apontou ainda que mesmo com o aumento no número de pessoas ocupadas no mercado de trabalho, a sindicalização continua perdendo contingente (G1, 2020).

Em contrapartida, o número de sindicatos no Brasil continua crescendo. Atualmente, o país conta com 17.661 sindicatos ativos, conforme dados extraídos do sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência, enquanto em 2016 eram aproximadamente 15.892 (MELO; SILVA, 2021). Nesse viés, percebe-se que a crise de representatividade sindical vem de antes da reforma de 2017, a qual gerou o fim da contribuição sindical obrigatória.

A esse respeito, achava-se que, com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, a vertente corporativista que há décadas moldava o sistema seria finalmente combatida. No

entanto, apenas o fim de tal obrigação acaba por enfraquecer ainda mais a atuação dos sindicatos, tendo em vista que suas receitas diminuirão sem a arrecadação. Na verdade, a ausência de uma ampla reforma sindical combinado com o fim da contribuição compulsória torna os sindicatos ainda mais inoperantes (SILVA, 2018).

A alternativa do trabalhador que não compactua com as diretrizes de seu sindicato é não contribuir com este, contudo não pode associar-se a um novo (AZEVEDO; JAHN, 2021). Ainda, o aumento no número de sindicatos não reflete melhorias como inclusão de mais trabalhadores representados, ou maior êxito nas negociações coletivas de trabalho. Por outro lado, significa maior fragmentação sindical e perda de capacidade de atração de adeptos (CARDOSO, 2015).

A representatividade é uma característica inerente aos sindicatos, é a essência das entidades sindicais defender, efetivamente, os interesses da categoria que representa. Assim, um sindicato com pouca representatividade não seduz a categoria a participar das reivindicações, gerando pouca mobilização e nenhum êxito nas negociações coletivas. Esse tipo de sindicato não teria sucesso em um modelo que preceitua a liberdade sindical. No entanto, o modelo da unicidade sindical possibilita ao ente sindical a representação legal, mesmo com a baixa qualidade de atuação ou inefetividade no interesse da categoria representada (PEREIRA NETO, 2016).

Com a representatividade quase de cunho compulsório determinada pela Constituição, houve uma inversão de valores: a união dos trabalhadores se dá após a constituição do sindicato e não o contrário, como deveria ser (PEREIRA NETO, 2016).

Para Mannrich e Boskovic (2021), além da baixa representatividade dos sindicatos, outro fator que corrobora com a crise no sindicalismo é o aumento da visão individualista por parte das novas gerações. Para que haja movimento sindical efetivo, urge a atividade empoderada pelo ativismo dos trabalhadores sindicalizados, força essa, que ultrapassa até os limites do poder econômico, no entanto, com o crescente individualismo, esse pensamento enfraqueceu demasiadamente (MANNRICH; BOSKOVIC, 2021).

Por fim, outro ponto que merece destaque é o abalo econômico sofrido mundialmente em decorrência da pandemia Covid 19, que refletiu fortemente nas relações de trabalho. D'Ângelo e Esteves (2021, p. 21) em seu estudo, afirmam:

As dificuldades impostas pela pandemia desencadearam pressões por parte dos empregadores e do governo com o propósito de reduzir (ainda mais) direitos, precarizar (mais) as condições dos trabalhadores, chegando a ponto de ameaçar garantias estabelecidas pela CLT e por acordos e convenções coletivas (D'ANGELO; ESTEVES, 2021, p. 61).

Dessa feita, nota-se que o momento enfrentado pelo Brasil configura séria crise no sindicalismo. Para sair desse cenário, é necessário que o trabalhador se veja representado pelo sindicato que melhor ampare seus interesses.

O processo de recuperação do sindicalismo no Brasil pressupõe, portanto, a implementação de um modelo compatível com o pleno exercício da liberdade sindical, no sentido de restaurar a legítima representatividade, levando em conta os reais anseios dos representados.

4.2 A redemocratização do sindicalismo e os desafios da implantação da pluralidade sindical no Brasil

À medida que se desenvolve o pensamento de ruptura com o atual regime sindical, nasce a necessidade de busca pela melhor alternativa para que o Brasil experimente uma real liberdade sindical, baseada na democracia plena, e a consequência lógica é a implementação do modelo de pluralidade sindical.

Existem no Brasil elementos e métodos do totalitarismo dos anos 1930, que vão de encontro às diretrizes de um ordenamento que se autoproclama democrático. No âmbito da estrutura sindical, houve com a Constituição de 1988 uma transição democrática inacabada que impediu o reconhecimento da liberdade sindical em todas as suas dimensões (MASSONI, 2014).

A professora Walkure Lopes Ribeiro da Silva (2008) salienta que o corporativismo se vincula ao totalitarismo, exemplificando que os países pós-guerra que abandonaram o modelo corporativista retomaram ou adotaram a democracia (SILVA, 2008).

O professor Túlio de Oliveira Massoni (2007, p. 112) corrobora esse pensamento, afirmando que “todos os regimes de unicidade sindical não são democráticos, pelo contrário, são autoritários ou totalitários, diversamente do que ocorre com o sindicalismo múltiplo e plural”. Ainda, Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 241) acrescenta da seguinte forma:

O princípio básico em que se fundamenta o pluralismo é o democrático. A liberdade sindical não pode coexistir com a proibição da livre organização dos grupos segundo as suas deliberações. A auto-organização sindical passa pela possibilidade dessa divisão, e problemático seria compatibilizá-la com o monopólio sindical (NASCIMENTO, 2000, p. 241).

Apenas a democracia proporciona o diálogo entre posições ideológicas diferentes e a livre escolha por alguma delas. Nesse sentido, países com democracia avançada proclamam a pluralidade de organizações sindicais para que o indivíduo possa, de forma livre, escolher a entidade que melhor lhe representa (ROZICKI, 1995).

Outrossim, a implementação de uma nova ordem sindical no Brasil traz desafios consideráveis.

Para Azevedo e Jahn (2021), o sucesso na implantação da pluralidade sindical depende de dois fatores importantes: o primeiro deles é o critério de escolha do sindicato que representará os trabalhadores e empregadores nas relações coletivas de trabalho; e o segundo é quem terá a prerrogativa de escolha do sindicato mais representativo (AZEVEDO; JAHN, 2021).

Com o estabelecimento da pluralidade sindical, coexistirão várias entidades sindicais aptas a representar um mesmo grupo profissional ou ramo de atividade, portanto, é necessário um critério de escolha capaz eleger a entidade mais representativa (SILVA, 2018).

O assunto é delicado, pois a pluralidade sindical provoca uma disputa permanente entre as entidades de representação que, por vezes, chega a ser violenta, podendo gerar um fracionamento de trabalhadores em vários segmentos representativos, e, por conseguinte, o enfraquecimento do poder reivindicatório. Felizmente, essa questão é facilmente rebatida observando os exemplos de países como França, Portugal, Espanha e Itália, que abandonaram a unicidade sindical, adotando a pluralidade, e hoje apresentam um sindicalismo de grande vigor e expressiva capacidade de mobilização nacional (ROZICKI, 1995).

Cumprido salientar que o Comitê de Liberdade Sindical elaborou algumas garantias para o aprimoramento da escolha do sindicato mais representativo:

- a) que o certificado seja dado por organismo independente; b) que a organização representativa seja escolhida por voto da maioria dos trabalhadores da unidade interessada; c) que a organização que não obtenha número de votos suficiente, tenha o direito de requerer uma nova eleição dentro de um dado período de tempo; d) que toda organização, que não a que obteve o certificado, tenha o direito de requerer nova eleição dentro de um determinado prazo, a contar da eleição anterior, em geral, de doze meses.

O professor Russomano (1995) enfatiza o desafio de definir, objetivamente, os elementos que vão indicar o sindicato mais representativo. Para ele, a escolha do sindicato mais representativo não pode limitar-se simplesmente à quantidade de associados, é necessária a análise de uma série de outros fatores como a correção dos dirigentes, a eficácia dos serviços, o funcionamento da organização interna, a combatividade, os recursos econômicos, entre outros (RUSSOMANO, 1995).

A professora Cristiane Rozicki (1995, p. 98), analisando os sistemas desenvolvidos por países que utilizam tal modelo, salienta que o critério de escolha a ser utilizado na determinação do sindicato mais significativo deve passar por quatro análises fundamentais: a escolha do sindicato mais representativo, a eleição, a intervenção do Poder Judiciário e a sucessão:

O sindicato mais representativo é assim considerado somente na oportunidade de ser investido do poder de representação (de uma dada categoria, profissão ou região) nas negociações coletivas de trabalho, através da verificação do seu número de associados, que deve ser maior que o dos demais; a escolha do sindicato majoritário pelos interessados é chamado de sistema de eleição; o sistema de intervenção pelo poder judiciário constitui a correção dos erros e dos enganos cometidos pelas autoridades responsáveis pela verificação do sindicato mais representativo; a sucessão permite, a cada sindicato, a representação por determinado período de tempo, apenas um de cada vez (ROZICKI, 1995, p. 98).

Para Russomano (1995), o Poder Judiciário deverá designar o sindicato mais representativo por meio do Juiz do Trabalho, a título transitório e com condições de revisibilidade, a fim de evitar que coligações políticas influentes atribuam maioria a um sindicato de menor representatividade (RUSSOMANO, 1995).

Todavia, é tortuoso pensar que o Juiz do Trabalho tenha condições de conhecer as lutas da categoria a qual não pertence. A pessoa mais apta para eleger o sindicato mais representativo é o próprio membro da categoria, tendo em vista ser o indivíduo que melhor reconhece a realidade das relações de trabalho em que vive. O papel do Judiciário, nesse cenário, deve limitar-se na fiscalização do processo eleitoral, intervindo somente nos casos em que houver lesão ou ameaça ao direito (AZEVEDO; JAHN, 2021).

Conclui-se que a pluralidade sindical é o modelo que garantirá, de forma plena, a liberdade sindical preconizada pela Organização Internacional do Trabalho e restaurará a democracia no movimento sindical, a qual foi limitada pelo modelo da unicidade sindical. Todavia, a implementação dessa nova ordem sindical depende da elaboração de bases sólidas que consigam definir qual o sindicato que melhor representará os interesses de seus associados.

O estudo para a implementação de uma nova ordem sindical deve desenvolver-se na análise dos países que já enfrentaram essa transição, tais como Itália, França e Espanha, adequando-se à realidade do organismo sindical pátrio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para que possa ser analisado determinado modelo sindical, faz-se necessário o conhecimento das origens do movimento sindical em todos os seus aspectos, bem como a conjuntura que permeou a escolha do regime, norteando-se pelo princípio da liberdade sindical. Somente a partir dessa avaliação é que se pode ter um diagnóstico preciso sobre os problemas que o Brasil enfrenta no sindicalismo.

Demonstrou-se que a escolha e manutenção por mais de 30 anos do modelo da

unicidade sindical comprometeu o exercício da liberdade sindical nos moldes daquilo que recomenda a Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho e, conseqüentemente, acentuou a crise na representatividade sindical.

O presente trabalho mostrou que o sindicalismo no Brasil necessita de uma reforma profunda, com escopo de definir o modelo sindical que se enquadra nos princípios basilares previstos na OIT, adequando-se à realidade vivida pelo país.

O mecanismo do plurissindicalismo é a resposta ideal frente à superação do modelo sindical único, pois rompe com os resquícios de totalitarismo que há décadas persistem no sistema constitucional brasileiro.

A implantação do modelo da pluralidade sindical completaria, enfim, a transição democrática inacabada na estrutura sindical brasileira, suprimindo a presença de dispositivos autoritários e controversos, a exemplo de como foi feito em vários outros países.

Há, no entanto, a necessidade de reconhecer os desafios para a implementação de um novo regime sindical. Para tanto, a solução está na análise dos países que já experimentaram essa transformação, ressalvados os ajustes necessários inerentes à realidade brasileira.

De certo que os desafios apresentados na implantação da pluralidade sindical em nada se comparam aos prejuízos causados pela manutenção do modelo da unicidade sindical, tampouco guardam relação com qualquer resíduo de intervenção estatal na esfera democrática do sindicalismo. Os obstáculos existem, mas nenhum deles desconstituirá o exercício da liberdade sindical plena.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. C; LINHARES, R. C. L. Liberdade Sindical no Brasil: Previsão normativa constitucional e realidade fática atual. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 145-176, 2018.

AZEVEDO, A. J.; JAHN, V. K. Os desafios atuais à liberdade sindical no Brasil: O modelo preconizado pela Organização Internacional do Trabalho. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Direito Coletivo e Sindical**. São Paulo: Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República do Brasil, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

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, 2012. Disponível em: <http://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 02 abr. 2022.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, dez. 2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300493&lng=pt&nrm=isso. Acesso em: 02 abr. 2022.

D'ANGELO, Isabele Moraes; ESTEVES, Fábio Porto. A Covid-19 e os desafios para a ressignificação do sindicalismo contemporâneo. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 53-62, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ENTIDADES SINDICAIS CADASTRADAS NO ME. **Ministério do Trabalho e Previdência**, 23/04/2020. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 02 abr. 2022.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

HAZAN, Bruno Ferraz. A Incompatibilidade Do Modelo De Unicidade Sindical A Partir Da Incorporação Brasileira Dos Parâmetros Da Liberdade Sindical. **Rev. Dir. & Desenvol. da UNICATÓLICA**, v. 2, n. 1, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e Perspectivas do Direito Constitucional do Trabalho: Uma Análise sob a Ótica do Direito Coletivo do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 183-213, 2013.

KALIL, Renan Bernardi. **Ministério Público do Trabalho e a Liberdade Sindical**. 2014. Tese (Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Procuradores do Trabalho) – Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, 2014.

MANNRICH, N; BOSKOVIC, A. B. A liberdade sindical no Brasil e a crise no sindicalismo. **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: Direito Coletivo e Sindical**. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2021.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MASSONI, Túlio de Oliveira. Seminário Internacional de Pesquisa Experiências Sindicais no Brasil e no Estrangeiro: Corporativismo E Liberdade Sindical. **Caderno de Palestras**, São Paulo, p. 95-128, 2014.

MELO, S. N; SILVA, M. E. R. Unicidade Sindical nas Perspectivas da Doutrina e da Jurisprudência do STF e do TST. **Revista Magister do Trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, v. 101, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2010.

OLIVEIRA, Gênia Darc de. A Atuação dos Sindicatos no Brasil e As Funções Que Exercem. **Revista do CEPEJ**, Salvador, vol. 20, pp 269-300, jul-dez 2017. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/download/27164/16362#:~:text=Na%20fun%C3%A7%C3%A3o%20assistencial%2C%20%C3%A9%20uma,de%20cooperativas%20e%20servi%C3%A7os%20jur%C3%ADdicos>. Acesso em: 29 abr. 2021.

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, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **A liberdade sindical**. Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 87**. 1948.

PEREIRA NETO, João Batista. **O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação**. Tese (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr. 2008.

PRADO, Ney. **Direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 1998.

ROZICKI, Cristiane. Unidade e Pluralidade Sindicais: Um par de Princípios Antinômicos Conciliáveis. **Rev. Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos**, Santa Catarina, v. 16, n. 30, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. Curitiba: Juruá, 2001.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SILVA, José Ajuricaba da Costa. Unidade e Pluralidade Sindical. *In*: Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho. 2. **Anais [...]** São Paulo, p.55-59, 1987.

PINHEIRO, A. V.M; SILVA, T. M. R. A superação da unicidade sindical e os desafios da pluralidade sindical diante da liberdade sindical preconizada pela Organização Internacional do Trabalho.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e. **Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade**. 2018. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da et al. Liberdade Sindical e Direitos Humanos. **Rev. Ministério Público do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 47-66, 2006.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da, Direito do Trabalho Brasileiro: Principais Aspectos de sua Evolução Histórica e as propostas de Modernização. **Rev. TST**, Brasília, v. 69, n. 02, 2003, p. 120-138.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. Autonomia Privada Coletiva. **Curso de direito coletivo do trabalho**. v. 3. – São Paulo: LTr, 2008 – (Coleção Pedro Vidal Neto) Vários Autores. p. 49-64.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. Tese (Professor Titular de Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

SILVEIRA, Daniel. **Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE**. G1, 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma-trabalhista-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 2 de nov. de 2021.