

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP

VANESSA CRISTINA MONTI DE OLIVEIRA PARADA

**O MODELO DE UNICIDADE SINDICAL E REPRESENTATIVIDADE DAS
ENTIDADES SINDICAIS**

SÃO PAULO – SP

2015

VANESSA CRISTINA MONTI DE OLIVEIRA PARADA

**O MODELO DE UNICIDADE SINDICAL E REPRESENTATIVIDADE DAS
ENTIDADES SINDICAIS**

Monografia apresentada à ao Curso de Pós Graduação *Latu Sensu* em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), como requisito à obtenção do título de Especialista.

Orientadora: Professora Joana Carolina Barros Nunes da Cunha

SÃO PAULO – SP

2015

VANESSA CRISTINA MONTI DE OLIVEIRA PARADA

**O MODELO DE UNICIDADE SINDICAL E REPRESENTATIVIDADE DAS
ENTIDADES SINDICAIS**

Monografia apresentada à ao Curso de Pós Graduação *Latu Sensu* em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), como requisito à obtenção do título de Especialista.

Professora Joana Carolina Barros Nunes da Cunha

Ao meu pai e marido, meus exemplos
de perseverança.

AGRADECIMENTOS

A professora Celia Peres por compartilhar seus conhecimentos e por toda a atenção e carinho ao longo desses anos.

A professora e minha orientadora Joana Cunha que também partilhou sua experiência e com muita paciência me deu dicas importantes para a conclusão deste trabalho.

A minha família que compreendeu a minha ausência em alguns momentos para me dedicar aos estudos.

Ao meu marido pelo apoio incansável em toda a trajetória desse curso.

RESUMO

O presente trabalho apresenta um breve estudo sobre a problemática da representação versus a representatividade sindical no modelo de organização sindical vigente no Brasil, o da unicidade sindical. Buscou-se, na elaboração deste trabalho, traçar os aspectos históricos do surgimento do sindicalismo no Brasil, bem como o marco da definição do modelo de organização sindical que se mantém até os dias atuais. Para tanto, foram realizadas pesquisas de natureza indireta como a bibliográfica, além da pesquisa o método interpretativo, reunindo legislação, doutrina e demais fontes de direito. O trabalho ainda traz conceitos importantes para melhor entendimento do tema em discussão, faz paralelos entre os modelos de organização sindical existentes: unicidade sindical e pluralidade sindical e conclui demonstrando que a discussão sobre modelo de organização sindical passa a ser secundária diante da maior dificuldade enfrentada pelo Brasil que é a grande quantidade de sindicatos existentes atualmente, que possuem a representação legal, mas que não necessariamente possuem a representatividade da categoria.

Palavras chave: Unicidade sindical, Organização sindical, Representação Sindical, Representatividade Sindical.

ABSTRACT

This article presents a brief study on the issue of representation from the union representative in the current union model in Brazil, the trade union unity. He sought, in preparing this work, tracing the historical aspects of the rise of trade unionism in Brazil, as well as within the definition of trade union model that remains today. For this, indirect research was carried out, such as literature, as well as find the interpretive method, combining legislation, doctrine and other sources of law. The work also has important concepts for a better understanding of the subject under discussion, draws a parallel between models of existing trade union organization: single union and union pluralism and concludes by showing that the discussion on union organizing model becomes secondary to major difficulty Brazil, which is the large amount of existing unions, which have legal representation, but not necessarily with the representative of the category.

Keywords: Single Union, Trade Union Organization, Union Representation, Union Representative.

SUMÁRIO

1. Introdução	9
2. O direito sindical no Brasil	11
2.1. Aspectos históricos	11
2.2. Conceitos	14
2.2.1. Conceito de sindicato	14
2.2.2. Conceito de categoria.....	16
2. Organização sindical no Brasil: Princípio da unicidade sindical	20
2.1. Paralelo entre unicidade e pluralidade sindical	24
3. A representação <i>versus</i> representatividade sindical	28
4. Considerações finais	36
5. Referencias	38

1. Introdução

A história do sindicalismo no mundo inicia-se durante a Revolução Industrial no século XVIII. A união de trabalhadores, acometidos de abusos durante a Revolução, deu origem a um movimento contra as condições desfavoráveis de trabalho e contra as injustiças e desigualdades econômicas e sociais existentes, fazendo surgir o sindicalismo no mundo. Neste período, houve grande conclave à união dos operários e sua crescente necessidade de organização e associação a fim de possibilitar a manifestação de suas opiniões e obtenção de melhores condições de vida.

No Brasil, a partir do final do século XVIII e início do século XIX o movimento sindical começou a se mostrar, com as instituições assistenciais ou ligas operárias, que também reivindicavam melhores condições de trabalho.

Todos estes movimentos sindicais, entretanto, existiam sem o apoio da lei, que não os reconheciam, mas que posteriormente teve de se curvar à realidade.

Muito se evoluiu a partir destes tempos. Uma série de princípios e regras específicas surgiram sobre o tema e foi criada uma estrutura a fim de estabelecer um sistema de organização sindical harmônico e capaz de manter o fortalecimento e negociabilidade que os sindicatos foram adquirindo durante os tempos. Tal estrutura, atualmente, abrange, entre outros, conceitos baseados na liberdade de auto-organização e administração dos sindicatos, bem como na sua livre criação isenta de intervenções do Poder Público. Além disso, ela abrange o conceito de agregação dos trabalhadores em categorias formadas a partir da similitude, identidade ou conexão de suas atividades, de maneira que elas componham um sindicato, que, entre outras funções, irá representá-las nas negociações coletivas de trabalho.

No Brasil adotamos sistema de unicidade sindical. E daí surge a discussão sobre a possível violação do princípio da liberdade sindical. Como

será visto no decorrer deste estudo, não é pacífico o entendimento sobre a questão. Os defensores da unicidade sustentam, em geral, que o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade profissional, cujos interesses são semelhantes, e, em consequência, os objetivos são os mesmos, impondo-se a unidade de representação. Asseveram-se que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando mais vulnerável a ação destruidora pelos Estados totalitários.

Por outro lado, os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Destacam a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista.

O objetivo deste trabalho é aprofundar a análise sobre esse sistema sindical adotado no Brasil, tratando da problemática existente na representação formal da categoria versus o modelo de representatividade sindical adotado no nosso país.

2. O direito sindical no Brasil

2.1. Aspectos históricos

O surgimento do movimento sindical no Brasil foi retardado pela centralização da economia brasileira no setor agrário no século XIX. A predominância do escravagismo dificultava o contato entre os trabalhadores, e as desigualdades sociais demonstravam-se muito acentuadas neste período.

As primeiras associações urbanas propagaram-se apenas após o movimento revolucionário francês e a promulgação da Constituição Brasileira de 1824, mas essas ainda não encontravam qualquer amparo na sociedade agrária. Eram ainda, associações incipientes, fundadas na ideia de assistência mútua e ligadas a poucas categorias não rurais.

Foi na Constituição Federal de 1891, que vinha inspirada no espírito liberal da Constituição dos Estados Unidos, que surgiu a possibilidade de direito à associação e reunião, de forma livre e sem armas, sem a intervenção da polícia. Foi neste período que a economia do país foi deslocada para a região Sudeste, em razão da cultura cafeeira, de modo a ter início um grande processo de urbanização e industrialização.

As associações que representavam algumas categorias cresceram, no entanto, ao contrário do que dispunha o texto constitucional, estavam constantemente sujeitas às intervenções policiais. Esse quadro passou a ser contestado com a chegada em massa dos imigrantes italianos, que traziam consigo a doutrina do anarcossindicalismo.

Tal doutrina já difundia naquele momento, a resistência à classe patronal e a autotutela, ideias que se coadunavam com o sentimento das ideias socialistas que predominavam na Europa, mas que foram de profunda importância para a organização sindical no Brasil, que até então vinha caminhando de forma irregular e sem uma definição clara dos seus objetivos.

Assim, surgiram diversas ligas de resistência e uniões de operários, como das costureiras, dos trabalhadores gráficos, dos chapeleiros, dos trabalhadores em couro e madeira, dentre outros que marcaram o início do século XX.

Apenas após a Revolução de 1930, o Decreto nº 19.770/1931 regulamentou de forma detalhista a organização sindical. Neste decreto, encontramos as bases que permanecem até os dias atuais, como por exemplo, o princípio da unicidade sindical e o reconhecimento do Ministério do Trabalho para seu regular funcionamento. Não bastassem tais regulações, o referido decreto previa um número mínimo de sócios para sua constituição e proibia a disseminação de atividades político-partidárias.

Os sindicatos poderiam celebrar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Foram agrupadas oficialmente profissões idênticas, similares e conexas em bases municipais. Vedou-se a filiação de sindicatos a entidades internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho. Passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais¹.

Como vimos na citação acima, neste momento, os sindicatos sofriam a intervenção do Estado, já que este tratou de regular a atividade sindical, justamente para ter maior controle. Além disso, deu ao sindicato a função de colaborador do Estado, marcando assim, o corporativismo que permeava esta primeira fase do sindicalismo brasileiro.

Avançando um pouco mais na história, a Carta Constitucional de 1934, inspirada na Constituição alemã de Weimar, acabou por estabelecer a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos, dando-lhe direito, inclusive, de eleger deputados para a Câmara Federal. Em seguida, em 1937, influenciada fortemente pelas declarações da Carta del Lavoro, a nova Constituição aboliu o modelo pluralista sindical e estabeleceu o aumento do intervencionismo estatal. Foi regulamentado o modelo de unicidade sindical e

¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. p.690.

instituindo a contribuição sindical compulsória. Quanto a esses aspectos da fase inicial do sindicalismo brasileiro, Segadas Viana destaca:

Mas o fato real é que o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta das classes, o sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal de 1930, deu-se sob o influxo e patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado “Estado Novo”. Mesmo depois do retorno ao regime constitucional os sindicatos continuaram sem expressão, salvo raríssimas exceções; mas, na década de 80, houve notável incremento da sindicalização, a partir das greves do ABC paulista, especialmente do setor da metalurgia. Os sindicatos mais expressivos, nas grandes cidades, conquistaram sua autonomia antes de proclamada a Constituição de 1988².

Em 1946, a Constituição voltada para a redemocratização do Brasil, trazia em seu bojo o reconhecimento do direito de greve e estabelecia a liberdade de associação profissional ou sindical, recepcionando no mais, a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943.

Com a Constituição de 1988 acabou por manter os traços da organização sindical instituída da Constituição de 1939 e reafirmada na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, além de mesclar elementos da autonomia e liberdade sindicais.

Desses movimentos todos, é que identificamos hoje, a tentativa de garantir-se a liberdade sindical estatuída inclusive, pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, guardando-se ressalvas para que o corporativismo e o intervencionismo estatal, não desapareçam por completo do ordenamento jurídico atual.

² SUSSENKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000, v.2. p.1078.

2.2. Conceitos

Dada a introdução ao aspecto histórico do direito sindical no Brasil, foi demonstrada que a ação conjunta da classe trabalhadora e dos sindicatos, teve fundamental importância para a conquista por novos direitos.

Para permitir um melhor desenvolvimento do nosso estudo, a seguir vamos aprofundar nos conceitos de sindicato e categoria.

2.2.1. Conceito de sindicato

O termo “sindicato” deriva do latim *syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, que significa o que assiste em juízo ou justiça comunitária. No Direito Romano, “síncico” era a palavra utilizada para designar a pessoa encarregada de representar uma coletividade. Dessa expressão deriva o termo “sindicato”.

Pudemos observar no contexto histórico que o sindicato foi criado através da união dos trabalhadores que resistiram à opressão dos seus empregadores para defender seus interesses

Na doutrina, Mauricio Godinho Delgado, define sindicato como:

(...) são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida³.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 63-64.

Podemos citar mais algumas definições previstas por doutrinadores, citadas na obra de Amauri Mascaro Nascimento⁴:

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk, em *Curso de direito do trabalho* (1978), “sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa ea representação da respectiva profissão, com vistas a melhoras suas condições de trabalho”.

(...) Délio Maranhão, em *Direito do trabalho* (1978), o define como “uma forma de associação instituída para proteger os interesses profissionais que a integram”.

Há até mesmo a definição de sindicato prevista na legislação de outros países. Citamos aqui o *Trade Unions Act* da Inglaterra, de 29 de junho de 1871, que em seu art. 23, dispõe que “os sindicatos são associações temporais ou permanentes, surgidas para regular as relações entre trabalhadores e empresários e para impor condições que se referem ao exercício profissional”.

As entidades sindicais têm natureza jurídica de associação de direito privado e visam à defesa e representação dos interesses da classe a qual representam: se for classe de trabalhadores de dada atividade profissional buscam, em regra, melhores condições de trabalho; se da classe dos empregadores, buscam defender seus interesses econômicos.

Na doutrina, Amauri Mascaro Nascimento, esclarece sobre a organização sindical no Brasil:

A organização sindical é constituída de sindicatos por categoria profissional, geral ou diferenciada, ou por categorias econômica

⁴ NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. *Compêndio de direito sindical*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 253/254.

ou patronal, sendo o Município a base mínima da representação que os sindicatos exercerão⁵.

Esse entendimento do autor está alinhado a definição de sindicato, prevista no nosso ordenamento jurídico, que abrange esses interesses de ordem econômica e profissional. Esses interesses estão englobados no entendimento das categorias, que veremos a seguir.

2.2.2. Conceito de categoria

O próprio conceito de sindicato já traz a ideia de categoria. No caso dos empregados é a categoria profissional. Para os empregadores é a categoria econômica.

Sob o ponto de vista sociológico e político, Luciano Martinez⁶ traz em sua obra um conceito de Pierangelo Schiera: “é o conjunto de pessoas que gozam, pela condição comum em que se encontram, da mesma posição com relação aos direitos e deveres políticos”.

O conceito de categoria, para Amauri Mascaro Nascimento destaca-se da seguinte forma:

Que é categoria? Como conceito jurídico, desenvolveu-se no direito italiano. O Estado agrupo as atividades econômicas em um quadro oficial para efeito de representação sindical. Vêm deste período as definições de categoria como as que seguem: “Categoria profissional é a séria não limitada de indivíduos que, por força da sua posição no quadro de atividade produtiva e do território em que se opera, tem comuns a denominação de interesses de categoria” (Jaeger); é “o agrupamento de todos aqueles que têm de modelo estável e contínuo uma mesma função em um ciclo de produção dado” (Sforza); é “uma

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1285.

⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1027.

coletividade de indivíduos que realizam uma determinada função igual no processo de produção e que reúnem em vista dos tutelados interesses comuns derivados de tal função (Olivetti)⁷.

Prossegue o autor:

O conceito publicizou-se no ordenamento corporativo. Carnelutti, com sua habitual clareza, explica: “a totalidade dos trabalhadores e dos empregados pertencentes ao mesmo ramo de produção se chama categoria”.

Na legislação, é possível definir categoria a partir da previsão do art. 511 da CLT como sendo um conjunto de pessoas, físicas ou jurídicas, que, atuando em um determinado setor de atividade econômica, acabam por apresentar uma similitude de condições de vida e de demandas relacionadas ao seu papel na produção.

As expressões “categoria profissional” e “categoria econômica” também são encontradas na nossa legislação nos parágrafos do art. 511 da CLT.

A categoria profissional, também chamada de categoria dos empregados ou trabalhadores, está definida no parágrafo 2º do dispositivo, e ocorre quando existe a equivalência de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de empregado na mesma atividade econômica ou similar. Ainda temos a previsão de categoria diferenciada (art. 511, parágrafo 3º). Esta se define como aquela que se forma a partir dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial. Neste caso, o critério de associação será a atividade profissional diferenciada exercida pelo trabalhador, independente de qual seja o setor de atividade econômica que atuam.

Já a categoria econômica ou categoria dos empregados, é o que ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 201.

atividades idênticas ou atividades similares ou conexas. Sua previsão está no parágrafo 1º do art. 511 da CLT.

As atividades similares são aquelas que se assemelham entre si, que podem ser agrupadas por empresas de ramos distintos, mas que se relacionam como é o caso de hotéis e restaurantes. Já as atividades conexas são aquelas que se complementam. Como exemplo, podemos citar as atividades existentes na construção civil, como alvenaria, pintura, hidráulica etc. Essas atividades concorrem para o mesmo fim, qual seja, a construção de um edifício, casa etc⁸.

Em uma empresa onde haja atividades diversificadas, o empregado será enquadrado de acordo com a atividade preponderante da empresa. A atividade preponderante é “a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funciona” (art. 581, parágrafo 2º da CLT). Para ilustrar esse conceito, Sergio Pinto Martins⁹ traz um exemplo “um pedreiro que trabalhe em uma escola não pertence a categoria da construção civil, mas à dos estabelecimentos de ensino”.

Ainda sobre o critério de categoria preponderante nos ensina Amauri Mascaro Nascimento:

Um terceiro critério estabelece como base sociológica do sindicato a *categoria profissional e econômica*, sendo a categoria o conjunto de pessoas de qualquer profissão e de qualquer empresa que exerçam o seu trabalho num setor da economia, determinado pela atividade preponderante da empresa em questão. Assim, exemplificando, todos os empregados das empresas hoteleiras, independente da sua profissão reúnem-se numa categoria, que é representada por um sindicato. Não se trata nem de sindicato por empresa, nem de sindicato por profissão. Ultrapassa o limite da empresa. Esta

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 739.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 741.

apenas serve de indicativo da atividade preponderante para que aqueles que nela se encontram se vinculem para fins sindicais¹⁰.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1285.

2. Organização sindical no Brasil: Princípio da unicidade sindical

O princípio que rege o sistema de organização sindical adotado pelo Brasil é o da unicidade sindical. Como vimos anteriormente, esse modelo foi implantado em nosso ordenamento em 1939, pelo Decreto-lei nº 1.402, nos seguintes termos: “Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão”. Tal modelo foi recepcionado pela CLT e também ratificado pela nossa Constituição Federal, mantendo-se até os dias atuais. Entende-se por unicidade sindical o sistema em que há uma única entidade profissional ou econômica representativa de sua base de acordo com a forma de representação adotada, seja por categoria, base territorial, profissão ou empresa.

Para Mauricio Godinho Delgado, “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, como monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas¹¹”.

Ainda conceituando o modelo de unicidade sindical (ou monismo sindical), Alice Monteiro de Barros afirma que “consiste no reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical, de qualquer grau, para determinada categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial¹²”.

Todos os conceitos fundamentam-se na previsão da nossa CLT em seu artigo 516 que designou que “não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”, sendo essa fundamentação também prevista na Constituição Federal de 1988 que dispõe em seu art. 8º inciso II ser “vedada à criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 1264.

¹² BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 972.

representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município”.

Esse princípio é oposição a outro sistema de organização denominado pluralismo sindical, que permite a ocorrência de vários sindicatos representativos da mesma categoria na mesma região ou área determinada, o qual veremos mais detalhes a seguir. Estes dois tipos de sistemas apresentam pontos positivos e negativos e são base de uma ampla discussão doutrinária acerca do tema, principalmente pela suposta contradição a outro princípio adotado pelo sistema de organização sindical no Brasil que é o princípio da liberdade sindical.

Os defensores do modelo de unicidade sindical, conforme explica Alice Barros, sustentam a ideia de que “[...] o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade, cujos interesses são semelhantes e, em consequência, os objetivos são os mesmos, impondo-se a unidade de representação¹³”. Para estes, a não delimitação legal de uma base territorial para a formação de dada entidade sindical levaria à criação de inúmeros sindicatos para uma mesma categoria, o que impossibilitaria uma forte base de negociação junto ao empregador ou aos empregadores, dependendo do caso.

Favorável também ao sindicato único foi Oliveira Viana, citado na obra de Amauri Mascaro Nascimento:

(...) sustenta que a coexistência de vários sindicatos da mesma classe ou profissão é fonte permanente de lutas, dissídios e mal-entendidos. Valoriza o tema, afirmando que “o problema da unidade ou da pluralidade sindical não é um simples problema de direito sindical ou de economia interna dos sindicatos; interessa, como se vê, à própria estrutura do Estado”¹⁴.

¹³ BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 972.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1279.

Resumidamente, um dos principais argumentos do grupo que defende a unicidade sindical é que esse modelo evita o enfraquecimento sindical. Um defensor histórico da unicidade é Evaristo de Moraes Filho, que assim se posiciona:

E, entre ficar a meio do caminho, fracionando, enfraquecendo os sindicatos, lançando a confusão na organização social, é bem preferível delinear-se desde logo o sindicato único, que sem prejudicar a liberdade dos interessados, desfaz desde logo todas as dúvidas.

Outro jurista que faz afirmações que evidenciam os motivos pelos quais o Brasil adotou o modelo de unicidade sindical é Joaquim Pimenta:

O princípio de colaboração entre os sindicatos na solução de problemas ou dissídios oriundos das relações de trabalho entre empregadores e empregados irá culminar na colaboração de uns e de outros com o Estado, o qual se tornava, entre eles, uma espécie de poder moderador, ao mesmo tempo com iniciativa de os estimular, de os favorecer em tudo que contribuísse para coordená-los dentro de uma ação conjunta em prol do desenvolvimento econômico e social do país. Ora, sem o sindicato único representando a profissão, como seu órgão exclusivo, jamais seria possível uma cooperação eficiente entre ele e o governo. Desde que cada grupo se fragmentasse em numerosos sindicatos, quando muito, representariam estes seus interesses, nunca, porém, os interesses integrais de toda comunidade. Cada sindicato, por sua vez, teria uma orientação ideológica à margem, se não divergente do modo como entenderia o Estado a solução de tal ou qual problema, cuja natureza, de ordem trabalhista, não deixaria de refletir-se sobre outros intrinsecamente subordinados a conveniências de ordem pública¹⁵.

¹⁵ CASTRO, Joaquim Pimenta de. Sociologia jurídica do trabalho. São Paulo: Max Limonad, 1944, p.124.

Outro argumento utilizado pelos defensores do modelo de unicidade sindical é que o mesmo não fere o princípio da liberdade sindical, por não se tratar de imposição estatal, mas de mera manifestação da vontade das entidades sindicais.

Amauri Mascaro Nascimento, embora não seja defensor do modelo de unicidade sindical, elenca resumidamente os argumentos de defesa deste modelo:

(...) São, basicamente, estes: a) fracionamento do sindicalismo; b) a criação de sindicatos pequenos e frágeis; c) a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador; d) a dificuldade de definição de critérios para escolha do sindicato mais representativo; e) a indefinição, pela Constituição, do órgão competente para registro dos sindicatos e solução das disputas de representação; f) a conflitividade entre sindicatos, que o pluralismo incitaria entre sindicatos.¹⁶

Na mesma obra o autor ainda enfatiza que “o pluralismo sindical, embora mais democrático, não é efetivamente o melhor sistema para o Brasil, recusado que é pelas próprias entidades sindicais que não sentem a sua necessidade¹⁷”. Um ponto histórico importante de ser ressaltado e que dá sustentação a boa parte dos argumentos dos doutrinadores defensores do modelo de unicidade sindical é que o Brasil já adotou um modelo diferente da unicidade sindical. Em 1934, foi tentada a experiência de pluralidade sindical. Embora tenha sido por um tempo bem pequeno, relata Amauri Mascaro Nascimento que “na prática não trouxe resultados, criaram-se sindicatos chamados “de carimbo” e de existência apenas formal, sem correspondência com a vida real¹⁸”.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 197.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 200.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1278.

Vale destacar ainda que embora tenhamos um modelo de unicidade sindical, na prática essa organização sindical não tem funcionado tão alinhada a legislação. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a realidade encontrada é outra:

Em desacordo com a lei, surgiu, empiricamente, uma estrutura sindical pluralista, tanto na cúpula, onde há cinco centrais sindicais, como na base da pirâmide em que há cerca de dezesseis mil sindicatos, muitos disfarçadamente, concorrendo com outros que representam o mesmo ramo ou indústria, em bases territoriais municipais, interestaduais, estaduais e, por exceção nacional¹⁹.

2.1. Paralelo entre unicidade e pluralidade sindical

Do lado oposto ao modelo de unicidade sindical, encontramos o modelo de pluralidade sindical. Nesse sistema não há restrição por parte do poder estatal quanto a criação das entidades sindicais, ou seja, os sindicatos podem ser criados livremente, sem impedimentos legais, podendo ainda os empregados se filiarem àquela organização que melhor represente seus interesses, profissionais ou econômicos.

Ainda contextualizando a pluralidade sindical, no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento a “Pluralidade Sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum²⁰”.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1258.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 216

O modelo de pluralidade sindical, é defendido pela Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção nº 87, em seu artigo 2º:

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Sobre a Convenção nº 87, Amauri Mascaro Nascimento destaca:

A Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 87, ratificada por mais de 100 países, por meio da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus interesses o que enseja a pluralidade sindical, permitida na França, na Itália, na Espanha e em muitos outros países²¹.”

O Poder Executivo chegou e encaminhar ao Congresso Nacional um projeto de ratificação desta Convenção, mas que não foi aprovada pelo Senado Federal. Segundo Alice Monteiro de Barros²² “(...) Entendemos que a aprovação da Convenção n. 87 implicará modificação na legislação brasileira, pois embora a Constituição de 1988 tenha consagrado a autonomia sindical, manteve a unicidade sindical em seu art. 8º, II (...)”.

A ala favorável ao modelo de pluralidade sindical, que atualmente representa a maioria, afirma que a unicidade sindical representa a manutenção do controle estatal em relação à criação e funcionamento dos sindicatos, pois “limita [...] o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente. Não deixa de ser uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora, evitando que esta faça reivindicações ou greves”²³.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1278.

²² BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1231.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 699.

Na concepção de Amauri Mascaro Nascimento, “a Constituição Federal de 1988 conservou a unicidade ou monismo sindical, impondo o princípio do sindicato único, no que não acompanhou a evolução do sindicalismo dos países democráticos²⁴”. É possível citar como exemplo países como a Inglaterra e a Suécia que utilizam, sem quaisquer restrições, o sistema da pluralidade sindical, não havendo qualquer imposição estatal. Assim, os interessados por sua vontade livre e consciente se unem para a formação do sindicato. Não havendo qualquer fixação de área limite para essa criação. Sobre o tema, o autor²⁵ ainda defende que “a possibilidade de escolhas e alternativas caracteriza um sistema sindical democrático. Garantir aos trabalhadores o direito de escolha é princípio básico da autonomia de organização sindical”.

O autor Brito Filho afirma que a Pluralidade trata da autonomia da vontade dos interessados ao escolher o sindicato que melhor os representem “neste modelo, pode existir mais de uma organização sindical representativa dos integrantes de determinado grupo, criando-se e se mantendo as organizações sindicais em decorrência da vontade dos interessados, sem que o Estado possa intervir²⁶”.

Nessa linha há ainda autores que defendem o pluralismo na teoria, porém destaca dificuldades práticas na sua execução. Esse é o caso de Mozart Victor Russomano²⁷ que sustenta que “não são pequenos os riscos da pluralidade sindical. Mas, haverá outra maneira de salvar a liberdade dos homens, das classes e dos povos, sem enfrentar ameaças de grandes males? A pluralidade sindical, efetivamente, garante a melhor liberdade de sindicatos”. O autor ainda conclui como formato ideal para a resolução do tema: “o sindicato único deve nascer da pluralidade sindical, ou seja, deve perdurar a unidade da

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1283.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 167.

²⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Direito Sindical. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. p.87.

²⁷ ROSSOMANO, Mozart Victor. Direito Sindical; princípios gerais. Rio de Janeiro: Konfino; 1975. P. 87.

categoria profissional e econômica à margem da possibilidade, espontaneamente abandonada, de formação dos sindicatos dissidentes”.

Em ambos modelos de organização sindicato possíveis vemos pontos positivos e negativos, e boa parte dos argumentos dos doutrinadores passa pela discussão sobre o quanto essas entidades sindicais realmente terão a representatividade de uma categoria, grupo de trabalhadores etc e não somente a sua representação formal.

3. A representação *versus* representatividade sindical

No sistema de unicidade adotado no nosso país, o sindicato, ao ser legalmente formalizado, adquire o poder de representação legal de uma categoria e/ou grupo de trabalhadores para os fins jurídicos e administrativos.

A criação de um sindicato passa por um processo de registro no Ministério do Trabalho e Emprego, sendo esse imprescindível no modelo de unicidade sindical. Sobre o tema Arnaldo Süssekind destaca “o registro referido na Constituição constitui, inquestionavelmente, a garantia da unicidade sindical, sem o que não teria sentido²⁸”. Desta feita, o poder de representação do sindicato é adquirido com o preenchimento do critério objetivo legal que é o de possuir o registro sindical.

No entanto, essa representação não garante a representatividade do sindicato perante a categoria. Para entender os conflitos sobre o tema é necessário trazer à tona a diferenciação entre “representação sindical” e “representatividade sindical”. Segundo o entendimento de José Francisco Siqueira Neto, a representatividade:

Exprime uma relação que não se dá apenas entre grupo e indivíduo, mas, preponderantemente, entre estrutura organizativa e grupo profissional amplo, ao qual, por inteiro – com inscritos e não inscritos – esta se empenha, para emprestar a efetividade da autotutela. Assim sendo, de fato, na expressão ‘representatividade’ está incluída estruturalmente a idoneidade do fenômeno organizativo sindical para ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem relevância sobre os modos de composição deste (o qual integra trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados). O que importa aqui, então,

²⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 18 ed. Vol. II. São Paulo: LTr .2010. p. 1136.

é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato²⁹.”

Como vemos, a representatividade está no plano da subjetividade e traz implicações da ordem da legitimidade como destaca Amauri Mascaro³⁰. Para esse autor, o sindicato pode ter o vínculo formal de representação, mas, na prática, não representar efetivamente os interesses da categoria furtando-se da representatividade.

Aprofundando a análise, Amauri Mascaro Nascimento³¹ traz as diferenças entre representação e representativa sob a ótica de Bruno Caruso em *Reppresentanza e reppresentatività sindacale*:

(...) sustenta que o conceito de representação pressupõe um critério de legitimação do poder de agir no interesse de outros, e um critério de imputação da responsabilidade àquele que age por outros, critérios juridicamente relevantes e normativamente legítimos.

(...) A representatividade, diz Caruso, apresenta-se como critério quando se os de qualificação ou de seleção de um sujeito coletivo, e se coloca fora do âmbito de relevância jurídica. Situa-se na área da sociologia ou fática. Um sindicato é representativo quando se encarrega, eficazmente, de cuidar dos interesses dos trabalhadores e responde adequadamente às demandas dos seus representados: “em tal sentido, representatividade é uma abreviatura semântica para indicar um sujeito cuja ação de tutela coletiva dos interesses seja efetiva”; representatividade está a indicar efetividade da ação de tutela.

²⁹ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun 2010. p. 106.

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 6 ed. São Paulo:LTr, 2009. p. 242.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 8 ed. São Paulo:LTr, 2015. p. 213/214.

Os sindicatos, atualmente vivenciam exatamente esse problema: representação e de representatividade. No primeiro caso, tais institutos se digladiam a fim de obter o reconhecimento judicial da representação formal, nas famosas disputas sindicais. No outro, eles não conseguem se legitimar diante da sua categoria profissional, por estarem distantes e, na maioria das vezes, descompromissados com aquela. Para o primeiro caso, o problema é dirimido pela Justiça do Trabalho. Para o outro, as categorias profissionais, na maioria das vezes, sequer conhecem o nome do sindicato que as representa ou, ainda, a atuação daquele na proteção e defesa de direitos, especialmente os trabalhistas; em outras circunstâncias, não são informados das atividades desenvolvidas pelo sindicato.

Mais do que discutir a aplicação de um princípio de unicidade ou pluralidade sindical, a grande problemática que enfrentamos atualmente é aproximar os critérios de representação e representatividade. Os motivos que nos levam a dificuldade de aproximar esses conceitos são diversos, mas no Brasil, o principal fator se deve porque as entidades sindicais estão preocupadas, na maioria das vezes, em obter o poder legal da representação, pois esse lhe confere efetivamente o direito de, por exemplo, receber a contribuição assistencial (CLT, do art. 578 a 610), descontada de todos os empregados e a contribuição assistencial e confederativa (Constituição Federal de 1988, art. 8º, inciso IV), exigível somente dos empregados associados que não se oponham ao desconto (Precedente Normativo 119 da SDC do TST). Em meio a tais possibilidades de arrecadação, o sindicato está interessado em seu custeio, ou melhor, na receita a ser auferida desse montante legal de arrecadação, pouco ou nada lhe interessando com a legitimidade conferida pela sua categoria profissional no que tange a representatividade.

Neste sentido é válido dizer que a representatividade, ou seja, a legitimidade do sindicato para representar os interesses das categorias de profissionais exige, em princípio, confiança da categoria para com o sindicato. E esta é adquirida com o trabalho intenso a ser realizado pelas lideranças sindicais nas suas bases. É, portanto, a base que legitima o sindicato de modo que ele

seja o porta-voz da categoria e, desenvolva uma efetiva atuação coletiva, como bem salienta Marcus Kaufmann:

Em outras palavras, quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama, transforma a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal³².

Podemos concluir que a representação e a representatividade devem ser estabelecidas pela capacidade de reflexão da vontade do grupo representado. Reitera-se ainda que a representatividade sindical vai além da formalidade da representação sindical, pois proporciona legitimidade a esta, à medida que o sindicato estiver em sintonia com suas bases, aglutinando os anseios desta. Foi o que Marcus Kaufmann destacou no seu estudo:

A representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas mais legitimadas estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação. Por consequência, menos insegurança e mais representativa haverá³³.

Do exposto tem-se que a representação sindical precisa estar em sintonia com a representatividade a fim de que o sindicato possa realizar seu

³² KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun 2010. p. 118

³³ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun 2010. p. 118

papel que é o de defender os interesses de seus representados independentemente do sistema sindical que o ampare.

Aprofundando nosso estudo, identificamos que em outros países que atuam com um modelo de pluralidade sindical, onde se admite a coexistência de diversos sindicatos no mesmo grupo, a lei fixa requisitos para escolha de um sindicato mais representativo, como por exemplo, o número de associados, número de delegados sindicais nas empresas, número de comissões sindicais de trabalhadores nas empresas, independência do sindicato entre outros.

Nessas localidades, a representatividade é extraída de indicadores, que variam de um sistema legal para o outro e dependem fundamentalmente da decisão do legislador, que elegerá os dados mais apropriados a realidade sindical do seu país. O doutrinador Amauri Mascaro Nascimento exemplifica um destes casos: “As grandes confederações sindicais italianas usaram como critério da representatividade o mútuo reconhecimento, legitimador da negociação coletiva num ordenamento sindical de fato, do tipo institucional³⁴”.

No Brasil, os sindicatos são estruturados com base no sistema de unicidade sindical fundamentado pelo Princípio da liberdade sindical relativa, consolidado na criação de sindicato único e forte para melhor representar sua categoria. Mesmo com esse objetivo, o modelo de unicidade sindical não tem atingido seu objetivo. Temos muitos sindicatos que possuem a representação formal da categoria, mas não possuem representatividade.

Há em nosso sistema critérios para delimitar as discussões de representação sindical, porém esses são aplicados apenas nos casos de desmembramentos e dissociações. Mesmo com essa sistemática, não conseguimos extinguir ou minimizar a problemática enfrentada, pois esses critérios não exploram a legítima e da real representatividade sindical.

Como vimos no nosso contexto histórico deste trabalho, a discussão jurídica sobre organização sindical nunca se atentou a aferição da efetiva

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1275.

representatividade sindical. Tomou-se como premissa que a mera determinação de um modelo de unicidade afastaria todo e qualquer problema de representação.

Essa problemática é relatada por Kauffman³⁵:

É sempre de bom tom reprimir o fato de que, em modelo de unicidade sindical, o Brasil vive e tenta administrar, por tudo, um monopólio sindical caótico. Milhares de sindicatos, detentores de mera representação legal e formal, lançam-se à representação privada de categorias sem que, obviamente, tenham condições de representá-las com um mínimo de decência e satisfação, afastados que estão das bases, escondidos que estão em saletas de prédios obscuros, ou não, nos centros urbanos, muitas vezes dividindo o espaço com outros tantos sindicatos de cartório, de gaveta, que, em condomínio, sustentam um(a) pobre profissional do secretariado.

Todos esses sindicatos, detentores de representação legal e formal, e destituídos de efetiva representatividade sindical, recebem, não obstante a tudo e ano após ano, as benesses da contribuição sindical, que se transforma, por mais que o ponto se ilustre como um “lugar comum” no discurso político e acadêmico, o grande “calcanhar de Aquiles” da permanência intragável da estrutura sindical atual.

A criação de critérios para aferir a representatividade sindical já foi tema de discussão no trabalho no Fórum Nacional do Trabalho (2004) em torno da “Reforma Sindical”. Nessa primeira discussão foi exposto que os entes sindicais teriam, necessariamente, que comprovar sua representatividade da categoria, ou seja, deveriam conquistar maior representatividade nas bases, no contato com a vida associativa, coletiva, de empregados e de empregadores, em toda a sua dinamicidade. O processo de Reforma Sindical não foi continuado.

³⁵ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun 2010. p. 128.

Já encontramos estudos que mencionam que a criação de indicadores para aferir a representatividade sindical, similares a forma existente em outros países que vivenciam o modelo de pluralidade que citamos anteriormente, poderiam ser uma alternativa para solucionar o cenário que nos encontramos. Como exemplo, elencamos uma citação trazida por Kauffman em sua obra³⁶:

No Brasil, e como já sustentou Lais Corrêa de Mello, os critérios para a aferição de sindicatos “mais representativos” devem ser simples e viáveis, como o número de associados, o montante dos recursos econômicos auferidos, o número de convenções ou acordos coletivos celebrados, o tempo de existência da entidade, a abrangência da jurisdição, as relações com outras organizações regionais e internacionais (inclusive com centrais sindicais), de forma combinada ou relacionada entre si⁸⁶, a exemplo de uma relação de a somatória do número de associados ser superior a 25% da somatória do número total dos integrantes da base de representação da entidade.

O autor ainda conclui seu raciocínio:

Na esteira dos critérios já dispostos no art. 519, alíneas a a c, da CLT, que trata dos elementos para a apreciação, pelo MTE, da pertinência da investidura sindical à associação profissional “mais representativa”, tais como o número de associados, os serviços sociais fundados e mantidos e o valor do patrimônio, os fenômenos do desmembramento e da dissociação sindical, em que os conflitos de “representatividade” sindicais mais se apresentam, carecendo de critérios normativos objetivos e prévios para a solução dos impasses, ainda pendem de uma análise nos foros administrativo e judicial, que possa, com relativa segurança e legitimidade jurídicas, valorar e indicar para a eleição do vencedor da entidade com mais representatividade.

³⁶ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun 2010. p. 139.

Nesse ponto é que os critérios de aferição do sindicato mais representativo podem ser úteis ao deslinde das controvérsias atinentes a desmembramento ou a dissociação sindical, oportunidade em que, mesmo em modelo de unicidade, os conflitos de representatividade sindical, ou de suposta litigiosidade, poderiam ser resolvidos em prol daquela entidade que melhor provasse sua condição de maior representatividade sindical, fora, portanto, dos estreitos limites da mera representação legal e formal.

Estas são primeiras sugestões de soluções que aparecem em nossa doutrina para a solução da problemática de representação *versus* a representatividade sindical.

4. Considerações finais

O presente trabalho buscou trazer um histórico do surgimento do sindicalismo no Brasil. Observamos o desenvolvimento industrial no país, o surgimento das primeiras formas de associação e a criação do sindicato. Este, então, surge como símbolo de luta dos trabalhadores, como uma associação de pessoas, que se unem em torno de um objetivo comum, qual seja, o de buscar melhores condições de trabalho e por consequência, e vida.

Paralelamente a criação do sindicato, também foram estabelecidos controles para o modelo de organização sindical. Pudemos observar que ao longo do contexto histórico, chegamos a vivenciar, em períodos diferentes, os dois modelos de organização, a unicidade e a pluralidade sindical, sendo que mantivemos o modelo de unicidade sindical até os dias atuais.

Dentro deste contexto, aprofundamos a discussão sobre os modelos existentes. Como vimos no nosso estudo ambos os modelos de organização sindical possuem vantagens e desvantagens, inclusive fazendo citações de exemplos dos modelos em outros países. Essa é uma discussão atual e polemica dentre os doutrinadores, sendo que o posicionamento predominante é pela ratificação da Convenção nº 87 da OIT e implantação do modelo de pluralidade sindical.

Ainda seguindo o presente estudo, trouxe à tona, outra problemática a ser analisada, que no meu entendimento, antecede a discussão sobre qual modelo de organização sindical seria o mais adequado pelo Brasil: a representação versus a representatividade sindical.

No modelo adotado pelo Brasil, temos sindicatos com vínculo formal de representação, mas, na prática, não representam efetivamente os interesses da categoria, furtando-se da representatividade.

No meu entendimento, uma simples alteração do modelo de organização sindical, não seria a solução para o Brasil neste momento, aliás entendo que teríamos um cenário ainda mais caótico.

Temos na nossa sistemática alguns critérios estabelecidos para definir a representação sindical, como por exemplo nos casos de desmembramento ou dissociação, porém esses não trazem uma solução eficaz para o problema. No exemplo citado, um dos critérios adotados é da anterioridade ou da precedência, ou seja, fica mantido o respectivo registro ao sindicato que se registrou primeiramente. Esse critério não me parece garantir a efetiva representação da entidade.

Entendo que precisamos da definição de critérios que possa aferir a efetiva representação de uma categoria, estabelecendo uma atuação mais efetiva de um órgão de fiscalização, que poderia ser o próprio MTE. Esses critérios não infringiriam o princípio da liberdade sindical, apenas garantiriam que a classe trabalhadora realmente seja representada por uma entidade que atenderá as demandas da categoria.

Esses critérios podem ser quantitativos (refere-se a quantidade de associados, número de dirigentes sindicais, a participação dos trabalhadores em assembleias), qualitativos, institucionais (critérios referentes a participação do sindicato em órgãos de defesa dos interesses dos empregados) e até mesmo ideológicos, que apuraria o histórico de conduta deste sindicato, ou seja, se possui ações, se responde por fiscalizações e inquéritos, entre outros.

Essa posição já começa a aparecer, ainda de forma tímida, nos estudos doutrinários da qual compartilho o meu entendimento. Entendo ainda, que a revisão da contribuição sindical compulsória também ajudaria a diminuir, ou até mesmo, eliminar a criação de sindicatos com o mero interesse em arrecadação e sem a efetiva representatividade da categoria.

Por fim, concluo que com o estabelecimento destes critérios, estaremos caminhando para um cenário de evolução do nosso sindicalismo e até mesmo o amadurecimento das entidades sindicais e da própria classe representada, que passará a ver a efetiva atuação dos seus representantes.

5. Referencias

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Direito Sindical. 3 ed. São Paulo:LTr, 2009.

CASTRO, Joaquim Pimenta de. Sociologia jurídica do trabalho. São Paulo: Max Limonad, 1944.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun 2010. p. 118

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 8 ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROSSOMANO, Mozart Victor. Direito Sindical; princípios gerais. Rio de Janeiro:Konfino, 1975.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 18 ed. Vol. II. São Paulo: LTr .2010.

SUSSENKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 19 ed. Vol. II. São Paulo: LTr, 2000.