

Dos sistemas quanto à base territorial dos sindicatos e a limitação do seu número: a democratização do modelo brasileiro e o avanço do sindicalismo

Fábio Porto Esteves

Mestre em Direito do Trabalho pela FDR/UFPE. Professor da UNIFAVIP e da Faculdade Estácio. Conselheiro Estadual da OAB, Seccional Pernambuco. Presidente da Comissão de Estágio e Exame de Ordem, Membro do Instituto Ítalo Brasileiro de Direito do Trabalho. Membro da Associação Norte e Nordeste de Professores de Processo. Advogado.

Resumo: O presente artigo tem por objeto analisar um dos princípios mais importantes no Direito Coletivo do Trabalho. Tem-se o sistema de base territorial como base da organização sindical brasileira e reflexo da intervenção estatal em suas atividades. Apesar de aparentemente simples, a aplicação do princípio da unicidade sindical, modelo adotado na Constituição Federal de 1988 se apresenta bastante complexo do ponto de vista do avanço e da representatividade das entidades sindicais. O processo de amadurecimento dessas discussões na doutrina justabalhista e no interior do movimento sindical, sobre a validade ou não dos princípios de organização sindical, está longe de ser um tema claro e perfeitamente acabado.

Palavras-chave: Sindicalismo. Organização. Base territorial. Princípio da unicidade sindical. Constituição Federal. Direito Coletivo do trabalho.

Sumário: **1** Introdução – **2** Unicidade sindical ou sistema do sindicato único – **3** Pluralidade ou pluralismo sindical – **4** Unidade sindical – **5** Por um modelo mais participativo e democrático – **6** Conclusão – Referências

1 Introdução

O presente artigo pretende analisar a organização das entidades sindicais no Brasil, a partir do sistema da base territorial e o princípio da unicidade sindical adotado pelo ordenamento jurídico pátrio e previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988, em confronto com o princípio da liberdade sindical. Inicialmente serão expostos todos os sistemas sindicais de organização da base territorial, e com isso demonstrar o evidente conflito entre eles dentro da doutrina justabalhista e, posteriormente, procurar sugerir uma solução mais democrática para esse conflito.

Vigora no mundo ocidental alguns sistemas legais a determinar o número de sindicatos da mesma categoria obreira e patronal, em uma área geográfica

específica. Dentre os modelos de organização sindical existentes, serão encontrados diversos desenhos que orientam e regulam a atividade dos entes sindicais que representam os trabalhadores e os empregadores, com impacto maior ou menor na liberdade sindical. No presente trabalho, serão destacados os modelos da unicidade e da pluralidade sindical.

Trata-se de tema fundamental no estudo dos sindicatos. De acordo com o sistema sindical brasileiro, não há possibilidade da criação de mais de uma organização sindical – em qualquer grau, o que inclui as federações e confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município.

Desde logo se afirma que o melhor sistema sindical, ou seja, aquele que mais incorpora o conceito de liberdade sindical, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) será o que garante o direito de escolha aos próprios membros da categoria. Devendo ficar a seu critério, a escolha da entidade sindical que entenderem ser melhor e mais preparada a representá-los, e à qual pretendem se filiar, inexistindo, para isso, qualquer imposição legal a essa escolha.

2 Unicidade sindical ou sistema do sindicato único

O Brasil adotou expressamente o princípio da unicidade sindical, fruto do sistema de corporativismo estatal adotado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, e que autoriza a criação de um único ente sindical representativo de categoria econômica ou profissional dentro de uma restrita área geográfica, chamada de base territorial. Esse é o regime expressamente adotado no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, com a seguinte redação:

Art. 8º [...] II – É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, 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.

A Constituição Federal, como se verifica, impede a existência de vários sindicatos de uma mesma categoria, inclusive de sindicatos por empresa. O sindicato é único, não podendo ter base territorial inferior a um município. Portanto, tem-se por unicidade sindical, a possibilidade de criação de apenas um sindicato em dada base territorial.

Entre os clássicos defensores do sistema da unidade sindical, encontra-se Evaristo de Moraes Filho (1978, p. 151).

A essência do grupo reside justamente na ação congregada de seus membros capazes de formar um sólido tecido estrutural, instituído e renovado incessantemente através de relações que mantêm unidos seus membros, por suas atitudes, emoções, desejos, ideais e hábitos compartilhados.

Como modelo histórico, a unicidade sindical se prestou para preservar o sindicalismo e evitar o fracionamento do movimento, e por isso, somente por isso, é possível encontrar justificativas para sua implantação, em uma época de sindicalismo ainda um pouco incipiente. Porquanto, alguns juristas apoiavam sua implantação, como é o caso do supracitado Moraes Filho, bem como de Arnaldo Süsskind e colaboradores (2000, p. 336), que depois viriam rever sua posição.

Também nós já defendemos o monopólio de representação sindical e, até hoje, justificamos que Getúlio Vargas o tenha adotado visando a evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores aos mesmos. Afinal, esse espírito resulta das concentrações operárias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí por que, hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical.

Em análise crítica aos postulados do direito coletivo do trabalho, estabelecidos pelo artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2011, p. 113), expõe alguns dos argumentos favoráveis à unicidade sindical: “Os defensores da primeira opção dizem que o pluralismo, sobretudo nos países em que não há uma vigorosa memória história operária, serve para desagregar, pulverizar o movimento sindical e estimular a luta entre os próprios sindicatos.”

Hodiernamente, os juslaboralistas rechaçam esse modelo. Como é o caso de Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1329), ao afirmar que o princípio da unicidade sindical:

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 de definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização em 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.

O sistema de unicidade limita o direito à liberdade sindical, preconizado pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, transformando-se em um produto artificial imposto pela legislação, caracteriza-se como um controle da vida sindical e da classe obreira pelo Estado. No entender de Andrade (2010, p. 113) “Esta concepção de sindicalismo contraria a Convenção nº 87 da OIT e vai de encontro às experiências sindicais praticadas nos países que têm uma tradição mais avançada na história da organização operária”.

A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho trata especificamente sobre o direito a sindicalização e a liberdade sindical como uma das garantias sindicais universais, e a criação de sindicatos se mostra um direito fundamental, de acordo com o art. 5º, XVII da Constituição da República Federativa do Brasil.

Nesse sentido, dispôs a Convenção nº 87, logo no 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.

Na doutrina trabalhista brasileira, são encontradas severas críticas ao modelo da unicidade sindical ou monismo sindical. Sergio Pinto Martins (2020, p. 801), por exemplo, está entre os autores que apontam os danos aos trabalhadores causados por este sistema. É o que se depreende das seguintes afirmações do autor: “Está a estrutura sindical brasileira baseada ainda no regime corporativo de

Mussolini, em que só é possível o reconhecimento de um único sindicato [...]. Um único sindicato era mais fácil de ser controlado, tornando-se obediente.”

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 800) também coaduna com as críticas ao modelo da unicidade sindical:

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. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista.

No mesmo sentido crítico e apontando os malefícios da adoção deste modelo, Luciano Martinez (2019, p. 692):

Reitere-se que o modelo de unicidade sindical, [...], atinge, indistintamente, qualquer organização sindical, em qualquer grau – *sindicatos, federações ou confederações* –, implicando absoluto monopólio de representatividade e determinada base, que jamais poderá ser inferior a um Município nem superior ao espaço territorial da nação.

Porém, é bom lembrar, o modelo de unicidade sindical não impede o desmembramento do sindicato por critério de especificidade da categoria, diversa daquela representada pela entidade sindical a que estão momentaneamente atrelados. Para isso, os trabalhadores ou empregadores deverão invocar uma situação especial a justificar a existência de um novo ente sindical para a autorização de sua atuação.

A autorização mencionada dar-se-á com base no disposto nos artigos 570, *caput* e parágrafo único, e 571 da CLT, abaixo transcritos para melhor sistematizar seu estudo.

CLT. Art. 570. Os Sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da omissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho.

Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

CLT. Art. 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do anterior poderá dissociar-se do Sindicato principal, formando um Sindicato específico, desde que o novo Sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

No final do ano de 2019, foi protocolado na secretaria-geral da mesa da Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 161/2019, mais conhecida como PEC da liberdade sindical, de autoria do deputado Marcelo Ramos do PL do Amazonas. A PEC pretendia alterar profundamente a redação do artigo 8º da Constituição Federal, ao estabelecer que os trabalhadores e empregadores poderiam constituir organizações sindicais de sua escolha, sem qualquer restrição à base territorial; além disso, as entidades sindicais teriam que comprovar um mínimo de 10% de filiados, entre a categoria representada, para sua criação e funcionamento. Outra importante mudança proposta é a de que cada ente sindical só representará os seus filiados, e não mais toda a categoria, de forma compulsória como se tem atualmente.

Registre-se, por fim, que a referida PEC foi arquivada pela Câmara dos Deputados por não ter atingido o número mínimo de assinaturas de deputados federais, requisito básico para propositura e andamento de qualquer Proposta de Emenda Constitucional, de acordo com o regimento interno daquela Casa legislativa. Mas, apesar do fracasso, ainda assim entende o autor do presente artigo guardar relevância como tentativa do parlamento em alterar a configuração do sindicalismo brasileiro.

Portanto, como visto acima, o modelo da unicidade sindical, ou do sindicato único, imposto no Brasil pelo ordenamento jurídico, mantendo o desenho de intervenção estatal existente desde antes do Estado Novo, nos idos dos anos de 1930, de padrão de sindicalismo unitário, de matriz compulsória que se tornaria característica do modelo brasileiro; frustra por demais as expectativas de superação do

modelo já bastante fatigado e mantém as amarras dos entes sindicais, e contribuindo também para evitar uma reconfiguração do sindicato e estabelecer uma amplitude de sua ação de lutas, tão necessárias aos trabalhadores.

3 Pluralidade ou pluralismo sindical

Em sentido oposto à unicidade encontra-se a pluralidade sindical. Neste sistema não existe restrição por parte do poder estatal na criação dos entes sindicais. Ou seja, neste modelo, também conhecido como pluralismo sindical, os sindicatos podem ser criados de forma livre, sem impedimentos do Estado e sem restrição de base territorial mínima.

O sistema da pluralidade sindical é considerado pela OIT o que mais fortalece as relações sindicais e está preconizado em sua Convenção nº 87 de 1948, em que seria livre a criação de tantos sindicatos quantos fossem os interessados, sem quaisquer restrições.

Na definição de Alice Monteiro de Barros (2016, p. 800), pluralismo sindical “Consiste na possibilidade de se criar mais de uma entidade sindical, de qualquer grau, dentro da mesma base territorial, para uma mesma categoria”.

O pluralismo sindical, modernamente, é o sistema em vigor na maior parte dos países do ocidente, tais como França, Espanha e Itália. Porém, ainda não o é o que impera no Brasil, como visto até aqui, embora já tenha sido adotado no país, ainda que por pouco tempo, quando da promulgação da Constituição Federal de 1934. Entretanto, logo no ano de 1935 o governo federal retomou seu controle pleno sobre as entidades sindicais, através do estado de sítio de 1935, cujos destinatários preferenciais seriam as lideranças políticas e operárias adversárias do governo Vargas.

Wilson de Souza Campos Batalha e Sílvia Marina Labate Batalha (1994, p. 83) argumentam:

Pluralidade sindical consiste na permissão de várias entidades, na mesma base territorial, exercerem a representação da mesma categoria, disputando-se qual o sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria.

É mister ressaltar que países como França, Alemanha e Estados Unidos da América que adotam o princípio de liberdade total de associação sindical,

independente de critério de categoria ou de base territorial mínima, quase sempre apresentam uma quantidade inferior ao Brasil em número de sindicatos.

A pluralidade sindical, portanto, significa situação contrária à da unicidade sindical, *i.e.*, pode-se ter mais de um sindicato representativo de determinadas categorias numa mesma base territorial, desde que haja, saliente-se, previsão legal a permitir o funcionamento deste modelo de organização.

Em artigo acima mencionado, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2011, p. 113) tece um apanhado da doutrina sobre o pluralismo sindical:

Os adeptos do pluralismo apontam ainda para uma clara diferença entre unicidade - modelo de sindicalismo único - e unidade, que significa manter a uniformidade e a coesão do movimento sindical em tomo dos interesses comuns que envolvem uma determinada categoria, apesar da existência de várias entidades representativas dessa mesma categoria, numa mesma base territorial.

Para Sergio Pinto Martins (2020, p. 801):

Com a pluralidade sindical, cada um poderia constituir o sindicato que quisesse. Os sindicatos devem ser criados por profissão ou por atividade do empregador, porém livremente. A tendência seria, num primeiro momento, a criação de muitos sindicatos. Posteriormente, as pessoas iriam perceber que muitos sindicatos não têm poder de pressão e iriam começar a se agrupar [por meio da unidade sindical, pois sozinhos não teriam condições de reivindicar melhores condições de trabalho].

Arnaldo Sússekind e colaboradores também defendem a pluralidade como modelo mais adequado para a vida sindical:

Também nós já defendemos o monopólio de representação sindical e, até hoje, justificamos que Getúlio Vargas o tenha adotado visando a evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores aos mesmos. Afinal, esse espírito resulta das concentrações operárias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí por que, hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Outrossim, as centrais brasileiras, de diferentes

matizes filosóficos, criaram uma realidade, que não pode ser desprezada, justificadora da pluralidade sindical. (SÜSSEKIND *et al.*, 2000).

Por fim, Mozart Victor Russomano (1975, p. 87) 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 a ameaça de grandes males? A pluralidade sindical, efetivamente, garante melhor a liberdade dos sindicatos.

Entretanto, apesar do sistema da pluralidade sindical ser preconizado como o mais democrático dentre todos os sistemas de base territoriais conhecidos, e se coadunar com a liberdade sindical plena proposta pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), encontra óbice na legislação pátria.

O Brasil ainda mantém a regra legal de unicidade de sindicatos por base territorial mínima de um município, imposta pela Constituição Federal de 1988, assim contradizendo a norma liberal proposta pelo ente internacional e se constituindo em mais um entrave ao movimento sindical, pois atrela os entes sindicais ao respaldo legal do Estado, e a obrigar os trabalhadores a permanecer ligados e representados por sindicatos, não raras vezes, dissociados da categoria e sem nenhuma representatividade.

4 Unidade sindical

Unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas por opção própria. Unem-se um ou mais sindicatos para atenderem a fins comuns, constituindo a união em mecanismo de força, de aumento de poder. Assim, “a unidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos” (MARTINS, 2020, p. 801).

A unidade sindical é defendida por expressivos movimentos sindicais, visando ao fortalecimento das respectivas associações. Entretanto ela deveria resultar da conscientização dos trabalhadores e dos empresários, e não por imposição legal, como ocorre no nosso ordenamento jurídico.

Romita (1991, p. 223) diferencia unicidade sindical de unidade sindical, afirmando que aquela é imposta por lei e esta é espontânea.

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 1355), ao apontar as vantagens do sistema da unidade sindical:

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, como na República Federal da Alemanha e em outros países. É possível também a pluralidade orgânica e a unidade de ação, esta última, sem nenhuma dúvida, necessária quando há movimentos gerais.

Embora não seja o sistema ideal, entende-se que a unidade sindical é bem menos danosa ao movimento sindical, posto que surge do entendimento das categorias e do desejo próprio dessas, não sendo imposto pelo ordenamento jurídico. Portanto, fruto de pacto político que busca evitar a fragmentação dos trabalhadores e o intervencionismo estatal nas relações coletivas.

5 Por um modelo mais participativo e democrático

Conforme se constatou ao longo dessas últimas seções e apesar das críticas aqui colocadas, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 manteve em seu texto o princípio da unicidade ou monismo sindical, impondo o modelo do sindicato único, divergindo e, por isso, não acompanhando a evolução do direito sindical nos países democráticos.

As lacunas existentes na Constituição Federal de 1988 – e aqui não se pretende aprofundar a discussão acerca das lacunas no direito, cuja existência remonta ao fato da incompletude do sistema jurídico legal, bem como ao grande dinamismo que se caracteriza a vida em sociedade, para não se perder o objeto em discussões jurídicas, que embora tenham sua relevância, não se encaixam no presente trabalho – devem ser ressaltadas para explicar e justificar, ainda que parcialmente, a opção pelo modelo da unicidade sindical ainda hoje adotado. O país vivia um momento de ruptura de um regime de exceção bastante danoso ao movimento sindical, para um regime democrático onde deveria prevalecer a liberdade de ação sindical. Entretanto, entende-se que o legislador constituinte laborou em erro ao manter um modelo de sistema de base territorial sindical próprio e típico do regime regulatório anterior.

A Constituição Federal de 1988 não abandonou por completo o regime autoritário nas relações coletivas e sindicais no Brasil. Optou por manter o sistema da unicidade sindical, da contribuição sindical compulsória e da obrigatoriedade do registro no órgão competente. Tais elementos impedem o pleno desenvolvimento do sindicalismo, facilitando a inércia dos sindicatos e a sustentação financeira provinda do Estado.

Por fim, o sistema adotado pelo direito coletivo do trabalho brasileiro apresenta algumas incongruências e incompatibilidades. Convive com modelo de sindicalismo

único adotado no texto constitucional e simbolizado pela doutrina tradicional pelo formato piramidal – sindicatos na base da pirâmide, federações no centro e confederações no topo – a existência das Centrais Sindicais obreiras. Ocorre, como a demonstrar a incoerência do sistema, que as centrais sindicais não se sujeitam as limitações impostas pelo art. 8º da Constituição Federal de 1988 as demais entidades sindicais. Primeiro não se registra a presença de centrais sindicais para a categoria econômica. Este fato desvirtua a característica da bilateralidade e a simetria peculiar ao sistema confederativo verticalizado. As centrais horizontalizaram esse sistema, quebrando o monismo existente e configurando uma posição extravagante no cenário nacional.

Andrade (2011, p. 113) aponta os equívocos da experiência brasileira:

Outra coisa: a estrutura sindical brasileira é constituída simbolicamente por intermédio de uma pirâmide inconclusa, uma pirâmide que não se fecha. Na sua base, estão os sindicatos de primeiro grau; no centro, as federações; mais adiante, as confederações.

E por que não se fecha? Porque, para se fechar, deveria existir uma única central sindical e não várias. A existência de várias centrais sindicais significa a existência de pluralismo no ápice da pirâmide. Mas, o inciso I do artigo 8º da Constituição é claro: é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau. A não ser que as centrais sindicais não se insiram dentro do contexto do sindicalismo brasileiro, já que última escala da pirâmide seria formada pelas confederações - sistema confederativo de organização sindical. Neste caso, deveriam inclusive mudar de nome, ou seja, poderiam ser centrais de qualquer coisa, mas não centrais sindicais, se não aparecem como elo constitutivo para o fechamento da pirâmide.

Dessa forma, é possível afirmar-se existir no último patamar da pirâmide do sistema confederativo nacional um verdadeiro pluralismo sindical, e esta pluralidade manifesta-se precisamente através da existência das centrais sindicais, que, não organizadas por categoria, congregam sindicatos de todas as origens, sendo seu órgão de cúpula sindical, apesar de não haver esse reconhecimento legal, faltando-lhes legitimidade processual para participar da negociação coletiva e sendo-lhe vedado o ajuizamento do dissídio coletivo, por consequência. Muito embora tenham assento como legítimos representantes de trabalhadores no fundo de amparo ao trabalhador e no conselho curador do FGTS. Configura-se uma grande antinomia.

A liberdade sindical plena apenas seria alcançada caso a legislação não impusesse nenhuma regra quanto à organização territorial dos entes sindicais,

restando livres os trabalhadores para se organizar da melhor forma que entendessem, sem amarras legais.

A discussão travada pela doutrina tradicional e encampada pela OIT, na defesa de uma escolha, entre os modelos da unicidade e o do pluralismo sindical, não deve prevalecer.

Explico: se a posição legislativa atual – unicidade – é autoritária, não deixaria também de ser autoritária a sua substituição pelo pluralismo. Para se instituir uma alternativa democrática e vinculada ao princípio da liberdade, a Constituição deve dizer simplesmente: é livre a organização sindical e deixar que a sociedade do trabalho formule o modelo sindical que se lhe parecer mais adequado. (GASPAR, 2011, p. 113)

Mostra-se imperial o sistema previsto pela Constituição Federal de 1988, quando, além de acolher a unicidade sindical, o faz impositivamente, sobretudo porque permanece na discussão bipolar sobre qual dos dois sistemas – unicidade ou pluralidade – seria o mais adequado à realidade brasileira. Melhor seria se o legislador constituinte houvesse deixado ao livre critério das categorias à organização territorial de suas bases sindicais. Sem nenhuma interferência legislativa e com total e plena liberdade.

6 Conclusão

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, se inicia uma nova ordem no sindicalismo brasileiro, a começar com a desvinculação formal das atividades sindicais do Estado, não sendo mais possível qualquer intervenção ou interferência estatal na organização dos entes sindicais, incluindo a desnecessidade de autorização do Estado a sua fundação e funcionamento.

A Constituição de 1988, no *caput* do seu artigo 8º, mantém a liberdade de associação profissional ou sindical organizada por categorias, mas proíbe a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial que não poderá ser inferior à área de um município. Ainda, impõe a contribuição sindical obrigatória – recentemente tornada facultativa, com a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – e inova proibindo o poder público de interferir ou intervir na organização sindical, além da liberdade da pessoa filiar-se ou desligar-se do sindicato, dependendo apenas de sua vontade.

Apesar dos inegáveis avanços legislativos alcançados no atual período histórico, muitas são as contradições encontradas na realidade sindical. A autonomia constitucional está limitada a alguns aspectos formais que a Carta Maior manteve, perdendo o legislador constituinte a enorme oportunidade de quebrar todos os grilhões que ainda prendem a organização sindical. Fica muito claro que o sistema de unicidade sindical é um sistema bastante limitador e opressor da liberdade sindical, não se coadunando com a autonomia e liberdade das entidades sindicais.

Manteve, assim, a restrição da unicidade sindical, com isso o fantasma do corporativismo ainda paira sobre um modelo sindical híbrido, pois se por um lado a Constituição Federal de 1988 exige a não interferência do Estado na vida sindical, por outro lado, não recepciona por completo a liberdade sindical, mantendo o sindicalismo sob o manto protetivo do Estado, dependendo deste para sua criação, existência e funcionamento, distanciando-se do modelo preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), notadamente em sua Convenção nº 87.

Entretanto, e sob outro olhar, significa a clara necessidade de reorganização da ação sindical diante de um quadro desfavorável que pode ser percebido pela redução das taxas de sindicalização, do afastamento de suas bases e da perda de importância como movimento social, na atual sociedade informacional, com grandes reduções salariais de quase todos os trabalhadores, das mais diversas áreas do complexo produtivo; a flexibilização da obrigatoriedade da negociação coletiva, com a prevalência do ajuste individual.

Urge buscar um novo modelo de organização sindical, e é fundamental uma mudança de paradigma para que as forças políticas revolucionárias busquem uma atualização para reformular os movimentos coletivos voltados para um novo internacionalismo operário e para emancipar a sociedade das opressões do capitalismo ultraliberal. Sem perder de vista a busca pelo protagonismo social do Direito do Trabalho, que surgiu das lutas coletivas e das entranhas convulsionadas das relações sociais.

Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. As antinomias do art. 8º da CF/1988: um contraponto à doutrina dominante. *Revista do TRT-8.ª Reg.*, Belém, v. 44, n. 86, p. 107-123, jan./jun. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 53. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 53. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Sindicatos: Sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo, LTr, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva. 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva. 2019.

MORAES FILHO, Evaristo. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa Ômega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CROMITA, Arion. *Sayão. Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ESTEVES, Fábio Porto. Dos sistemas quanto à base territorial dos sindicatos e a limitação do seu número: a democratização do modelo brasileiro e o avanço do sindicalismo. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 39, p. 35-48, out./dez. 2020.
