

ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA E A PROPOSTA DA PLURALIDADE^(*)

*Pedro Paulo Cardozo Lapa^(**)*

SUMÁRIO:

CAPÍTULO I - OS SISTEMAS SINDICAIS: 1. UNICIDADE SINDICAL; 1.1. Conceito; 1.2. Princípios Caracterizadores; 2. PLURALIDADE SINDICAL; 2.1. Conceito; 2.2. Princípios Caracterizadores; 3. LIBERDADE SINDICAL; 3.1. Conceito; 3.2. Abrangência e Efeitos; 3.2.1. O servidor público; 4. UNIDADE SINDICAL; 5. DIREITO COMPARADO.

CAPÍTULO II - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: FONTE DE RENDA DOS SINDICATOS: 1. A INCOMPATIBILIDADE COM A PLURALIDADE SINDICAL; 2. AS FORMAS ALTERNATIVAS DE SUBSISTÊNCIA.

CAPÍTULO III - EFEITOS PRÁTICOS ORIUNDOS DA PLURALIDADE SINDICAL: 1. A PULVERIZAÇÃO DOS SINDICATOS; 2. O SINDICATO MAIS REPRESENTATIVO; 3. DA EXTINÇÃO E FUSÃO DE SINDICATOS; 4. A QUEBRA DA CATEGORIA PROFISSIONAL OU ECONÔMICA; 5. DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS; 6. DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO; 7. PLURALIDADE SINDICAL FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO NEGOCIADA.

CONCLUSÃO.

BIBLIOGRAFIA.

() Trabalho preparado para o curso de pós-graduação em nível de aperfeiçoamento em Direito Individual do Trabalho, do I.A.P. (1º semestre/96).*

*(**) O autor é advogado trabalhista, economista, pós-graduado em nível de aperfeiçoamento em Direito Individual do Trabalho, pelo I.A.P. (Instituto dos Advogados do Paraná), 1º semestre/96.*

CAPÍTULO I

OS SISTEMAS SINDICAIS

No estudo da implantação da pluralidade e seus efeitos nas relações sindicais, é necessário, primeiramente, conceituar e discorrer sobre os princípios básicos que orientam a unicidade e a pluralidade sindical, bem como o porquê da unidade sindical apresentar-se como alternativa constante.

1 UNICIDADE SINDICAL

1.1 CONCEITO

Em linhas gerais pode-se dizer que unicidade sindical é o sistema pelo qual admite-se apenas e tão somente um sindicato representativo, de uma mesma categoria, numa mesma base territorial, sendo que tal imposição possui origem legal.

A *unicidade sindical* implica a existência de uma única entidade representativa da mesma categoria em determinada área territorial. Só um sindicato representa a categoria na área territorial.⁽¹⁾

Neste sentido, *Unicidade sindical* é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma unidade de atuação.⁽²⁾

Assim, a unicidade sindical encontra conceituação⁽³⁾ similar e unânime entre os doutrinadores, até pela imposição oriunda da lei, de que

⁽¹⁾ BATALHA, Wilson de Souza Campos e BATALHA, Silvia Marina Labate. *Sindicato, sindicalismo*, p. 83.

⁽²⁾ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*, p. 241.

⁽³⁾ Sergio Pinto MARTINS, in *Contribuição confederativa*, p. 92, explica que “Dá-se o nome de unicidade sindical à possibilidade da criação de apenas um sindicato em dada base territorial, importando dizer que não é possível a criação de mais de um sindicato na referida base territorial.”; José Claudio Monteiro de BRITO FILHO, in *A sindicalização no serviço público*, p. 54, afirma que “A unicidade é a união impositiva, sem nenhuma possibilidade que não a da existência de um único sindicato, por força de lei.”; José Francisco SIQUEIRA NETO, in *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, p. 93, esclarece que “A unicidade sindical é a determinação legal da impossibilidade de existência de mais de um Sindicato por base territorial. Concretamente é o

não pode existir numa mesma base territorial mais de um sindicato representativo de uma mesma categoria profissional ou econômica.

1.2 PRINCÍPIOS CARACTERIZADORES

Da análise da conceituação e definição de unicidade sindical, pode-se perfeitamente subtrair e destacar seus princípios caracterizadores, quais sejam:

- a) existência de apenas um sindicato representativo de uma mesma categoria numa mesma base territorial;
- b) que esta base territorial não poderá ser inferior a de um Município;
- c) imposição legal para o seu estabelecimento.

Neste passo, tem-se que a unicidade sindical necessita obrigatoriamente da existência de lei que a determine, pois esta é que define seu alcance e aplicação. Impõe também que numa mesma base territorial, não inferior a de um Município, exista apenas um sindicato representativo de uma mesma categoria profissional ou econômica.

No Brasil, muito embora a Constituição Federal de 1988 esteja estruturada de forma a conceber a existência da pluralidade sindical, haja vista pregar o liberalismo e a autonomia sindical, na essência determinou expressamente que o sistema a ser seguido é o da unicidade sindical, mantendo-se o corporativismo e o sistema confederativo há muito aplicado no movimento sindical pátrio.

2 PLURALIDADE SINDICAL

2.1 CONCEITO

A *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

monopólio da representação sindical, em que prevalece a personalidade jurídica de quem chegar primeiro."

condições para uma participação proporcional na representação da categoria.⁽⁴⁾

Assim, em contrariedade à unicidade sindical, a pluralidade sindical é conceituada de forma a admitir a existência de mais de um sindicato representativo dentro de uma mesma base territorial

2.2 PRINCÍPIOS CARACTERIZADORES

Neste passo, e diante da conceituação ora posta, a pluralidade sindical seria a expressão exata da liberdade sindical, conforme preconizado pela Convenção nº 87 da OIT, pois não impõe qualquer restrição à criação, administração e atuação dos sindicatos, bem como quanto à opção de filiação e associação de trabalhadores e empresas a estes.

Desta forma, resta claro que a pluralidade sindical tem por base caracterizadora a inexistência total de interferência do Estado nas relações sindicais, bem como da primazia da vontade do trabalhador ou empresa em filiar-se ou não ao sindicato representativo de sua categoria, ou àquele que melhor lhe aprouver.

3 LIBERDADE SINDICAL

3.1 CONCEITO

Ainda como matéria preliminar ao estudo da implantação da pluralidade sindical, necessárias algumas considerações a respeito da liberdade sindical, pois esta é a premissa básica daquela.

A liberdade sindical compreende a não intervenção estatal e governamental, seja na área de atuação dos sindicatos, seja na área administrativa dos mesmos, quanto a arrecadação e manutenção destes, tal como consagrado na Convenção nº 87 da OIT.

Sergio Pinto MARTINS aponta liberdade sindical como o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado,

⁽⁴⁾ *BATALHA, Wilson de Souza Campos e BATALHA, Silvia Marina Labate. op. cit., p. 83.*

sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.⁽⁵⁾

Neste aspecto, natural que se entenda que os sindicatos devem ter liberdade para atuar em negociações, respeitados os limites legais, sem prestar qualquer satisfação aos entes governamentais em relação às suas atitudes. Devem, entretanto, buscar uma justa e harmônica relação entre patrões e empregados, haja vista que os sindicatos interferem em tais relações como termômetros sociais.

3.2 ABRANGÊNCIA E EFEITOS

Compulsando os princípios da liberdade sindical e de acordo com a visão de SÜSSEKIND e outros, pode-se compreender que esta é o direito de associação de grupos de empresas e trabalhadores para a formação de um Sindicato; o direito dos trabalhadores ou empresas de procederem ou não sua filiação ao sindicato representativo preferencial; o direito dos Sindicatos de empresários ou trabalhadores na constituição ou filiação à Federações ou Confederações.⁽⁶⁾

Constata-se então que a liberdade sindical, base da pluralidade ora discutida, também se estende aos trabalhadores e empresas vinculadas às diversas categorias profissionais e econômicas, de forma que cabe a estes a decisão de filiar-se ou não ao sindicato representativo, sendo que poderá optar por aquele que demonstrar maior combatividade e representatividade, restringindo-se preferencialmente a sindicato que esteja ligado à atividade profissional do trabalhador ou econômica da empresa. Em caso contrário, dever-se-á ser concebido a existência de sindicatos por base territorial com departamentos para discussão relativa às várias categorias de trabalhadores ou empresas que venham a integrar aqueles.

Nesta linha de raciocínio, em que não se pode conceber a intervenção estatal nos sindicatos, quer quanto à administração dos mesmos, quer quanto à sua atuação, a propagada liberdade sindical, pressuposto básico da pluralidade sindical, envolve também a não obrigatoriedade dos descontos

⁽⁵⁾ MARTINS, Sergio Pinto. *op. cit.*, p. 67.

⁽⁶⁾ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas et al *Instituições de direito de trabalho*, vol. 2, p. 1074.

de contribuições através de normas legais e governamentais, como é o caso da contribuição sindical, uma vez que esta contribuição compulsória exclui de plano a liberdade, o que será objeto de análise em tópico próprio, onde será perquerido sobre formas alternativas de subsistência dos órgãos sindicais.

Diante destes fatos, a vinculação entre pluralidade sindical e liberdade sindical é obrigatória, pois em caso contrário estar-se-ia admitindo um sistema misto, não concebível, pois da unicidade seriam subtraídos pressupostos essenciais e à pluralidade faltariam os pontos chaves que a consolidariam.

3.2.1 O servidor público

Dentro do tópico da abrangência da liberdade sindical, necessário analisar a situação do servidor público, que anteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988, não dispunha de norma garantidora do direito à liberdade de organização, sindicalização⁽⁷⁾ e associação, até porque o Brasil, em que pese ter estabelecido a liberdade de sindicalização dos servidores públicos, não ratificou a Convenção nº 151, da OIT, que trata da proteção ao direito de sindicalização, bem como dos procedimentos para determinar as condições de emprego na administração pública.

Desta forma, a norma constitucional (artigo 37, VI, CF/88), veio a preencher uma lacuna injusta em relação ao servidor público, que via tolhido seu direito de organizar-se em entidade representativa de classe. A partir de então, o servidor público restou equiparado aos trabalhadores do setor privado para fins de sindicalização, inclusive quanto às restrições previstas legalmente. Assim, evidencia-se aplicável aos servidores públicos os mandamentos constantes do artigo 8º da Constituição Federal.

Neste passo, implantada a pluralidade sindical, naturalmente extensiva aos servidores públicos, em igualdade de condições aos

⁽⁷⁾ cf. José Claudio Monteiro de BRITO FILHO: "Em relação aos servidores públicos civis, a norma constitucional, como já visto, foi mais além, ao conferir-lhes o até então negado direito à sindicalização, tendo o disposto no artigo 37, VI, o condão de possibilitar ao servidor público o direito à livre organização sindical. *in op. cit.*, p. 40.

trabalhadores do setor privado, concebível o fato da criação de mais de um sindicato representativo da classe, cabendo a seus integrantes a opção por aquele que melhor represente seus interesses.

Sob esta ótica, importante observar que a existência de regime jurídico distinto entre servidores públicos e trabalhadores do setor privado pode representar a necessidade de empenho diversificado para que ambos sejam representados por um mesmo sindicato, o que não exclui tal possibilidade.

4 UNIDADE SINDICAL

Além das alternativas de sistemas consubstanciados na unicidade sindical e na pluralidade sindical, existe a possibilidade de aplicar-se a unidade sindical, que nada mais é do que “o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação de sindicatos, sendo pela própria vontade dessas pessoas. Inexiste imposição por parte da lei”.⁽⁸⁾

Abstrae-se desta noção que a unidade sindical na realidade prevê a possibilidade de trabalhadores ou empresas, por opção própria, criarem seus sindicatos representativos.

Neste sentido tem-se que a unidade sindical busca o ponto de convergência dos integrantes de uma determinada categoria, que livremente, de conformidade com o preconizado pela liberdade sindical, formam e escolhem seu sindicato, diferindo da unicidade sindical exatamente por causa desta peculiaridade, pois “Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade)”.⁽⁹⁾

Assim, a unidade sindical, pela sua *caracterização*⁽¹⁰⁾, não exclui a liberdade sindical, sendo de ressaltar-se que aquela na realidade pode vir a substituir a própria pluralidade sindical, uma vez que, se por opção, sem qualquer intervenção estatal, os integrantes das categorias

⁽⁸⁾ MARTINS, Sergio Pinto. *op. cit.*, p. 92.

⁽⁹⁾ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, p. 241.

⁽¹⁰⁾ cf. esclarece José Francisco SIQUEIRA NETO: “a Unidade Sindical não significa apenas o indicativo da existência de só um sindicato, mas sim o estágio em que, mesmo com a concorrência de vários sindicatos, a ação sindical se processa de forma única e indivisível, possibilitando com isso maior repercussão para a obtenção de seus objetivos, ” *in op.cit.*, pp. 92-3.

profissionais ou econômicas resolverem que a representação sindical deva confluir para um mesmo sindicato, ter-se-á o retorno a uma unicidade modificada, só que desta vez tendo por origem a vontade e não a determinação legal

Desta forma ter-se-á clara a existência inequívoca da autonomia sindical⁽¹¹⁾, pois definitivamente será expurgada a figura da intervenção estatal das relações sindicais, prevalecendo soberana a vontade de trabalhadores e empresários quanto aos seus legítimos representantes

Dentro deste raciocínio já pode ser observado o fato da criação de Centrais Sindicais, às quais livremente os sindicatos se filiam na busca do interesse comum e o conseqüente aumento do poder de mobilização

5 DIREITO COMPARADO

A Convenção nº 87, da OIT, é o instrumento maior que exprime os princípios da liberdade sindical, fruto da preocupação da comunidade internacional em garantir aos indivíduos o direito de escolherem a representação legítima de seus interesses, sem qualquer interferência estatal

O entendimento adotado pela legislação brasileira em relação à matéria é diverso do preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, pois expressamente a Constituição Federal determina, como sistema a ser seguido, a unicidade, o que demonstra a interferência estatal nas relações sindicais, afastando o princípio da liberdade sindical

Ao contrário da determinação da Constituição Federal de 1988, frente a liberdade sindical, em constituições de outros países não há qualquer referência sobre a mesma, como ocorre na Dinamarca, na Noruega, no Reino Unido e nos EUA, casos nos quais existe a presunção de que tal garantia é

⁽¹¹⁾ cf SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Delio, VIANNA, Segadas et al: "Proibindo ao Poder Público interferir ou intervir na organização sindical (art 8º, I) a Constituição de 1988 garantiu a autonomia sindical, que concerne a liberdade de organização interna e de funcionamento dos sindicatos, federações e confederações. Como já foi dito, essas associações devem ter liberdade para alcançar os fins que fundamentam sua instituição " *in op cit.*, p 1104

respeitada, segundo entendimento adotado por Georgenor de Sousa FRANCO FILHO.⁽¹²⁾

As Constituições de países como a Alemanha, a Argentina, o Japão e o Uruguai, prevêm o livre direito de associação, sendo que na França a liberdade de associação encontra-se garantida não só pela Constituição, como também pelo Código de Napoleão de 1810. Na Itália, Espanha e Portugal a liberdade sindical é consagrada amplamente, nos moldes preconizados pela Convenção nº 87, da OIT.

CAPÍTULO II

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: FONTE DE RENDA DOS SINDICATOS

1 DA INCOMPATIBILIDADE COM A PLURALIDADE SINDICAL

Apresenta-se como grande controvérsia a questão polêmica da contribuição sindical⁽¹³⁾, tendo em vista que a mesma, por ser imposta, e portanto incompatível com a liberdade e a pluralidade sindical, deverá ser extinta, gerando conseqüências de suma importância para o desenvolvimento das relações sindicais.

Desde logo, torna-se clara a incompatibilidade entre o sistema da pluralidade sindical com o instituto da cobrança compulsória da contribuição sindical, pois fere frontalmente o princípio da liberdade sindical, tendo em vista que é o próprio Governo quem determina a arrecadação da fonte básica de subsistência dos sindicatos, através de legislação ordinária, consubstanciada na Lei 6.386/76 e nos artigos 578 a 610, CLT.

⁽¹²⁾ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado: lineamentos*, p. 46.

⁽¹³⁾ cf. conceitua José Claudio Monteiro de BRITO FILHO: "A contribuição sindical, também denominada de imposto sindical, é uma contribuição de natureza parafiscal, compulsória, que é descontada dos trabalhadores, e ainda dos empregadores, na forma dos artigos 578 e seguintes da CLT." *in op. cit.*, p. 68.

Esclarece Amauri Mascaro NASCIMENTO que a contribuição sindical está sujeita a minuciosa disciplina legal (CLT, arts. 578 a 610), que compreende as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência - para o empregado, o salário de um dia de trabalho por ano, e para o autônomo, um percentual sobre um valor-de-referência; para os empregadores, um percentual proporcional ao capital social⁽¹⁴⁾. Tal inserção deixa clara a existência de excessiva intervenção estatal nas relações sindicais, que naturalmente será afastada quando da implantação da pluralidade.

Necessário esclarecer-se então que a contribuição sindical, componente básico da unicidade sindical empregada no Brasil, tem por fundamento a manutenção e sustentação dos sindicatos, sendo óbvio que com a implantação da pluralidade sindical, tornar-se-á necessário que os sindicatos busquem outras formas de subsistência, tais como as contribuições confederativas, mensalidades e taxas assistenciais, sem o que estarão fadados a fecharem suas portas e privarem os integrantes de determinadas categorias profissionais ou econômicas, de qualquer amparo representativo.

2 DAS FORMAS ALTERNATIVAS DE SUBSISTÊNCIA

Dentro desta ótica, observa-se que a implantação da pluralidade sindical de plano extinguirá a contribuição sindical, forçando os sindicatos a buscarem novas formas de subsistência, ou reforçando as já existentes, tais como mensalidades, contribuição assistencial⁽¹⁵⁾, contribuição de solidariedade ou taxa de reversão⁽¹⁶⁾ e contribuição confederativa⁽¹⁷⁾, que passarão a ser a base das receitas sindicais.

⁽¹⁴⁾ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, p. 210.

⁽¹⁵⁾ cf. Wilson BATALHA e Sílvia BATALHA: "A contribuição assistencial é normalmente estabelecida em convenções coletivas ou em sentenças normativas para fins educativos, para fins assistenciais, colônias de férias, ambulatórios, hospitais e obras semelhantes." *in op. cit.*, p. 134.

⁽¹⁶⁾ cf. Sergio Pinto MARTINS: "taxa de reversão ou contribuição de solidariedade mostra a cobrança de uma contribuição exigida pelo sindicato dos não-associados, que terão benefícios com as conquistas da categoria e deveriam também pagar uma contribuição à agremiação, em virtude das vantagens e novas condições de trabalho que passariam a ter onde prestam serviços." *in op. cit.*, p. 110.

⁽¹⁷⁾ cf. Sergio Pinto MARTINS: "A contribuição confederativa é a prestação pecuniária, espontânea, fixada pela assembleia geral do sindicato, tendo por finalidade custear o sistema confederativo." *in op. cit.*, p. 114.

Como solução, deverão os sindicatos proporcionarem bons serviços aos integrantes da categoria, bem como obter tanto na área econômica, como na área social, conquistas que demonstrem inequivocamente seu poder de negociação e representatividade, o que naturalmente trará para seu redor o maior número possível de filiados capaz de garantir suas receitas visando sua manutenção e subsistência.

Em consequência, com o aumento do número de associados, maior será o valor arrecado pelas mensalidades, que sem sombra de dúvidas serão a base sólida de subsistência dos sindicatos. “Decorre, portanto, a mensalidade sindical da condição de associado e é cobrada em função dos benefícios prestados pela própria organização sindical. A contribuição associativa é prevista nos próprios estatutos da entidade sindical.”⁽¹⁸⁾

Nesta mesma linha, os sindicatos, tendo em vista os bons resultados obtidos em negociações e para custear os gastos realizados com as mesmas, poderão vir a agilizar e majorar a cobrança das contribuições assistencial, confederativa e corporativa, decidida por Assembléia Geral especialmente convocada para este fim.

Ademais, uma vez que as conquistas oriundas das negociações devem atingir, indistintamente, sócios ou não dos sindicatos, necessária a cobrança para os não sócios da taxa de reversão, que comporá, como as demais, a fonte de subsistência das entidades sindicais. Em caso contrário, não se pode admitir, que sejam beneficiados por conquistas sindicais, indivíduos que não contribuam para a manutenção dos sindicatos, o que se demonstra justo e razoável.

Tendo em vista a expressa vedação legal impedindo que as entidades sindicais explorem atividade econômica, seja para que fim for, apesar da autonomia sindical concedida tacitamente pela Constituição Federal, que leva a entender-se de forma diversa, não se mostra conveniente sugerir outras formas alternativas de subsistência que aquelas retro expostas.

Assim, vislumbra-se de imediato que permanecerão firmes e vivos os sindicatos que apresentarem bons e mais serviços, bem como melhores resultados nas negociações coletivas, obtendo mais vantagens sociais e econômicas para os componentes das diversas categorias

⁽¹⁸⁾ MARTINS, Sergio Pinto. *op. cit.*, p. 119.

profissionais ou econômicas, pois em consequência contarão com o apoio, auxílio e colaboração de tais integrantes, que procederão sua associação ao sindicato, garantindo a fonte básica de sua subsistência.

CAPÍTULO III

EFEITOS PRÁTICOS ORIUNDOS DA PLURALIDADE SINDICAL

1 A PULVERIZAÇÃO DOS SINDICATOS

Com a implantação da pluralidade sindical, espera-se, inicialmente, a criação imediata de uma quantidade infinita de sindicatos, pois a novidade levará a crer que a existência de mais sindicatos representando integrantes de uma mesma categoria possibilitará uma melhor representatividade dos mesmos.

No entanto, tal fenômeno, tendo em vista a necessidade de tais entidades sindicais arrecadarem recursos para sua subsistência, não se manterá por muito tempo, pois após a empolgação inicial, os integrantes das categorias profissionais ou econômicas tenderão a agruparem-se em sindicatos mais representativos, que apresentarem melhores resultados nas negociações e que prestarem melhores serviços aos representados, filiados ou não.

Assim, sem a fonte de subsistência básica, através de mensalidades, contribuições e taxas, conforme exposto anteriormente, os sindicatos criados indistintamente darão lugar ao mais representativo, com a ocorrência de fusões e incorporações de alguns, ou apenas o fechamento de outros.

De fato manter-se-ão os sindicatos que, representando bem seus filiados ou integrantes de categoria, prestando bons serviços aos mesmos, efetivarem campanhas de filiação, avalizadas pela demonstração de combatividade e representatividade.

2 O SINDICATO MAIS REPRESENTATIVO

Aspecto de grande relevância no tocante à pluralidade é o fato de identificar-se o sindicato mais representativo de uma categoria, ou aquele que representando várias, contará com a confiança dos integrantes destas, sendo então considerado como o mais representativo. Isto tudo levando-se em conta, principalmente, a definição das negociações coletivas, que, à evidência, inviabilizariam-se com o número inflacionado de entidades.

Neste ponto o problema existente é que, haja vista a unicidade sindical praticada nos meios sindicais brasileiros, através de imposição legal, tem-se que o sindicato mais representativo é aquele que cumpriu as determinações legais, quanto à sua formação, considerado o fator antigüidade e registro dos estatutos junto aos órgãos competentes.

Assim, o que se observa é uma lacuna a ser preenchida, sendo indicativo o fato de que “atribui-se ao mais representativo a representação de toda categoria, ao passo que os demais sindicatos representam apenas seus associados”⁽¹⁹⁾.

Necessário então, a configuração da existência de *elementos*⁽²⁰⁾ que apontem, na pluralidade sindical, qual o sindicato mais representativo, podendo-se sintetizar que tal fato dependerá da existência de um grande número de filiados, da sua abrangência territorial e de setores produtivos, da experiência em negociações e do potencial das receitas através da arrecadação de contribuições. Em suma, teoricamente, o sindicato que melhor preencher tais requisitos será o mais representativo em relação a toda categoria, cabendo aos demais a representação apenas de seus associados.

3 DA EXTINÇÃO E FUSÃO DE SINDICATOS

⁽¹⁹⁾ BATALHA, Wilson de Souza Campos e BATALHA, Sílvia Marina Labate. *op. cit.*, p. 62.

⁽²⁰⁾ cf. enumera Wilson BATALHA e Sílvia BATALHA.: “(a) a consistência numérica, (b) a equilibrada presença de um amplo campo dos setores produtivos; (c) a difusão sobre o território nacional; (d) o desenvolvimento de atividade de contratação e, em geral, de auto-tutela com caracteres de continuidade e de sistematicidade (Cf. GINO GIUGNI, pág. 85) (e) a importância das contribuições e a duração dessas contribuições; (f) a antigüidade do grupo e as negociações com sindicatos adversos; (g) a atitude patriótica do agrupamento (PAUL DURAND, III, pág. 352; GIUSEPPE PERA, *Diritto del Lavoro*, Cedam, Pádua, 1984, pág. 130; MARIO L. DEVEALI, PÁG. 62)”, *in op.cit.*, p.62.

Após a esperada pulverização dos sindicatos supra mencionada, e a natural busca dos integrantes das diversas categorias de uma melhor representação com a escolha do sindicato mais representativo, inevitavelmente ocorrerá a fusão de alguns sindicatos, através do agrupamento destes, tendo em vista interesses comuns, bem como a extinção de outros que, por falta de representados ou de recursos, não terão mais razão ou condições de funcionamento.

Assim, observa-se que a tendência é de desaparecimento dos sindicatos de pequeno porte, pois estes, pouco representativos, contam essencialmente com a contribuição sindical, cobrada compulsoriamente para sua subsistência, visto que o número de associados não é suficiente a garantir uma receita aceitável, de forma a permitir a prática da representação sindical. É de relevar-se casos quando a própria Categoria Profissional ou Econômica não conta com um número significativo de integrantes que garanta a sobrevivência dos mesmos.

Diante deste fato, o que poderá vir a ocorrer, com a implantação da pluralidade, é o fortalecimento dos já grandes sindicatos, com a fusão e incorporação dos pequenos a estes, tornando ainda mais forte a categoria, com uma diversidade bem ampla, que em última análise, mantidos intactos os princípios básicos da pluralidade, sugerirá a unidade, redundando na aplicação de um Contrato Coletivo de Trabalho, tal como já é discutido atualmente pelas Centrais Sindicais.

4 A QUEBRA DA CATEGORIA PROFISSIONAL OU ECONÔMICA

Como conseqüência imediata da pulverização e posterior configuração do sindicato mais representativo, com a extinção de pequenos Sindicatos, poderá vir a ocorrer a quebra ou dissolução da categoria Profissional ou Econômica, pois não haverá mais, em alguns casos, a possibilidade de manter-se um órgão específico, por atividade profissional ou econômica. Qualquer tentativa de preservar-se a representação de determinados trabalhadores ou empresas, fará com que se anule tal representatividade em detrimento do necessário fortalecimento exigido por tempos de livre negociação.

Tal fato é perfeitamente possível e esperado, pois as categorias, quer profissionais, quer econômicas, na verdade representam *realidades*

sociais⁽²¹⁾, sendo assim, em inexistindo sindicato representativo da atividade específica exercida por trabalhadores ou empresas, a categoria deixará de existir, cedendo lugar a situações de representatividade impessoal, quebrando-se desta forma a cadeia do enquadramento sindical.

5 DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Diante do aspecto da quebra da categoria profissional ou econômica, interessante observar o surgimento de novo fator negocial, representado pela diversidade e impessoalidade das negociações coletivas, pois ter-se-á trabalhadores ou empresas distintas representados por um mesmo sindicato, dando neste ponto lugar ao Contrato Coletivo de Trabalho.

Atualmente, face aos princípios da unicidade sindical e diante da vedação legal da existência de apenas um sindicato representativo por categoria dentro de uma mesma base territorial, considerada a mínima o Município, não é possível imaginar-se a adequação da impessoalidade e diversidade com as negociações coletivas, eis que institutos antagônicos, sendo difícil a coexistência entre ambos, o que inviabiliza no momento o emprego do Contrato Coletivo de Trabalho.

Desta forma, oportuno lembrar-se o já exposto no tópico que tratou sobre a maior representatividade de sindicato, de que caberá proceder as negociações coletivas, aquele sindicato mais representativo, de conformidade com os parâmetros lá estabelecidos, independentemente da atividade profissional ou econômica desempenhada por trabalhadores ou empresas, cabendo aos demais, caso permaneçam ativos, a mera representação de seus associados.

6 DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Dentro do contexto da pluralidade sindical, levando-se em conta que procederá as negociações o sindicato mais representativo e tendo em vista a diversidade e impessoalidade das mesmas, tal como já exposto anteriormente, surge como opção para o encaminhamento e solução dos problemas originados da relação de trabalho, o Contrato Coletivo de

⁽²¹⁾ *cf. Wilson BATALHA e Sílvia BATALHA, as categorias representam realidades sociais e não realidades ontológicas, uma vez que "a configuração depende de manifestação dos grupos profissionais e econômicos", in op. cit., p. 89.*

Trabalho, que “é o conjunto de procedimentos necessários para a efetivação das tratativas. É o conjunto de medidas de suporte para a realização da contratação”⁽²²⁾.

Desta forma, poder-se-á negociar coletivamente, para várias categorias profissionais ou econômicas, através de departamentos especializados do sindicato mais representativo, as cláusulas contratuais aplicáveis a cada uma delas, sendo então, as relações de trabalho regidas por intermédio desta contratação coletiva, respeitados os limites legais. Interessante então que, com a implantação da pluralidade sindical, poderá ser observado uma maior dinâmica nas relações negociais de âmbito laboral, até chegar-se a um Pacto Social, envolvendo Trabalhadores, Empresas e Governo, que buscarão a harmonia social através de uma justa contratação e manutenção das relações de trabalho, diante da negociação direta, proporcionada pelo Contrato Coletivo de Trabalho, já ventilado atualmente.

A quebra do corporativismo que engessa a organização sindical e a agilização que, obrigatoriamente se dará à contratação coletiva, como estabelecimento de normas genéricas, exigirá a garantia de funcionamento das Organizações por Locais de Trabalho, inserindo a Entidade Sindical no âmbito interno das Empresas, como forma de responder às aspirações do conjunto dos trabalhadores que as compõem, de forma individual e além do estabelecido no Contrato Coletivo. Atualmente tais organizações não se encontram devidamente estruturadas e seu alcance é reduzido a pequeno número de empresas, sendo representadas no momento pelas Comissões de Fábrica, que negociam, auxiliadas pelos sindicatos, diretamente com o empresário as condições e relações de emprego aplicáveis aos empregados da empresa.

7 PLURALIDADE SINDICAL FRENTE A FLEXIBILIZAÇÃO NEGOCIADA

Com a evolução das relações sindicais, seja no atual contexto da unicidade sindical, seja com a implantação da pluralidade, necessariamente amadurecerá a atitude sindical trabalhadora frente aos empresários, negociando alternativas que venham a manter os postos de trabalho, buscando para tanto a manutenção da capacidade de produção

⁽²²⁾ SIQUEIRA NETO, José Francisco, *op. cit.*, p. 100.

empresarial, face as dificuldades econômicas e financeiras já observadas na atualidade.

Diante deste fato é que deve ser considerada a flexibilização ou flexibilidade negociada, ou seja, a obtenção conjunta por trabalhadores, empresas e sindicatos obreiros, de soluções viáveis para a manutenção de empregos, com a transigência mútua de direitos antes intocáveis face a tutela estatal.

Necessário então que a proteção antes concedida pela esfera estatal seja assimilada pelos sindicatos de empregados, que deverão transmitir aos trabalhadores a confiança necessária a implementar a derrogação de direitos garantidos por Lei, com a anuência dos mesmos, de forma a agilizar a relação capital/trabalho, permitindo a existência de uma igualdade negocial entre as partes.

Considerando-se então, a perspectiva da implantação da pluralidade sindical e tendo em vista a implementação da flexibilização negociada, como alternativa para a manutenção da atividade empresarial e garantia de subsistência digna do trabalhador, deverá a categoria profissional, de acordo com os critérios já analisados, certificar-se do sindicato mais representativo da categoria, possibilitando que este possa vir a estabelecer uma igualdade negocial, distanciada da intervenção estatal, transigindo, flexibilizando e derogando direitos antes intocáveis, frisando-se que sempre deverá ser levada em conta a vontade do trabalhador.

CONCLUSÃO

O estudo efetuado teve como objetivo principal estabelecer as diferenças essenciais existentes entre os sistemas sindicais, tendo-se em vista seus princípios caracterizadores e levando-se em conta a liberdade sindical, bem como os aspectos relativos à contribuição sindical e análise prática dos efeitos da implantação da pluralidade nas relações sindicais.

No presente trabalho, puderam ser abstraídas importantes conclusões que tendem a demonstrar num plano teórico como se processariam na prática as relações sindicais em face da implantação da pluralidade.

Neste passo, é de grande relevância observar que a quebra do sistema confederativo, base do corporativismo que persiste vivo nas relações sindicais, constitui fator que virá a agilizar a contratação coletiva, que surgirá naturalmente de forma a garantir a implantação e desenvolvimento da pluralidade como sistema capaz de tornar mais ágeis e justas as relações entre patrões e empregados. Neste ponto, interessante observar-se que as Organizações por Local de Trabalho serão elementos de grande importância, pois levarão o sindicato para o âmbito das Empresas, que em conjunto poderão negociar soluções mais específicas aos trabalhadores de cada local de trabalho.

Assim, com a queda da unicidade, expurgando-se a cobrança compulsória da contribuição sindical e garantindo-se integralmente a idéia da autonomia já esboçada na Constituição Federal promulgada em 1988, poder-se-á sentir de fato a presença da liberdade sindical, preconizada pela Convenção nº 87, da OIT, que abrirá sem restrições o caminho para a implantação da pluralidade. A consolidação desta, conforme exposto no decorrer do trabalho, poderá fazer surgir a unidade sindical, isto porque o sindicato mais representativo, que virá a superar os demais, aglutinará a vontade e confiança do maior número de empresas ou trabalhadores, que livremente poderão optar pelo sindicato que melhor lhes aprover.

Finalmente, dentro deste contexto, o que se espera é o aperfeiçoamento e agilização das relações sindicais, através da contratação coletiva que determinará as cláusulas aplicáveis aos contratos de trabalho das diversas categorias profissionais, tornando mais justa e pacífica a relação existente entre empresários e trabalhadores, base da harmonia social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **A sindicalização no serviço público**. Curitiba : Genesis, 1996.

CARDONE, Marly A. (Coord.). Modernização do direito do trabalho: renúncia e transação e formas atípicas de trabalho subordinado. São Paulo : LTr., 1992.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Teoria e prática do sindicalismo brasileiro. São Paulo : LTr., 1974.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Liberdade sindical e direito de greve no direito comparado: lineamentos. São Paulo : LTr., 1992.

GENRO, Tarso Fernando. Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho. São Paulo : LTr., 1988.

MARTINS, Sergio Pinto. Contribuição confederativa. São Paulo : LTr., 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito sindical. São Paulo : Saraiva. 1989.

PRADO, Roberto Barreto. Curso de direito coletivo de trabalho. São Paulo : LTr., 1986.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo : LTr., 1991.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. 16. ed., atual. São Paulo : LTr., 1996, v. 2.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). Relações coletivas de trabalho. São Paulo : LTr., 1989.