



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

EDNA CAMPOS VARGAS LIMA

NOVO MODELO DE SINDICALISMO BRASILEIRO

JUIZ DE FORA/MG

2008

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

EDNA CAMPOS VARGAS LIMA

NOVO MODELO DE SINDICALISMO BRASILEIRO

**Monografia de conclusão de curso
apresentada ao curso de Direito da
Universidade Presidente Antonio
Carlos/Juiz de Fora, como exigência para
obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.**

JUIZ DE FORA

2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

Edna Campos Vargas Lima

Aluno

Novo Modelo de Sindicalismo Brasileiro

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

RODRIGO LONGO DO NASCIMENTO

Wesley Antônio Robert Torres

Suziana Maria Braga

Aprovada em 23 / 06 / 2008

*Dedico este trabalho à minha família,
Neowander obrigada pela sua infinita
paciência e dedicação, Bárbara você é
luz que ilumina meus passos, Vitória e
Valentina perdão pela ausência, vocês
foram maravilhosas. Enfim, vocês foram
testemunhas dos meus sufocos e
problemas, também foram solução de
todos eles. Amo vocês!*

Agradeço à Deus, aos meus Pais pela vida, à todos que tornaram possível a realização deste trabalho e também que, ao longo de toda faculdade, participaram da minha caminhada e contribuíram para esta conquista.

RESUMO

Este projeto busca estudar os efeitos jurídicos de um novo sindicalismo brasileiro, o qual se pretende analisar, comparativamente, a evolução histórica do sindicato face ao novo modelo de sindicato.

O tema foi escolhido porque vem sendo estudado, debatido e analisado pelos operadores do direito, pelo Estado e pelos representantes dos Trabalhadores e Empregadores, pretendendo-se democratizar a relação Capital e trabalho.

Assim, a pretensão do trabalho é: As Categorias Econômicas e Profissionais estão em condições de sobreviverem em um regime sindical livre e democrático?

PALAVRAS CHAVE:

Evolução do sindicalismo brasileiro; fortalecimento sindical.

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	08
2 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA.....	10
2.1 Evolução Histórica do movimento sindical.....	10
2.2 A Pseudo-Democratização da Constituição de 1988.....	13
3 – LIBERDADE SINDICAL	17
3.1 Unicidade Sindical	17
3.2 Contribuição Sindical Obrigatória	19
4 – A PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL – CONTRAPONTO COM A ORGANIZAÇÃO SINDICAL VIGENTE.....	20
5 – NOVO SINDICALISMO: DEMOCRATIZAÇÃO COM GARANTIAS LEGAIS.....	24
CONCLUSÃO.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

1 - INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho não traz um conceito pronto de sindicato, apenas dispõe, em seu artigo 511, caput:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Os sindicatos são entidades associativas que tem por objetivo a representação e defesa dos interesses gerais da categoria profissional ou empresarial e, supletivamente, dos interesses individuais dos seus membros. Essa idéia de sindicato é fruto da sociedade capitalista e tem como marco inicial – embora não seja preciso - a Revolução Industrial. Já o modelo sindical brasileiro, apesar de já existir manifestações incipientes antes de 1930, teve seu pilar fixado na Era Vargas.

Nesta época, o Estado intervencionista trouxe para si a responsabilidade de cuidar também da chamada questão social. Segundo Delgado (2003), o Estado implementou ações diversificadas, mas combinadas: repressão sobre manifestações autonomistas do movimento operário e instauração de novo modelo de organização do sistema justralhista controlado pelo Estado. Este modelo, influenciado pelas doutrinas italianas fascistas, especificamente, a Carta del Lavoro, não possui uma base democrática, ou seja, não foi sistematizado, nem consolidado. Foi imposto, de forma autoritária, em uma sociedade sem estruturas sólidas.

O modelo justralhista brasileiro persistiu sem grandes mudanças até o advento da Constituição Federal de 1988, quando começaram as discussões sobre a autocracia existente. A Carta Magna deu nova perspectiva ao Direito do Trabalho no Brasil com sua intenção democrática, proibindo, por exemplo, qualquer tipo de interferência ou intervenção

do Estado nas organizações sindicais (art. 8º, I). Rompeu-se com o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical.

Ocorre que esta ruptura não se deu de maneira completa. A mesma Carta democrática preservou institutos autoritário-corporativos oriundos do antigo modelo justralhista, como a estrutura sindical corporativista que inviabiliza a efetiva democracia da sociedade e, especificamente, da organização sindical. Houve uma grande incongruência: a Constituição da República de 1988 apresentou preceitos em direção a uma sistemática de favorecimento de uma sociedade democrática e igualitária ao mesmo tempo em que manteve mecanismos contrários a este impulso renovador e arraigados ao modelo autoritário.

A superação deste velho sistema tornou-se um desafio e, mais do que isso, uma necessidade para a construção de uma sociedade igualitária, justa e democrática. Neste contexto, surge uma proposta de reforma sindical, amplamente debatida no Fórum Nacional do Trabalho, que alteraria a estrutura do modelo autocrático vigente.

Diante das possibilidades de mudanças, chega-se as seguintes indagações: qual será o modelo sindical ideal para garantir a democracia no Brasil? A nova proposta de reforma alcança este modelo? Para resolver este problema, a hipótese melhor aventada é a de fazer uma análise mais detalhada acerca dos principais mecanismos constitucionais atuais e que são alvo de alterações no atual projeto de reforma, considerando que o futuro modelo sindical deve não somente tentar suprimir os pontos retrógrados do velho sistema, mas também elaborar garantias jurídicas para efetivar o fortalecimento dos sindicatos, sua liberdade associativa, sua autonomia, visando consolidar os princípios do Direito Coletivo do Trabalho e construir uma sólida e consistente experiência de democracia no país.

Os resultados assim obtidos seriam relevantes para formular apontamentos sobre a transição que deve passar o sindicalismo no Brasil para alcançar uma efetiva representatividade democrática, bem como a analisar o efetivo cumprimento da função social e política de grande importância que exerce o Direito Coletivo do Trabalho.

2 - ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Para entender o sistema sindical existente hoje no Brasil, é essencial buscar sua origem, traçar a evolução histórica do mesmo. Somente desta forma será possível compreender a razão do conjunto de fatores que fazem parte do modelo atual.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO MOVIMENTO SINDICAL

Ao contrário do que ocorreu na Europa, onde as entidades sindicais começaram a surgir e se organizar consistentemente a partir da Revolução Industrial, no Brasil, somente no final do século XIX e início do século XX, é que os trabalhadores passaram a se unir em associações para a defesa de seus interesses.

Não havia no Brasil qualquer expressão do que conhecemos hoje como sindicato antes da ocorrência de dois fatos históricos que modificaram sensivelmente a vida sócio-econômica do país: a abolição da escravatura e a promulgação da Constituição Republicana de 1891. A primeira porque em uma economia incipiente, predominantemente agrícola como aquela, cuja sustentação era dada exatamente pela mão de obra escrava, era impossível encontrar a classe trabalhadora envolvida em movimentos de luta visando reverter a situação de exploração e de miséria a que estava submetida. Já a Constituição Republicana de 1891, garantiu os direitos de reunião e associação.

Contudo, foi no início do século XX que surgiram as primeiras associações de trabalhadores livres e assalariados, embora sem caráter sindical. Algumas normas foram

criadas visando atender a questão social: em 1903, o Decreto nº 979 pretendeu regular a atividade rural e, em 1907, o decreto 1.637 estendeu a regulamentação às atividades urbanas. Este período inicial é caracterizado por um movimento sem grande organização e atuação muito em razão da realidade sócio-econômica vigente.

O modelo trabalhista brasileiro consolidou-se mesmo na denominada Era Vargas. Iniciou-se em 1930 com um novo modelo de gestão sócio-política, refletindo as ações intervencionistas do Estado também na questão social. Uma nova legislação fora instaurada, modificando a organização do sistema justralhista. O Decreto n. 19.770, de 19.03.1931, por exemplo, começava a refletir uma filosofia de Estado, oficial e intervencionista, que iria projetar-se nos estatutos subseqüentes, com extrema sujeição do sindicato ao Estado, suprimindo-lhe toda a autonomia. Tal estatuto atribuiu ao ministro poderes para assistir às assembleias gerais das organizações sindicais, examinar a situação financeira, fechar o sindicato até seis meses, destituir a diretoria ou dissolver a instituição. O sindicato poderia comportar até trinta membros em cada profissão, reconhecia, porém, apenas um como representante geral da mesma, firmando-se desde então, a regra do monossindicalismo.

Com o advento da Constituição social-democrática de 1934, parecia que o sindicato iria conhecer uma fase áurea de liberdade, mas logo o Governo Federal retomou seu controle. A Constituição de 1937, por sua vez, submeteu o sindicato ao dirigismo estatal. Observa-se que a liberdade sindical fora golpeada em sua autonomia em face do Estado, do grupo em face de outros e do próprio indivíduo em face do grupo. O sindicato viveu nas estufas do Ministério do Trabalho, o qual exercia controle pleno (desde aprovação, destituição e intervenção até o controle orçamentário). Getúlio Vargas dá um golpe de Estado e instaura um regime de força, semelhante, em sua essência, ao fascismo italiano, denominado de "Estado Novo". Houve o retorno do instituto da unicidade sindical e de todo o corporativismo, que vem caracterizando o sindicalismo brasileiro até o momento atual. Foi exatamente neste contexto (precisamente em 01/05/1943), que foi estruturado o diploma normativo justralhista: a Consolidação das Leis do Trabalho.

Delgado (2003, p.113) faz a seguinte análise deste período:

Construindo-se essa institucionalização/oficialização ao longo de um demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945), o ramo

justralhista veio a institucionalizar-se, conseqüentemente, sob uma matriz corporativa e intensamente autoritária. A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma fase de *sistematização e consolidação*, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando-se uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930 sobre um segmento sociojurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior a 30), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incompatível capacidade de resistência e duração ao longo do tempo.

Nas décadas seguintes, não ocorreram grandes mudanças na estrutura sindical. A Constituição Federal de 1946 declarou a liberdade sindical, condicionando – a, no entanto, à lei. Reconheceu também, o direito de greve, que era considerada um ilícito pela Carta de 1937. O modelo de organização sindical, praticamente, foi o mesmo da constituinte de 1934. A estrutura corporativista permaneceu quase que intacta, até mesmo no regime militar. As Constituições de 1967 e de 1969 mantiveram a tendência autoritária dos anos trinta.

O grande passo para as transformações no Direito do Trabalho brasileiro deu-se com o advento da Constituição Federal de 1988, que tinha uma proposta democrática. A nova Carta valoriza formas autônomas de exercício do poder e firma uma visão coletiva dos problemas. Além disso, proíbe qualquer interferência ou intervenção do Estado nas organizações sindicais. Entretanto, indo de encontro a este impulso democrático, a Constituição mantém institutos e mecanismos autoritário-corporativos do antigo modelo, como, por exemplo: a contribuição sindical obrigatória, o poder normativo do Poder Judiciário Trabalhista, preceitos que obrigam a unicidade e o sistema de enquadramento sindical.

Nota-se, até aqui, que o sindicalismo no Brasil não nasceu de uma luta dos trabalhadores ao longo dos anos, não seguiu o paradigma clássico europeu. Ao contrário, originou-se sob a égide do Governo, que impôs toda a legislação trabalhista e interferiu estreitamente nas organizações sindicais, estendendo seu poder sem qualquer tipo de controle sobre a chamada questão social e forjando uma imagem de justiça e igualdade, uma vez que suas atuações foram diretamente influenciadas pelo fascismo italiano.

2.2 A PSEUDO-DEMOCRATIZAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A conclusão que se chega em relação ao modelo sindical com a promulgação da Carta Magna de 1988 é que este é completamente contraditório. De um lado, tem-se preceitos próprios de um sistema baseado na liberdade sindical, como as garantias de liberdade de associação e administração das entidades sindicais, e liberdades de filiação, desfiliação e não-filiação contidas respectivamente, no caput, inciso I, e inciso V do artigo 8º. Por outro lado, encontra-se disposições próprias de modelo de controle estatal, do tipo corporativista, como a presença dos institutos da unicidade sindical, representação por categoria, base territorial mínima, contidas no inciso II, da contribuição compulsória prevista no inciso IV e pela obrigação dos sindicatos participarem das negociações coletivas, conforme o inciso VI, todos do artigo 8º, *in verbis*:

Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da 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;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que

suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único – As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Cabe ressaltar a importância da restrita liberdade que alcançaram os sindicatos brasileiros a partir da nova ordem constitucional. Se é certo que ainda não se atingiu o patamar ideal, que seria o da total e irrestrita liberdade de organização e, principalmente, atuação das entidades sindicais, não se justificando mais a existência de amarras normativas que prendam o sindicalismo brasileiro ao nível em que hoje se encontra, pelo menos, no que se relaciona ao regramento constitucional anterior, em que ainda prevalecia o reconhecimento discricionário das entidades sindicais pelo Ministério do Trabalho, um grande passo foi dado, conquistando essa pequena margem de liberdade.

Contudo, Delgado (2003) esclarece que as formas ultrapassadas assumem fundamental papel de impedirem que o padrão democrático e moderno de gestão social se generalize ao conjunto societário. Desta forma, os novos mecanismos tornam-se, de certa forma, ineficazes, tendentes ao fracasso, uma vez que não emerge uma democracia fundada em pilares autoritário-corporativistas. A Carta de 1988 foi de extrema importância para libertar o país de algumas amarras autocráticas, mas não cumpriu o seu papel plenamente, como supostamente aventado, principalmente em relação ao sistema sindical, uma vez que não garantiu a liberdade sindical incondicional. Por isso a expressão pseudo-democratização: a democracia não ocorreu de fato, pelo menos não de forma absoluta, como se deveria esperar de uma sociedade moderna, ávida por mudanças.

Além de não contribuir para a construção de uma sociedade dinâmica, igualitária e democrática, os mecanismos remanescentes do modelo autoritário impedem que a classe trabalhadora amadureça, no sentido de reunir esforços para defender com maior vigor os interesses da categoria e buscar incrementos que fortaleçam as entidades sindicais.

A esperada mudança neste sistema deve partir de uma concepção que se tem no Brasil de importância e necessidade dos sindicatos, não só como associações de classe, mas - e principalmente - como unidades de mobilização de força política. A mentalidade da própria

classe há que se desenvolver de modo a permitir uma politização dos seus integrantes interessando, aumentando-se a conscientização dos valores essenciais inerentes ao trabalho e a própria vida do trabalhador.

3 - LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é um dos pontos de maior discussão quando se trata de Direito do Trabalho Coletivo e, principalmente, da organização sindical brasileira, uma vez que esta não se apresenta nos moldes dos países desenvolvidos, onde o sindicato é forte, as partes transacionam livremente e a liberdade sindical é plenamente garantida. Isto em razão de o artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, que a condiciona, ou seja, não há no Brasil uma liberdade absoluta. No dispositivo acima foi consagrada a unicidade sindical, pela qual a liberdade de escolha dos trabalhadores fica reduzida a um único sindicato existente na sua base territorial. Outra restrição que pode ser verificada é a que autoriza a contribuição compulsória por parte dos sindicatos, independente da condição de os trabalhadores serem associados ou não.

A liberdade sindical é um direito de atividade. É o direito de exercer as funções sindicais e que pode ser desenvolvido por uma associação sindical, um grupo profissional ou, até mesmo, por um só trabalhador. O exercício da liberdade sindical inclui medidas de proteção e estímulos aos indivíduos e às coletividades para permitir um pleno e eficaz desenvolvimento da atividade sindical. Sob outro prisma, o bom funcionamento das medidas de proteção da atividade sindical determina a existência efetiva da liberdade sindical. Esta definição é importante para não confundir liberdade com autonomia. A autonomia sindical foi assegurada pela Carta de 1988, mas a liberdade sindical foi violada, seja por impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato de acordo com a

vontade do grupo de trabalhadores ou de empresários, seja por obrigar os não-associados a contribuir para associação representativa da categoria.

O mais importante instrumento internacional sobre a liberdade sindical é a Convenção nº 87, da OIT. Seu objetivo é assegurar a liberdade dos sindicatos em relação aos poderes públicos. Este diploma, porém, não foi ratificado pelo Brasil e choca-se com os preceitos do artigo 8º, da Constituição. Sussekind (2004, pp. 368 e 369) faz a seguinte ponderação:

É óbvio que a Convenção não impõe a pluralidade sindical, mesmo porque o ideal, afirmado por estudiosos e sindicalistas, é a unidade sindical. O que a Convenção exige é que o sistema legal dos países que a ratificaram faculte aos empregadores e trabalhadores, se o desejarem, a constituição de outro ou outros sindicatos da mesma categoria, empresa, profissão ou ofício na mesma base territorial do já existente.

Na análise e crítica da liberdade sindical vigente no Brasil e na possibilidade de alteração dos preceitos existentes, este estudo se concentrará nos pontos que tratam da unicidade sindical e contribuição sindical obrigatória, traçando um paralelo entre o modelo que vigora hodiernamente e a proposta de reforma que foi debatida no Fórum Nacional do Trabalho para, por fim, concluir qual a opção que melhor se adequará na construção de um país verdadeiramente e efetivamente democrático.

3.1 UNICIDADE SINDICAL

A unicidade sindical, também denominada monossindicalismo, é a obrigatoriedade de existir apenas um único sindicato na mesma área de atuação, no caso brasileiro, esta área não pode ser inferior a um município (art. 8º, II, da Constituição Federal). É uma imposição do Estado, no sentido de dar exclusividade a uma única entidade de representar a classe profissional ou econômica que for abrangida. Esse modelo, originário de uma ideologia autoritária, vigora desde a década de 30 e não foi alterado com as transformações advindas da Carta de 1988, o que violou o conceito de liberdade sindical ao proibir a existência de mais de uma associação sindical para a representação da classe econômica ou profissional.

Cabe fazer uma distinção entre unicidade e unidade sindical. Nesta última, há existência de uma única entidade sindical na mesma base territorial, mas agora por determinação da vontade da própria classe representada e não por uma imposição do Estado. Este tipo de modelo, em geral, decorre da fusão dos vários sindicatos existentes nos sistemas que adotam o pluralismo sindical e seria uma conquista realizada pela conscientização da classe trabalhadora ou patronal da importância de ter um sindicato forte e unido, sem que fosse necessário impor a lei. Desta forma, não haveria um choque com o princípio da liberdade sindical.

SUSSEKIND (2004, p.369) explica a unidade sindical sob o seguinte prisma:

A unidade sindical na representação da categoria profissional e, bem assim, da profissão, ofício ou grupo de empregados de uma empresa, estabelecimento ou setor de atividade, constitui meta defendida por expressivos movimentos sindicais, visando ao fortalecimento das respectivas associações. Mas ela deve resultar da conscientização dos trabalhadores e dos empresários, a qual se irradia na medida em que os sindicatos trabalhem com êxito na promoção dos interesses e na defesa dos direitos dos seus representados. Por seu turno, a realidade evidencia que essa unidade de representação não se sustenta quando as entidades sindicais se vinculam a doutrinas políticas ou religiosas, às quais subordinam os interesses profissionais ou econômicos.

Ao contrário da unicidade, a pluralidade sindical, também chamado plurissindicalismo, significa a possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical, representativa de um grupo, na mesma base territorial. Não haveria o monopólio de representação sindical imposto por lei e seria garantida, destarte, a liberdade sindical, própria dos regimes democráticos, resguardando o direito de escolha de sindicato e o direito de criar um outro sindicato segundo o modelo que julgar mais oportuno, o que se ajustará, também, aos preceitos da Convenção nº 87, da OIT.

Em uma sociedade democrática, a unidade do movimento sindical não deve ser legalmente imposta pelo Estado, mas resultar da unidade real do grupo profissional, superando, por instrumentos, próprios, os conflitos de interesses que inevitavelmente existirão dentro dele e esta unidade pode advir do pluralismo. O pluralismo sindical sempre tem como objetivo a prestação de serviços, ao passo que o monismo sindical fatalmente se transforma

em poderosa alavanca político – partidária, principalmente em um país que privilegia o peleguismo, afastando os trabalhadores dos sindicatos.

3.2 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

A contribuição sindical é a principal receita do sindicato no Brasil. É recolhida anualmente, uma única vez e está regulamentada na CLT, nos arts. 578 a 610, que estabelecem as pessoas que estão obrigadas ao pagamento, a base de incidência, os critérios fixados para o recolhimento, entre outros. A Constituição Federal manteve esta receita em seu art. 8º, IV, que foi instituída desde a implantação do sistema sindical corporativista.

Destinada ao custeio do sistema confederativo, esta contribuição é compulsória, ou seja, todos os membros da categoria, seja esta profissional ou econômica, são obrigados a contribuir. Possui natureza parafiscal, tendo sido denominada até mesmo de imposto sindical. É certo que esta receita fere a liberdade sindical e a autonomia dos sindicatos, já que trata-se de um tributo de característica corporativista e é mais uma incongruência fixada pela Carta Magna que de um lado garante a liberdade de filiação, desfiliação e não-filiação (inciso V, artigo 8º), mas de outro não garante a liberdade de não – contribuição. Insta ressaltar que a contribuição sindical favorece a constituição do monopólio sindical, com todas as suas conseqüências, a serviço dos interesses coletivos das categorias representadas. Os sindicatos têm esta receita assegurada e não precisam se esforçar para conquistar filiados que contribuam financeiramente para a manutenção da entidade.

A manutenção da contribuição sindical compulsória constitui resquício de um sistema corporativista, totalmente incompatível com um sistema baseado na democracia. A autonomia sindical, livre de intervenções e de interferências dos poderes públicos, exige uma atuação independente e desobrigada e requer o aproveitamento de fontes e de recursos próprios, que garantiriam a emancipação dos sindicatos. Ressalta a doutrina que o suporte financeiro dos sindicatos deve ser sempre voluntário. Só desta forma é que se poderia falar em plena liberdade nas entidades sindicais sob este aspecto.

4 - A PROPOSTA DE REFORMA SINDICAL - CONTRAPONTO COM A ORGANIZAÇÃO SINDICAL VIGENTE

Com as devidas considerações acerca de alguns pontos anti-democráticos que estão previstos na Constituição Federal de 1988 no que tange a organização sindical brasileira, é preciso traçar agora aspectos da proposta de reforma sindical que com eles relacionam-se para, por fim, confrontá-los.

Com as mudanças ocorridas em todo mundo, ampliando-se os conceitos de globalização e modernização, toda a sociedade passou por transformações, sentindo a necessidade de reavaliar alguns pilares que já estavam fixados. Um deles, no caso brasileiro, seria a questão da organização sindical, uma vez que o modelo de sindicalismo existe, se já não cumpria a sua função social anteriormente, com a metamorfose social ocorrida, não tinha uma perspectiva favorável a enfrentar os novos desafios.

A necessidade de uma reforma no sindicalismo, na verdade, nunca deixou de ser um ponto ensejador de discussão, porém com a instalação do Fórum Nacional do Trabalho, esta questão ganhou enorme evidência. Este Fórum foi criado pelo Governo com o intuito de debater propostas de alteração na atual estrutura sindical. Compõe-se por representantes dos empregadores, trabalhadores e governo, sendo que a bancada governamental contou com a participação, por exemplo, da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho). O Fórum desdobrou-se em três frentes: Organização Sindical, Negociação Coletiva e Composição de Conflitos.

Com as matérias debatidas no Fórum Nacional do Trabalho foi elaborado um relatório não muito completo ou claro, que será utilizado num grande projeto de lei, o qual irá preceder uma PEC. SADY (2005) esclarece que já está em marcha (lenta) uma Proposta de Emenda Constitucional na Câmara sob o número 369/2005, mas que nem é alvo de grandes discussões. Em uma análise preliminar, constata-se como pontos fundamentais da reforma debatida no Fórum: a institucionalização gradativa da pluralidade sindical; o fim das contribuições sindical, confederativa e assistencial, substituídas por uma contribuição vinculada à negociação coletiva e o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho (que não é objeto deste estudo).

O debate unicidade X pluralidade é uma das maiores divergências, mas é certo que não há como discutir reforma na organização sindical sem passar por ele. VIANA (2004) sintetizou um dos principais pontos do Fórum:

Outro ponto importante diz respeito ao pluralismo. Numa mesma base, poderá haver mais de um sindicato. Mas essa regra também não será aplicada aos sindicatos existentes até antes da lei, desde que optem, em assembléia, pelo monopólio de representação

E mesmo a última hipótese é flexível. Se, no futuro, um grupo de trabalhadores quiser criar um novo sindicato, basta ganhar a assembléia e mudar as regras do jogo – embora, na prática, isso deva ser difícil. E pode ainda acontecer que, no futuro, um outro sindicato se organize, criando uma nova base de representação.

A exclusividade também cairá se o sindicato não conseguir se manter representativo. E os seus estatutos terão de ser democráticos, obedecendo aos parâmetros fixados pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho. A intenção é evitar que o processo eleitoral continue manipulado pelos dirigentes, como acontece hoje, com frequência.

Contudo, não há um consenso em relação a esta matéria, sendo que AROUCA (2004) utiliza uma expressão muito apropriada ao tratar do assunto: há um consenso de divergências. Prova disso é a posição do Fórum Sindical dos Trabalhadores, que foi criado paralelamente ao Fórum Nacional do Trabalho, abrigando as confederações excluídas deste último, mas com o mesmo objetivo de participar do debate da reforma sindical. O FST tem

como princípio norteador a unicidade sindical, indo de encontro ao pseudo-consenso que se chegou no FNT.

Já em relação a sustentação financeira dos sindicatos, a proposta apresentada substitui as contribuições sindical, confederativa e assistencial pela contribuição de negociação coletiva, que deverá ser paga por todos os trabalhadores, filiados ou não, que se beneficiarem do instrumento normativo e servirá para custear não só o sindicato e as entidades de graus superior a ele vinculadas, mas um Fundo Solidário de Promoção Sindical que desenvolverá programas de atividade sindical. O mais ilógico ponto em relação a extinção da contribuição sindical é que ela será extinta, proporcionalmente, ao longo de três anos para os trabalhadores e em cinco para os empregadores, segundo AROUCA (2004). Assim, na proposta de reforma sindical, ficou acertado que a principal forma de sustentação será a mensalidade dos associados — o que necessariamente obrigará as entidades a serem ativas e, de fato, pólos de organização das categorias e os sindicatos terão liberdade de propor e aprovar os valores nas assembléias gerais convocadas para este fim

O possível fim da unicidade sindical e da contribuição sindical são apenas dois relevantes aspectos que foram tratados nos debates da reforma sindical, que ainda fala do reconhecimento das centrais sindicais como parte da organização sindical no país. VIANA (2004) chega a seguinte conclusão:

(...) uma solução de consenso, em princípio, é sempre bem vinda. Dá força ao negociado, facilita o processo legislativo, ensina o diálogo e a tolerância e previne futuros conflitos.

No entanto, para que isso aconteça, o consenso tem de ser realmente democrático — o que implica não só reunir todos os atores da peça, como garantir um certo equilíbrio de forças. Sem isso, o que parece uma negociação pode se revelar um ato de imposição.

No caso do Fórum, não nos parece que tenha havido uma situação de equilíbrio. As pressões externas transforma (ou deformam) boa parte do discurso histórico do PT — braço político da própria CUT. Também a ausência efetiva de procuradores, advogados e juizes no debate impediu que se acrescentassem alguns pesos na balança. E também ficaram de fora — como sempre — os excluídos.

Por isso, embora tenha havido alguns avanços importantes, o resultado não foi dos melhores — e envolve riscos futuros. É possível que a reforma sindical acabe servindo para a construção de um sindicato e uma negociação coletiva em

contradição com a sua história e com o seu próprio significado. E é também possível que ela acabe servindo como moeda de troca para a flexibilização em massa de direitos individuais.

Talvez, a única certeza que se chega com as discussões acerca da reforma sindical é que o sindicalismo brasileiro tem que se amoldar as novas relações laborais que estão surgindo. Aliás, as amarras com o modelo autocrático de organização sindical já deveriam ter sido desfeitas há muito tempo para que o Brasil chegasse ao nível de desenvolvimento de uma cultura negocial, democrática e livre, como ocorre com os países avançados. É notório que o Brasil não tem esta cultura de negociação, de grandes conquistas sindicais autônomas, isto é, em que o Estado tivesse que interferir ou mesmo garantir seus direitos, o que torna por demais complexa uma possível transformação no quadro organizacional.

O que ocorre em muitos casos é que diante de uma falsa segurança e extrema facilidade de conquistas que os atuais mecanismos constitucionais proporcionam aos sindicatos, alguns sindicalistas temem as transformações libertárias, sob o argumento de que aqueles que labutam no sindicalismo sabem com que dificuldade conquistaram os avanços e com que facilidade seus "inimigos" se lançam a destruí-los, de forma que, destruída a precária organização que ainda se tem, será muito difícil reorganizar a classe.

Esta mentalidade retrógrada é o que impede uma maior discussão e, mais do que isso, uma implementação de fato de um novo modelo sindical. Foi em função deste tipo de pensamento que não se chegou a um consenso no Fórum Nacional do Trabalho, o que torna mais vagarosa a possibilidade de mudança, uma vez que, propostos projeto de lei ou a PEC, eles estarão sujeitos a nova e mais acirrada discussão no Congresso sob a alegação de que ainda não há um entendimento coletivo acerca de tal matéria.

Fica assim a lição de GODINHO (2003, p.135), quando explicita com a coerência e sabedoria de sempre:

À vontade política democrática existente no país apresenta-se, desse modo, singular desafio de vencer as antinomias corporativo-autoritárias mantidas pela atual Carta Magna, superando o impasse institucional aqui examinado e permitindo que se converta em probabilidade concreta a intenção democratizante manifestada pela Carta Constitucional de 1988.

5 - NOVO SINDICALISMO: DEMOCRATIZAÇÃO COM GARANTIAS LEGAIS

A democratização das relações de trabalho lança sobre os ombros dos sindicatos papel de extrema importância. A globalização, principalmente em face do avanço da mecanização e da informatização nas empresas, tem impulsionado crescentes mudanças nas relações trabalhistas, como já mencionado neste estudo. Torna-se imprescindível, pois, a adequação dos sindicatos ao modelo globalizado, colocando-o em sintonia com os padrões democráticos e igualitários de organização, o que implicaria a eliminação da unicidade sindical e das contribuições obrigatórias. Nesse contexto, é árdua a tarefa dos sindicatos, vista pela premente necessidade de democratização das relações de trabalho, sem, com isso, voltar aos antigos tempos de mera humanização da empresa ou à sua retirada do contexto capitalista, até porque isto não ocorrerá. Para isso, mister é o rompimento do círculo vicioso de sustentação Estado-sindicato (autoritarismo-dependência).

A superação deste ciclo é o desafio para a construção de uma sociedade democrática. Porém, não cabe apenas acabar com os pontos corporativistas do modelo existente. Mais do que isso, é preciso garantir meios para que se chegue efetivamente à democracia. GODINHO (2003, p.1358) ensina:

(...) não se trata, singelamente, de suprimir os pontos retrógrados do velho sistema, já exaustivamente debatidos. Trata-se, também, ao mesmo tempo e na

mesma medida, de elaborar-se um conjunto de garantias jurídicas à efetivação, organização e fortalecimento sindicais, para que os princípios da associativa, da autonomia sindical e da real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas não sejam mero simulacro, uma vez mais, na história do país.

Diante deste entendimento, não cabe aqui tecer maiores considerações doutrinárias sobre o tema da unicidade x pluralidade sindical. A polêmica entre as duas propostas de organização sindical divide o movimento sindical há décadas e parece longe ainda de uma solução de consenso, como foi comprovado com os resultados do Fórum Nacional do Trabalho e do Fórum Sindical dos Trabalhadores. Admitida, de plano, a impossibilidade de lograr a unanimidade, parece razoável buscar pontos que, ao menos, sejam aceitáveis para ambos os lados, na esperança de lançar algumas pontes que vençam a barreira da incompreensão e, até mesmo, da ignorância sobre a matéria.

Entretanto, uma questão que deveria ser certamente consensual é que a unidade sindical é um valor imprescindível. Qualquer reformulação da estrutura sindical deveria ter em conta que a unidade organizativa, mais que uma possibilidade, é uma meta a ser buscada pelo conjunto do movimento sindical. Até mesmo os mais intransigentes defensores do modelo pluralista deveriam compreender a importância do valor da união dos trabalhadores em suas reivindicações frente aos empregadores e porque não falar também em união na categoria econômica. Destarte, não interessam modelos sindicais, quaisquer que sejam, que importe em insuperável cisão da unidade sindical, nem que inviabilize a unificação pela base. Mesmo as propostas de pluralidade sindical deveriam possibilitar que, em determinado momento durante o processo de negociação coletiva, os trabalhadores pudessem aparecer unidos frente aos empregadores ou, ainda, que se adotassem formas de manter a unidade negocial, como por exemplo, a regra de designação do sindicato mais representativo em determinada base territorial para negociar coletivamente em nome de todos os integrantes da categoria profissional, sejam associados ou não ao sindicato mais representativo. Tal providência evitaria o fracionamento dos trabalhadores no processo negocial.

Neste sentido, SUSSEKIND (2004, p.371) esclarece:

Nos sistemas que facultam a pluralidade sindical, a lei, as entidades sindicais de cúpula (pacto ou acordo interconfederal) ou a jurisprudência devem editar regras sobre:

- a) aferição do sindicato mais representativo para falar em nome do correspondente grupo nos procedimentos da negociação coletiva;
- b) critérios para a solução dos conflitos de representação, sobretudo quando estes ocorrem entre um sindicato de categoria e outro de empresa ou de profissão.

Não se pode dizer ao certo que o melhor caminho seja a flexibilização da unicidade ou a sua supressão, que se dará através de uma reforma constitucional que venha a ser implantada no país. No entanto, o modelo baseado na pluralidade sindical é a expressão do próprio princípio da liberdade sindical, sendo considerado por muitos a melhor opção. Não há que se falar em total enfraquecimento dos sindicatos com a instituição do plurissindicalismo, mas, ao contrário, poderá haver a criação de mais sindicatos para a defesa dos interesses de um determinado grupo, em uma mesma base geográfica e será permitido ao trabalhador, ou empregador, se filiar ao sindicato que quiser. Por este prisma, o sindicato que se mostrar mais atuante, mais forte, mais preocupado em defender os interesses de sua categoria, será aquele que conseguirá maior número de filiados, sendo certo que a liberdade de escolha favorece a liberdade de associação. O que de fato não se pode deixar de mencionar é que, da implementação da pluralidade sindical plena, pode decorrer dificuldades naturais durante o processo de transposição do outro regime, além de haver possibilidade de pulverização dos interesses coletivos.

Nada impede, também, que com a pluralidade atinja-se a unidade sindical, o que realmente seria o ideal. E essa unidade seria a medida harmônica protetora da estrutura democrática a ser implementada.

Esta mesma linha de pensamento deve manter-se em relação à contribuição sindical. Como já foi mencionado, por ser compulsória, não garante a liberdade de não – contribuição, o que vai de encontro ao princípio da liberdade sindical e favorece a constituição do monopólio sindical. Muitos sindicalistas reclamam que, sem esta receita, seria impossível manter um sindicato de forma a resguardar os direitos da categoria. Mas isto não condiz com a realidade! Frequentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) recebe pedidos de registros de sindicatos, grande parte resultante de fracionamento das atuais

entidades sindicais e com o único objetivo de atender aos interesses de determinados grupos e/ou sobreviver das taxas compulsórias cobradas dos trabalhadores, sem qualquer trabalho eficaz de defesa dos direitos das categorias profissionais.

O fim da contribuição sindical iria fortalecer os verdadeiros e atuantes sindicatos, principalmente através de medidas como o cumprimento dos critérios de representatividade comprovada, que prevê a existência de um número mínimo de associados entre os representados para o reconhecimento da entidade sindical. Estes mecanismos irão suprimir os sindicatos meramente assistencialistas e de representação questionável.

A principal sustentação financeira dos sindicatos, como já foi falado, será a mensalidade dos associados. Para conseguir um maior número de filiados, as entidades terão que esforçar-se na defesa dos interesses e direitos dos mesmos. Terão que mostrar-se atuante, unida, idônea e a tendência será tornarem-se cada vez mais fortes, uma vez que, aparecendo resultados para a classe que representa, será de interesse do trabalhador associar-se. Em síntese, obrigará as entidades a serem ativas e, de fato, pólos de organização das categorias.

O período de transição após a possível reforma poderá ser lento e doloroso, já que as instituições existentes estão profundamente arraigadas. Daí a necessidade de rever não só os preceitos sindicais, mas os preceitos do Direito do Trabalho como um todo, para que este, como um sistema, produza as garantias jurídicas necessárias à efetivação da reforma democratizante. O momento atual, em que as discussões de reforma estão a tona, é próprio e ideal para se repensar o modelo sindical vigente e propor a superação dos velhos paradigmas pela construção de uma experiência igualitária, justa e democrática, em que os sindicatos exercem, em plenitude, sua precípua função negocial, sob a égide de atuação criativa, quiçá inspirando o surgimento de normas de trabalho capazes de arrefecer o infortúnio da massa de desempregados, otimizar as relações dos "privilegiados" detentores de empregos, enfim, motivar a plena retomada da cidadania.

GODINHO (2003, p.1.329), como defensor de um novo modelo sindical, mas com garantias legais à democracia, conclui:

(...) não há, portanto, qualquer contradição entre o implemento de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com a presença de garantias legais claras e indúvidas aptas a assegurarem a mais transparente legitimidade

representativa sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras.

Insta-se que a transição democrática, no Brasil, somente seria completada com a adoção de medidas harmônicas e combinadas no sistema constitucional e legal do país: de um lado, o afastamento dos traços corporativistas e autoritários do velho modelo trabalhista; de outro lado - porém, ao mesmo tempo e na mesma intensidade - , o implemento de medidas eficazes de proteção e reforço à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo na sociedade brasileira.

CONCLUSÃO

Após o período de transição democrática, o Brasil deverá adotar medidas que garantam a liberdade sindical e a participação dos trabalhadores na gestão das empresas. A legislação de 1970, que instituiu o sistema de controle de preços, deve ser revista e substituída por um sistema de controle de custos. A legislação trabalhista deve ser atualizada e integrada com a legislação sindical. A liberdade sindical deve ser garantida e a participação dos trabalhadores na gestão das empresas deve ser promovida. A legislação de 1970, que instituiu o sistema de controle de preços, deve ser revista e substituída por um sistema de controle de custos. A legislação trabalhista deve ser atualizada e integrada com a legislação sindical. A liberdade sindical deve ser garantida e a participação dos trabalhadores na gestão das empresas deve ser promovida.

6 - CONCLUSÃO

Após uma breve incursão na história do sindicalismo brasileiro e apreensão dos atuais mecanismos anti-democráticos que da fase getulista advieram, conclui-se que a hipótese introdutoriamente aventada de que o futuro modelo sindical deve não somente tentar suprimir os pontos retrógrados do velho sistema, mas também elaborar garantias jurídicas para efetivar o fortalecimento dos sindicatos deve ser confirmada.

A releitura da evolução histórica do Brasil permite a perfeita compreensão do momento atual em razão de alguns importantes preceitos vigentes terem pouco se modificado desde a década de 1930. Não se pode negar que com o advento da Constituição Federal de 1988 houve um sopro de democracia na sociedade, já que esta era sua intenção primeira. O que tornou-se incongruente e ninguém pode explicar - com fundamentos lógicos e não políticos - foi a manutenção de mecanismos corporativistas em um sistema ideologicamente libertário.

A unicidade sindical e a contribuição sindical, que foram objetos deste estudo, são algumas das amarras que ainda prende o Direito Sindical Brasileiro à autocracia da Era Vargas. Ambos são mecanismos que violam o princípio da liberdade sindical, como já foi debatido, não permitindo a elevação do país aos padrões internacionais socialmente avançados neste aspecto. A Convenção nº 87, da OIT é o diploma internacional que resguarda a liberdade sindical, a qual muitos países já aderiram, mas que não foi ratificada pelo Brasil justamente por colidir com o art. 8º, da Carta Magna, que estabelece uma liberdade relativa.

É cediço que os países que possuem um sistema sindical democrático são aqueles de capitalismo originário, em que a estrutura envolveu uma histórica luta de classes. Eles possuem uma cultura de união na defesa dos interesses, de organização forte e atuante e de negociação, o que não é o caso do Brasil, onde todas as garantias trabalhistas foram impostas "de cima para baixo". Importante frisar este entendimento, porque é a partir dele que se compreende que qualquer reforma que for implantada no país, será extremamente tortuosa, pelo menos pelo lapso temporal inicial, justamente porque a maioria dos trabalhadores não possuem esta cultura democrática, ou melhor, não estão preparados para sustentar um sistema em que devam lutar pelos seus direitos ao invés de garanti-los através de uma Justiça paternalista.

Para viabilizar o novo sindicalismo é estritamente necessário, além da supressão do velho modelo, a elaboração de um conjunto de garantias jurídicas que possam sustentar a democracia em um país sem um grande passado de luta e conquistas sindicais autônomas. Só com a adoção de medidas combinadas no sistema constitucional é que se tornará possível a efetivação dos princípios norteadores do Direito Coletivo do Trabalho .

Com esta visão traçada, ficou evidente que a proposta trazida pelo Fórum Nacional do Trabalho deve ser adaptada de forma a não se tornar mais uma incongruência no sistema jurídico se vier a ser aprovada. O que de fato poderá ocorrer ainda são novas discussões no Congresso Nacional para que venha a tona todas as falhas da proposta inicial e estas sejam corrigidas tempestivamente. A pluralidade sindical e o fim da cobrança da contribuição sindical são mecanismos necessários para a transformação da organização sindical autoritária atual para uma democrática e livre, porém, desde que asseguradas as medidas de proteção e reforço a sua estruturação.

Vale lembrar que a Reforma Sindical é só o primeiro passo para uma transformação ainda maior que vem da Reforma Trabalhista. Não adentrando no questionamento sobre qual deveria ser tratada primeiro ou se as ambas deveriam ser tratadas juntas, as mudanças que vão propiciar inaugurarão uma nova fase justalabalhista no Brasil. Para que esta nova fase seja positivamente galgada, a metamorfose deve passar pela valorização da questão social acima de tudo, enfrentando, com eficácia, a tão propalada crise no Direito do Trabalho. Neste sentido, a futura realidade unirá Estado, trabalhadores e empregadores para a concretização de um único objetivo: equacionar os problemas que

envolvem as relações de trabalho, assegurando os princípios jurídicos, a dignidade da pessoa humana e, principalmente, a democracia.

7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADEO, Edward e CAMARGO, José M. **"Instituições e Mercado de Trabalho no Brasil"**, in José M. Camargo (org.) **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 1996.

ARANTES, Rogério Bastos e KERCHE, Fábio. **"Judiciário e Democracia no Brasil"**, in *Novos Estudos*, CEBRAP, n. 54, julho de 1999.

AROUCA, José Carlos. **Reforma da legislação sindical – Relatório do Fórum Nacional do Trabalho – Primeira leitura**. In: *Revista Ltr*, vol. 68, n. 5, 2004.

CARDOSO, Adalberto M. **Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal- A Era Vargas Acabou?** Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUSTIN, Miracy B. S. & DIAS, Ma. Tereza F. **Repensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Maria Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Direito do Trabalho - Páginas da História e Outros Ensaios**. SP: LTr, 1982

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral o direito: relações individuais e coletivas de trabalho**. 18.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PESSANHA, Elina G. da Fonte e MOREL, Regina L. M. "**Mudanças Recentes no Modelo de Relações de Trabalho no Brasil e Novo Sindicalismo**", in Iram J. Rodrigues (org.), **O Novo Sindicalismo Vinte anos Depois**. Petrópolis: Ed. Vozes/EDUC/UNITRABALHO, 1999.

POCHMANN, Márcio. "**Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente**", in Carlos Alonso Barbosa de Oliveira e Jorge *Eduardo Levi* Mattoso (org.) **Crise e Trabalho no Brasil Modernidade ou Volta ao Passado?**, São Paulo: Ed. Scritta,

1996.

SADY, João José. **Notas sobre a PEC da Reforma Sindical**. Jus Navigandi, Teresina, a 9, n. 670, 6 mai 2005. Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6697>. Acesso em 14 jun. 2005.

SILVA JÚNIOR, Raul José da. **Importância e reflexos do fim da unicidade sindical no âmbito da proposta de reforma sindical contida na PEC nº 29/2003**. Jus Navigandi, Teresina, a 8, n. 357, 29 jun. 2004. Disponível em : <http://www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5401>. Acesso em : 14 jun. 2005.

SÛSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso**. In: Revista Ltr, vol. 68, n. 8, 2004.