

Crítica ao sentido de unicidade sindical no Estado Democrático de Direito

Cristiane Maria Freitas de Mello

Advogada e Professora

Mestra em Direito pela Pontifícia Universidade

Católica de São Paulo

Mestra em Desenvolvimento Regional e Urbano pela

Universidade Salvador

Maurício Veloso Queiroz

Advogado

Mestre em Direito da Sociedade da Informação pelas

Faculdades Metropolitanas Unidas

RESUMO

O presente artigo critica a interpretação constitucional do Supremo Tribunal Federal do modelo de unicidade sindical no Brasil enquanto Estado Democrático de Direito. Para tanto, parte-se de uma análise das novas funções da negociação coletiva na sociedade complexa, especialmente como instrumento de concretização dos direitos fundamentais e conquista de progresso social, para concluir acerca da necessidade de efetiva liberdade sindical para o alcance de tais objetivos. A ideia, portanto, é resgatar a fundamentalidade material do direito de liberdade sindical através da reinterpretação de tal modelo à luz dos princípios democráticos, com enfoque no tema da representatividade sindical.

Palavras-chave: Unicidade sindical. Direito de liberdade sindical. Representatividade. Democracia.

ABSTRACT

This essay criticizes constitutional interpretation of the Supreme Court of the single union model in Brazil, as democratic state of law. For this, one starts with an analysis of the new role of collective bargaining in complex society, especially as an instrument of implementation of fundamental rights and to achieving social progress, to conclude on the requirement for effective freedom to accomplish such goals. The idea, therefore, is to rescue the fundamentality material right to freedom through the

reinterpretation of such model in the light of democratic principles, with focus on debate about representativeness.

Keywords: Single union. Right of union freedom. Representativeness. Democracy.

Introdução

A negociação coletiva vem assumindo novos contornos e funções diante dos desafios das sociedades complexas, especialmente para adaptação permanente às constantes mudanças socioeconômicas.

Diz-se isso porque, ante a pluralidade de situações sociais, econômicas, políticas e culturais, sobretudo nas relações de trabalho, não podem os sujeitos coletivos aguardar a resposta do Estado legislador, que, em geral, é lenta, especialmente quando se trata da regulação das relações entre o capital e o trabalho, não obstante a globalização que induz uma percepção de celeridade também no campo normativo.

Nessa linha de ideias, os sindicatos profissionais só estarão aptos às novas funções da negociação coletiva se estiverem preparados para um constante debate dialético, com a interação do maior número possível de pontos de vista sobre a questão a ser decidida, o que demanda a maior participação possível de seus representados.

Dessa conclusão decorre a indagação se os sindicatos brasileiros possuem força representativa para serem considerados aptos à concretização dessa negociação numa perspectiva de real defesa dos interesses dos trabalhadores.

O estudo parte, portanto, do necessário exame da questão concernente à representatividade sindical e da indispensável associação entre liberdade sindical e democracia, para, posteriormente, defender uma interpretação do modelo de unicidade à luz dos princípios democráticos, com o exame da representatividade, a partir da reflexão sobre o conceito de *categoria*, previsto no artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, à luz do texto constitucional.

1 Novas perspectivas da negociação coletiva

A negociação coletiva, antes reduzida a um mero instrumento de pacificação de conflitos, atualmente é concebida como um processo, caracterizado por um conjunto de atividades sequenciadas de comunicação, pressão e ações de convencimento, desenvolvidas pelos sujeitos coletivos e permeadas pela boa-fé objetiva.

Também já se apresenta como mecanismo para alcançar novos objetivos, como a reorganização ou modulação dos tempos de trabalho, representação dos trabalhadores no nível da empresa ou de grupo, proteção da condição de saúde no trabalho e coordenação das lutas contra discriminações.

No Brasil, a negociação coletiva alcança um patamar privilegiado na relação de trabalho e de composição dos conflitos com a Constituição de 1988, que elevou a negociação à condição de direito fundamental dos trabalhadores (artigo 8º, inciso VI), entendendo-a como condição obrigatória no aforamento de dissídio coletivo econômico (artigo 114, § 2º), além de modo flexibilizatório¹ de direito (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV).

A questão que se põe, no entanto, é se a negociação coletiva², como um direito constitucional assegurado, em sua atual complexidade e sendo a expressão de uma liberdade e de uma autonomia coletiva, está sendo um mecanismo efetivo de progresso social.

Tomando como base a visão triangular do Direito Coletivo do Trabalho, proposta por Cueva (1986, p. 423), não é possível pensar na negociação coletiva sem a existência de sindicato e de direito de greve. No entanto, a essa visão gráfica do autor deve-se acrescentar também a liberdade sindical em todas as suas dimensões, sobretudo quanto à representatividade dos entes coletivos, a fim de possibilitar uma atuação independente e efetiva dos sindicatos.

2 Pluralidade jurídica como solução para as sociedades complexas

Considerando a pretensão do Direito do Trabalho de mitigar a desigualdade fática existente entre o capital e o trabalho,

¹ O termo *flexibilizatório* é usado no sentido de re-regulamentação, não se confundindo, pois, com desregulamentação. Uriarte (2002, p. 9) apresenta diversas classes de flexibilidade. Uma dessas sistematizações possíveis é aquela feita em função da fonte de direito flexibilizadora. O texto se refere, dentro da sistematização proposta pelo autor, à flexibilização autônoma, introduzida pela autonomia coletiva, nela intervindo os próprios destinatários da flexibilização, seja por meio de convenção coletiva, pacto social ou acordo padrão, assentada na tese de uma transição da proteção estatal para um garantismo coletivo.

² Segundo Supiot (2007, p. 139), a negociação coletiva constitui a instituição mais dinâmica e um instrumento oportuno para assimilação e adaptação permanente às mudanças, em frente à heterogeneidade de formas de organização de trabalho, à participação de diferentes sujeitos e à compenetração de diversos problemas.

que subsiste apesar do advento de uma nova sociedade no lugar da sociedade industrial, é intuitivo perceber que a disparidade entre o trabalhador individualmente considerado e o empregador só poderá ser abrandada por meio da concretização do contrapoder coletivo dos trabalhadores, que, através da negociação coletiva, busca a melhoria das condições de trabalho.

As mudanças decorrentes da revolução tecnológica da informação também foram significativas para o campo jurídico. O surgimento das novas tecnologias, bem como a globalização, exerceu igualmente um grande impacto na produção do direito, de modo que é possível afirmar que há um Direito antes e outro depois da revolução informacional. É indubitável que a sociedade da informação realmente transformou a atividade econômica, o mundo do trabalho e o modo de produção de bens e serviços. E nada disso poderia ter sido indiferente em relação à prática jurídica.

A prática jurídica acontece ainda sobretudo no plano nacional, que é de onde emana a maior parte das normas, salvo raríssimas exceções. Ainda assim é possível identificar claramente uma mudança na lógica da produção do direito a partir da internacionalização, que interferiu na aproximação das diversas legislações. Dessa forma, embora o modo de produção do direito não seja reproduzido igualmente nos distintos campos jurídicos nacionais, é forçoso notar em todos eles as mesmas tendências de mudança.

Diversos direitos ilustram bem a mudança provocada pela globalização, a exemplo da previsão constitucional de proteção em face da automação e da questão do aviso prévio proporcional.³ Diz-se isso porque, mesmo antes da publicação e vigência da Lei 12.506/2011⁴, os sindicatos já negociavam cláusulas prevendo o aviso prévio proporcional. No que se refere à automação, diversas convenções e acordos trazem previsão de capacitação dos trabalhadores, proteção à saúde do trabalhador, além de planos de demissão voluntária.

Isso só demonstra que a normatização heterônoma, materializada através de agentes externos, embora importante para a proteção de diversos direitos, não é capaz *de per si* acompanhar os desafios da sociedade, pois as normas jurídicas que passam a ser necessárias não possuem mais o mesmo caráter condicional de antes (sentido retrospectivo), quando se destinavam básica-

³ Tais direitos estão dispostos, respectivamente, nos incisos XXVII e XXI do art. 7º da Constituição Federal.

⁴ A Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, dispõe sobre o aviso prévio proporcional.

mente a estabelecer certa conduta, de acordo com um padrão, em geral fixado previamente, conforme instituído no modelo de Código Civil francês, de 1804, destinado a uma sociedade industrial.

Não poderia ser diferente essa tendência regulatória menos exaustiva e detalhista, porém efetiva, pois o nível de complexidade da atividade econômica, cada vez mais dependente da criatividade dos particulares, coloca em crise os modelos extensos próprios dos códigos civis e consolidações do século XIX.

Portanto, a regulação que no presente é requisitada ao direito assume o caráter finalístico e um sentido prospectivo, pois, para enfrentar a imprevisibilidade das situações a serem reguladas, ao que não se presta ao esquema simples de subsunção de fatos a uma previsão abstrata anterior, precisa-se de normas que determinem objetivos a serem alcançados futuramente, sob as circunstâncias que então se apresentem (GUERRA FILHO, 2007, p. 8).

Mais que isso, a sociedade contemporânea, caracterizada pela complexidade das relações, ante a pluralidade de situações sociais, econômicas, políticas e culturais, especialmente nas relações de trabalho, não pode aguardar a resposta estatal, que normalmente se encontra em descompasso com a dinâmica e as exigências da sociedade pós-moderna.

Nesse caso, a normatização deverá surgir dos próprios agentes sociais interessados (fontes formais autônomas), uma vez que, na complexidade, a resposta dos problemas deverá estar no resultado do confronto dialético entre opiniões antagônicas. Guerra Filho (2007, p. 74), ao analisar a teoria do agir comunicativo, de Habermas, assim expõe:

Diante da complexidade do mundo pós-moderno, as soluções melhores dos problemas que lhe são peculiares não surgem do confronto entre opiniões divergentes, desde que se parta de um consenso básico, quanto à possibilidade de se chegar a um entendimento mútuo, para o que não se pode partir de ideias preconcebidas, a serem impostas aos outros.

Disso decorre a ideia de pluralismo jurídico, ou seja, de inserção de normas no sistema jurídico advindas de outros centros de produção, que não estatais, através de diferentes ferramentas.

Não fosse o bastante, as questões concernentes aos problemas envolvendo conflitos sociais sobre interesses coletivos não encontram regulamentação suficiente. Logo, a fórmula negocial aparece como a resposta mais democrática e racional para os

problemas cada vez mais multiformes que as sociedades atuais apresentam, já que essa fórmula implica a solução pelo envolvimento dos sujeitos coletivos interessados em um amplo debate democrático, para fins de assegurar os direitos constitucionalmente previstos. Nesse diapasão, aponta Habermas (2011, p. 19):

A solução passa pela teoria do discurso, que assimila elementos de ambos os lados, integrando-os no conceito de um procedimento ideal para a deliberação e a tomada de decisão. Esse processo democrático estabelece um nexos interno entre considerações pragmáticas, compromissos, discursos de autoentendimento e discursos da justiça, fundamentando a suposição de que é possível chegar a resultados racionais e equitativos.⁵

Essa perspectiva afasta o equívoco de que somente através do legislador seria possível transladar para o direito privado as normas de direitos fundamentais. Dentro da lógica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, os sujeitos coletivos estariam aptos a travar obrigações recíprocas, tomando como referencial a concretização dos direitos fundamentais constitucionalmente previstos nos artigos 1º ao 5º, consoante exegese do Supremo Tribunal Federal, muito cristalina no seguinte trecho da ementa do Recurso Extraordinário nº 201.819-8/RJ, julgado em 11 de outubro de 2005, da relatoria do Ministro Gilmar Mendes, ao garantir a reintegração de um sócio excluído do quadro de uma associação sem fins lucrativos, pois ausente o direito à ampla defesa e ao contraditório:

As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.

O resultado dessas negociações no âmbito das relações trabalhistas vai cristalizar juridicamente a dinâmica social dos interesses profissionais, fazendo penetrar no círculo da regulamentação do trabalho normas diretamente conformadas pelo jogo das forças que integram aquela dinâmica e, por outro ângulo,

⁵ Habermas (2011) se refere a um âmbito mais amplo, mas o contexto deixa claro que é referida neste artigo de modo especial a negociação coletiva.

ajustadas ao particularismo das profissões, dos ramos da atividade econômica (FERNANDES, 2006, p. 723).

No entanto, esses procedimentos devem ser estruturados de forma a permitir a mais ampla participação dos sujeitos coletivos, com a integração do maior número possível de pontos de vista sobre a questão a ser decidida. Nessa linha de raciocínio, faz-se imprescindível que os atores tenham força representativa suficiente.

É dizer, a liberdade sindical deverá ser exercida, como direito fundamental que é, não só pelo respeito à existência de entidades sindicais ou direito de associação, mas também pelo aspecto dinâmico ou de sua funcionalidade. Esse dinamismo haverá de ser verificado, tendo como agentes as entidades sindicais, que, como interlocutores sociais, agirão na defesa efetiva de seus representados.

A indagação que se faz, entretanto, é se os sindicatos brasileiros apresentam a força representativa necessária para a consecução da negociação coletiva, como instrumento de concretização dos direitos fundamentais consolidados no texto constitucional, e se atendem ao fim último de progresso social.

Toda essa discussão se faz necessária porque a representatividade é corolário da liberdade sindical e condição essencial para o processo de negociação.

Para Massoni (2007, p. 108), “a noção de representatividade sindical, nascida na própria OIT, deixa evidente que seu pressuposto é a existência de um regime de liberdade sindical no qual a representatividade adquire relevância e dimensão jurídica”.

Disso decorre a inevitável crítica ao sistema de sindicalização obrigatória ou de unicidade, pois a atribuição exclusiva de representação frustra as expectativas de uma escolha pelo melhor perfil de atuação e macula completamente a ideia de representatividade, mais afinada com a perspectiva democrática. No entanto, esse é o modelo adotado no Brasil, conforme Almeida (2013, p. 44) denuncia:

A questão da unicidade sindical prevista pelo artigo 8º, inciso II, da Constituição de 1988, significa a vedação da criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, sustentada compulsoriamente pela contribuição sindical prevista pelo artigo 8º, inciso IV, do mesmo texto constitucional, é certamente o grande empecilho para que o nosso sistema ou modelo de organização sindical avance para um pós-corporativismo, isto é, de plena liberdade sindical, à luz da Convenção n. 87 de 1948

da OIT, em especial pelo seu artigo 2º, que, como já visto, prevê o direito de se constituir sindicato de livre escolha.

Aliás, Moraes Filho (1988, p. 1307) assevera que não é uma das funções que cabe ao Estado “impor esta ou aquela forma de organização sindical”, que, ao contrário, deve se manter neutro diante da vontade autônoma dos interessados: trabalhadores, empregadores, profissionais liberais ou autônomos sem vínculo empregatício.

Sem o contexto de pluralidade, portanto, é cerceado o direito do trabalhador de escolher entre as organizações contrapostas, no sentido de buscar aquela que melhor atenda às suas aspirações, reproduzindo-se os mesmos moldes sindicais instituídos no Brasil a partir do governo de Getúlio Vargas, no qual os sindicatos são fortemente ligados ao Estado e carecem de autonomia para o exercício das verdadeiras funções sindicais, pois associadas, na verdade, à vontade estatal.

Mas não é só isso, o modelo brasileiro, além de impor uma única opção sindical, prevê sua sustentação econômica por meio de contribuição sindical compulsória, o que gera uma acomodação dos dirigentes sindicais em relação à base de representados e um descompromisso, bastando ver a qualidade das cláusulas negociadas pelos sindicatos no Brasil, as quais, no geral, constituem mera repetição de textos legais.

Esse sindicalismo monopolista autoritário, com a perpetuação no poder do grupo dominante, fere o princípio da alternância, característico da representação democrática (ALMEIDA, 2013, p. 45), contribuindo para o que se denomina “apatia coletiva”, gerando inquestionável descrença no movimento coletivo, contribuindo para o fortalecimento das ideologias individualistas e simultâneo declínio dos valores igualitários.

Lipovetsky (2007, p. 9) aponta que a era atual do capitalismo se constrói estruturalmente em torno do acionista e do consumidor, de modo que os mercados financeiros e os mercados de consumo já suplantaram em importância o assalariado, os sindicatos e mesmo o Estado. Bauman (2001, p. 90) igualmente assevera que “a sociedade pós-moderna envolve seus membros primariamente em sua condição de consumidores, e não de produtores”, contrastando uma “sociedade de produtores” a uma subsequente “sociedade de consumidores”.

No entanto, é preciso recordar que o advento da sociedade de consumidores não implica certamente a superação do contrato social hobbesiano, tão pouco supõe que as contradições entre o capital e o trabalho foram sepultadas.

É certo que a crise no sindicalismo possui diversas causas, sobretudo em razão da reestruturação produtiva, no contexto da mundialização do capital, que tende a impulsionar as transformações do trabalho industrial e a fragmentar a classe trabalhadora⁶, entretanto, no Brasil, esse fenômeno de fragmentação vai ser mais evidenciado com a participação do Partido dos Trabalhadores no governo, pois fortaleceu uma vinculação inadequada entre sindicatos e Estado Executivo, silenciando os anseios dos trabalhadores quando contrários às políticas econômicas governamentais.

Assim, apesar dos fatores econômicos, sociais, ideológicos e políticos que levam à crise do sindicalismo, não se pode perder de vista que a negociação coletiva tem uma relevante importância no cenário sistêmico e pode ser usada como mecanismo de mudança social, condicionando a estrutura de emprego, a satisfação de necessidades coletivas, a estabilidade social e até, em certa medida, o funcionamento das instituições políticas (FERNANDES, 2006, p. 727).

Todavia, essa negociação só atingirá tal fim se exercida num contexto de liberdade sindical, com agentes dotados de representatividade, fortes o suficiente para promover o debate democrático, aproximando as lideranças das bases, para tentar transpor a atual burocracia das organizações sindicais e recuperar a confiança dos representados.

Faz-se necessário, por isso, que a representação sindical abarque um amplo feixe de reivindicações, a fim de que seus representados tenham a exata noção de que estão sendo efetivamente atendidos em seus interesses. É quando a representatividade adquire a necessária dimensão jurídica de possibilidade de concretização dos direitos sociais.

3 Liberdade sindical, democracia e representatividade

Segundo Massoni (2007, p. 65), “a democracia, como um valor superior que impregna o sistema constitucional em seu conjunto, não permanece encerrada nas fronteiras do Estado, mas penetra nas formações sociais, principalmente nos sindicatos”.

⁶ No final da década de 1970 e a partir dos anos 1980, intensas foram as modificações socioeconômicas relacionadas ao processo de internacionalização da economia mundial. A abertura dos mercados, a importância do capital financeiro, a ampla liberalização do comércio exterior e a desregulamentação da economia deram início ao desenho de uma reestruturação capitalista (MASSONI, 2007, p. 22).

Nesse passo, o conceito substancial de liberdade sindical numa perspectiva democrática leva inequivocamente à ideia de que o trabalhador deve ter o direito à livre escolha entre diversas possibilidades, no sentido de sentir-se efetivamente representado ou, se não houver tal sentimento, o direito de não se filiar a nenhum sindicato.

Nessa linha, já é legítimo afirmar que há um equívoco quando da efetivação do modelo de unicidade sindical, no sentido de que não se pode prever como sindicato legítimo aquele que primeiro se registrou. Ao revés, deverá ser único e legítimo aquele que demonstrou maior representatividade, entre outros critérios objetivos.

Para Campilongo (2011, p. 109), a ideia de democracia está intrinsecamente associada ao direito de escolha:

Democracia pode ser definida, entre outras coisas, apenas para concluir, como a manutenção de uma sempre elevada taxa de complexidade social, de uma sempre elevada taxa de alternativas de escolha; quanto mais amplas as alternativas de escolha, quanto mais abertas as alternativas de escolha, maiores as possibilidades de democracia.

O grupo de trabalhadores não se deixará mover para a participação no processo democrático, enquanto não puder ser convencido de que será efetivamente representado. Ora, esse convencimento dar-se-á a partir da análise de qual sindicato melhor persegue os seus objetivos.

Tal afirmação se dá porque a liberdade sindical não configura um fim em si mesma, mas constitui um instrumento valioso para assegurar, por meio de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho, condições de vida e de trabalho compatíveis com a dignidade humana, indispensáveis a todo regime democrático autêntico (SILVA; FIORAVANTE; MASSONI, 2006).

Da análise dos argumentos lançados é possível já dizer que há impossibilidade de existência dessa representatividade, ou seja, de efetivo exercício da liberdade sindical no modelo sindical hoje existente no Brasil, mesmo após o deslocamento para o Judiciário das lides sobre disputas sindicais. Assim observa Massoni (2013, p. 110):

Ainda subsiste uma dimensão de assujeitamento da coletividade de trabalhadores, heteronomamente determinada, no sentido de poder ou não existir na qualidade de entidade representante e porta-voz dos trabalhadores. Em outras palavras, há ainda uma apropriação estatal (judicial) de um momento particular-

mente importante e que deveria permanecer no campo da autonomia privada coletiva, qual seja, a de delimitar a sua esfera de representação. Ausente tal senso de liberdade, igualmente se exclui a dimensão de responsabilidade por tal procedimento fundador: é como se os dirigentes sindicais litigantes, o grupo representado, a coletividade interessada em criar outra entidade, enfim, todos os afetados, ao perderem sua autonomia fundacional, deixam, de certo modo, de assumir responsabilidade por seus atos, que passam a ser apenas um cumprimento de uma ordem judicial, que lhes é externa e que ainda ostentará o atributo de coisa julgada.

O silêncio diante desse impasse só contribui para a proliferação de sindicatos inexpressivos, como denuncia o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen:

É fato objetivo e incontestado que o atual sistema conduziu à criação oficial de milhares de sindicatos: contamos mais de 14.000 sindicatos no País. Com honrosas exceções, a maioria composta de sindicatos de pouca ou nenhuma representação.

Ninguém ousa negar que temos milhares de sindicatos inexpressivos de empregados e de empresas, em larga medida, em virtude do monopólio da representação sindical e da receita fácil da contribuição sindical obrigatória.

[...]

De outro lado, assistimos igualmente a um cenário de crise de representatividade dos trabalhadores e das empresas, que, muitas vezes, não obtêm dos sindicatos os serviços que deles se esperam e, por isso, não se sentem representados (DALAZEN, 2012, p. 20).

Logo, a resposta deve partir do próprio direito, que não é mais um mero legitimador das relações, e sim um instrumento de transformação, no sentido de desenvolver uma nova teoria crítica abordando o real conceito de categoria e as possibilidades de escolha pelo critério da representatividade.

Nesse caso, não se discutiria a questão da unicidade, que tem previsão expressa no texto constitucional, mas a conquista do privilégio de ser um único sindicato a representar a categoria e se beneficiar da contribuição sindical obrigatória. Logo, para se alçar à condição de sindicato único, deverá demonstrar, a partir de critérios objetivos e maior representatividade, sua capacidade legítima de representação.

Massoni (2013), por sua vez, defende uma reflexão sobre o conceito de categoria como a chave analítica de uma possível interpretação progressista e mais democrática para o modelo de

relações coletivas de trabalho no Brasil, visando frear a criação de sindicatos inexpressivos e muitas vezes cooptados em prejuízo da classe trabalhadora.

Tais perspectivas apresentam-se como uma possível saída no sentido de resgatar a fundamentalidade material do direito de liberdade sindical, dando sentido ao princípio da unicidade sindical no âmbito de um Estado Democrático de Direito.

4 Resgate da fundamentalidade material do direito de liberdade sindical

Na lição de Sarlet (2012, p. 74), intrínseca à noção de direitos fundamentais está a característica da fundamentalidade, que, segundo doutrina de Alexy, “aponta para a especial dignidade e proteção dos direitos num sentido formal e num sentido material”.

A fundamentalidade formal decorre da circunstância de que o direito possui previsão expressa no texto constitucional, com submissão aos limites formais, enquanto cláusula pétrea. A fundamentalidade material, por sua vez, advém do fato de serem os direitos fundamentais parte constitutiva da Constituição material, cuja verificação de essência material só se dará a partir da análise de seu conteúdo. É dizer, da análise da natureza dos interesses e necessidades tutelados e, sobretudo, pela relevância daquele bem jurídico na perspectiva das opções do Constituinte (SARLET, 2012).

Convém lembrar que o Constituinte de 1988 optou pela fórmula “Estado Democrático de Direito”, insculpida no *caput* do artigo primeiro, o que vincula toda e qualquer compreensão, demandando uma necessária reinterpretação de institutos antes impregnados por uma ideologia corporativa do modelo anterior.

A percepção do direito de liberdade sindical exposta apenas nos limites da unicidade sindical desprende-se da fundamentalidade material pretendida pelo legislador constituinte, que incorporou tal direito num sistema condicionado ao paradigma da democracia.

Então, para compreender a unicidade sindical sob o paradigma da democracia, faz-se necessário, primeiro, admiti-la como uma legalidade constitucional e, a partir disso, buscar condições interpretativas capazes de garantir uma resposta constitucionalmente adequada à suposta contradição entre *unicidade sindical* e *regime democrático*.

Isso só será possível a partir da compreensão da unicidade como o resultado final da disputa democrática daqueles sindicat-

tos aspirantes a únicos representantes de determinada categoria, numa concorrência norteada por critérios objetivos e lógicos, a exemplo da representatividade.

Ora, uma Constituição que traz promessas de modernidade deve ter em sua interpretação condições de real implementação de institutos essenciais à democracia, a exemplo do direito fundamental de liberdade sindical.

Consoante Streck (2012, p. 88), “a Constituição aponta as linhas de atuação para a política, estabelecendo as condições para a mudança da sociedade pelo direito (nesse sentido, o núcleo político essencial da Constituição que aponta para a construção de um Estado Social)”.

E não há nenhum problema em admitir a solução da questão através do direito e no âmbito da jurisdição constitucional, uma vez que tal percurso faz parte da lógica do direito no atual momento histórico, como leciona Streck (2012, p. 67):

É preciso compreender que o direito – neste momento histórico – não é mais um ordenador, como na fase liberal; tampouco é (apenas) promovedor, como era na fase do *welfare state* (que nem sequer ocorreu no Brasil); na verdade, o direito, na era do Estado Democrático de Direito, é um *plus* normativo em relação às fases anteriores, porque agora é transformador da realidade. E é exatamente por isso que aumenta sensivelmente o polo de tensão em direção da grande invenção contramajoritária: a jurisdição constitucional, que, no Estado Democrático de Direito, vai se transformar na garantidora dos direitos fundamentais-sociais e da própria democracia.

Logo, para que sejam cumpridas as novas funções da negociação coletiva, faz-se imprescindível, nos processos de disputa entre sindicatos, analisar a representatividade como fator preponderante para determinação do sindicato único, com fundamentação na existência da solidariedade de interesses, ação sindical eficiente e consistência associativa, a partir de critérios tomados por analogia, a exemplo do número de filiados, sem prejuízo de outros mais eficazes previstos em ordenamentos jurídicos diversos.

Conclusão

Não se deve ignorar o contexto da nova sociedade e da economia baseadas na informação para construir um direito positivo com maior autonomia para a criatividade dos particulares e para promover o desenvolvimento, de acordo com o artigo 1º,

inciso IV, segunda parte, da Constituição Federal, o que se coaduna com a busca por uma sociedade livre, justa e igualitária, objetivos fundamentais promulgados no próprio texto constitucional (artigo 3º, inciso I).

A negociação coletiva, no cenário atual, exerce um importante papel na regulação das relações trabalhistas, uma vez que as questões concernentes aos problemas envolvendo conflitos sociais sobre interesses coletivos não encontram regulamentação suficiente.

A fórmula negocial aparece como aquela mais democrática e racional de se dar conta dos problemas cada vez mais multiformes que as sociedades atuais apresentam, já que essa fórmula implica a solução pelo envolvimento dos sujeitos coletivos interessados em um debate dialético, para fins de assegurar os direitos fundamentais constitucionalmente previstos.

Essa perspectiva afasta o equívoco de que somente através do legislador seria possível transladar para o direito privado as normas de direitos fundamentais. Dentro da lógica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, os sujeitos coletivos estariam aptos a travar obrigações recíprocas.

No entanto, esses procedimentos devem ser estruturados de forma a permitir a mais ampla participação dos sujeitos coletivos, com a integração do maior número possível de pontos de vista sobre a questão a ser decidida. Nessa linha de raciocínio, faz-se imprescindível que os atores tenham força representativa suficiente e estejam sintonizados com os anseios de seus representados.

Disso decorre a inevitável crítica ao sistema de unicidade, pois a atribuição exclusiva de representação frustra as expectativas de uma escolha pelo melhor perfil de atuação e macula completamente a ideia de representatividade em um Estado Democrático de Direito.

Para ultrapassar o óbice do princípio da unicidade sindical, no sentido de resgatar a fundamentalidade material do direito de liberdade sindical numa dimensão democrática, envolvendo, portanto, a noção de escolha entre atuações contrapostas, defende-se o critério da representatividade para fins de determinação do sindicato único.

A partir dessa lógica de raciocínio, nas lides envolvendo disputas sindicais, deverá o debate processual partir de um exame acerca da existência da solidariedade de interesses, ação sindical eficiente e consistência associativa, no sentido de encetar uma nova mentalidade sobre liberdade sindical, mais coerente com o texto constitucional e o Estado democrático, libertando-se das

amarras infraconstitucionais, que apenas servem para a perpetuação de um modelo anacrônico. Só assim parece possível conceber-se a existência de um sindicato único, que é o modelo atual, coerente com o sistema democrático.

Nesse passo, o modelo da unicidade sindical deve ser compreendido sob o paradigma da democracia. Se é certo que a constituição dispõe ser expressamente esse o modelo possível, então, torna-se imprescindível efetivar esse modelo à luz dos princípios constitucionais democráticos, numa hermenêutica capaz de garantir uma resposta constitucionalmente adequada à suposta contradição entre *unicidade sindical* e *regime democrático*.

Essa aparente contradição será afastada a partir do entendimento da unicidade como o resultado final da disputa democrática daqueles sindicatos aspirantes a únicos representantes de determinada categoria, numa concorrência norteadas por critérios objetivos e lógicos, a exemplo da representatividade. É dizer, será único aquele sindicato que comprovar o atendimento de tais requisitos de legitimidade, estando apto, destarte, a atuar em nome dos seus associados.

Em suma, somente a partir da competição entre os sindicatos, tendo como um dos critérios a representatividade, será possível entender o sindicato único como uma instituição a serviço da consolidação democrática nas relações coletivas.

Referências

- ALMEIDA, Renato Rua de. O modelo brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista. **Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, n. 42, p. 41-59, jan./jun. 2013.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil, 1988. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O direito na sociedade complexa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- CUEVA, Mário de La. El trabajador público y los convenios colectivos. **Derecho laboral**, Montevideo, n. 143, p. 23-66, jul./set. 1986.
- DALAZEN, João Oreste. Pronunciamento do Exmo. Sr. Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Ministro João Oreste Dalazen, por ocasião da abertura do Seminário Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo. **Rev. TST**, Brasília, v. 78, n. 2, p. 17-23, abr./jun. 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/31427/001_dalazen.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 set. 2013.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 13. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Teoria processual da Constituição**. 3. ed. São Paulo: RCS Editora, 2007.

HABERMAS, Jürgen Habermas. **Direito e democracia entre facticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2011. v. 1.

LIPOVETSKY, Gilles. **A felicidade paradoxal**: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

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

_____. **O modelo sindical brasileiro é infenso a critérios de representatividade?** Disponível em: <<http://www.amaurimascaro.nascimento.com.br>>. Acesso em: 7 set. 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. A organização sindical perante o Estado. **LTr Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 52, n. 11, p. 5-23, nov. 1988.

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. **Revista do Ministério Público**. REV. MPT, Brasília, v. 16, n. 31, p. 47-66, mar. 2006.

STRECK, Lênio Luiz. **Verdade e consenso**. Constituição, hermenêutica e teorias discursivas. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**. Ensaio sobre a função antropológica do Direito. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. Trad. Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 2002.