

UNIDADE E PLURALIDADE SINDICAL*

JOSÉ FERNANDO EHLERS DE MOURA

Professor Assistente de Direito do Trabalho da PUCRGs
Juiz Presidente da 4.^a JCJ de Porto Alegre

SUMÁRIO

- 1 — Liberdades sindicais
- 2 — Violações mais expressivas
- 3 — A Constituição brasileira
- 4 — A Convenção Internacional n.º 87 e o Brasil
- 5 — Autonomia sindical
- 6 — Pluralidade ou unidade?
- 7 — Problemas da pluralidade
- 8 — Evolução da legislação sindical no Brasil
- 9 — O vínculo básico da associação sindical
- 10 — A unidade espontânea obtida pela via natural da evolução
- 11 — A reforma reclamada no Brasil
- 12 — Razões que recomendam a manutenção da unidade

1 — LIBERDADES SINDICAIS

O desenvolvimento do tema que nos foi proposto pressupõe — ainda que breve e superficialmente, pois a matéria, com profundidade e exclusividade, deverá ser versada em outra palestra por eminente autoridade — a questão da liberdade e da autonomia sindicais, mesmo porque sustentam muitos que a imposição estatal da unidade do sindicato viola a liberdade sindical, enquanto que o plurissindicalismo, reconhecido pelo direito à mesma categoria, realizaria a mais ampla e plena liberdade sindical. Nesse sentido, aliás, escreve Cabanellas que *como primera consecuencia de la libertad sindical aparece la multipli-*

* Palestra proferida no Curso sobre Direito Coletivo do Trabalho, realizado em comemoração aos 80 anos da Faculdade de Direito da UFRGS.

ciudad de las asociaciones profesionales ya que no puede exigirse, sin menoscabar aquella, la adhesión unánime de todos los obreros a un determinado sindicato. Prossegue Cabanellas, agora citando Gallart: *La diversificación partidista de los sindicatos, tanto por lo que se refiere a las técnicas a emplear, como al contenido de ideario que los inspira, lleva consigo, dentro de un ambiente de convivencia, el derecho para el obrero de libre elección entre los diversos credos sindicales.* E remata o insigne jurista: *Es, por lo tanto, derivación natural de la libertad de asociación el aceptar la pluralidad sindical, siendo, sin embargo, esta consecuencia la más combatida, incluso por aquellos que pretenden reconocer el derecho de libre asociación* (CABANELLAS, G. *Derecho Sindical y Corporativo*. Buenos Aires, Bibliográfica Argentina, 1959). Na mesma esteira, afirma Russomano: "Se os institutos jurídicos podem ser representados geometricamente, diremos, de início, que a liberdade sindical é uma figura triangular. Na verdade, ela é formada, conceitualmente, de três partes distintas, mas que se tocam nas extremidades, dando-nos a idéia de um perfeito triângulo jurídico. Não se pode falar em liberdade sindical absoluta sem se admitir que exista, em determinado sistema jurídico, *sindicalização livre, autonomia sindical* e — em nosso juízo — *pluralidade sindical*. Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unidade sindical" (RUSSOMANO, M. V. *Direito Sindical*. Rio de Janeiro, José Konfino, 1975).

Krotoschin escreve que a liberdade sindical apresenta dois aspectos: o aspecto *individual* (criar associações sindicais e filiar-se, ou não, às mesmas) e o aspecto *coletivo*, consistente na autonomia sindical, como condição, por assim dizer, "política" do funcionamento efetivo do sindicato (KROTOSCHIN, E. *Tratado Prático de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1962).

A Organização Internacional do Trabalho, na obra *La Liberté Syndicale*, já em 1927, admitindo a liberdade de sindicalização como direito inerente ao indivíduo, distinguiu nela três aspectos, cujo esquema é considerado ainda válido por Russomano: a) o trabalhador usa o direito de livre sindicalização em sentido *positivo*, quando ingressa no sindicato; b) usa-o em sentido *negativo*, quando se recusa a dele participar, e c) resolve livremente, na hipótese de se ter associado ao sindicato, permanecer na ou retirar-se da entidade. O que importa é que, em qualquer opção, no exercício da liberdade de sindicalização, não sofra o trabalhador nenhum dano ou penalidade.

Segundo Deveali, o primeiro ato internacional no qual se proclamou solenemente a liberdade sindical foi a parte XIII do Tratado de Versailles, cujo art. 427 propugnou "o direito de associação para todos os fins que não fossem contrários às leis, tanto para os trabalhadores como para os empregadores".

A liberdade de fundar um sindicato ou de associar-se a um já existente foi assegurada pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, como também pela Convenção n.º 87, aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho, realizada em São Francisco, em 1948, cujo art. 2.º reza: "Os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julguem convenientes, assim como o de filiar-se a essas organizações, com a única condição de observar os seus estatutos". Dispõe o art. 3.º que "as organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de fixar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que vise a limitar esse direito ou diminuir seu exercício legal". E, em seu art. 4.º, estabeleceu a mencionada Convenção Internacional n.º 87: "As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa". Assinale-se que o Brasil não ratificou essa Convenção Internacional.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk, com amparo na sistematização da doutrina francesa, sempre preocupada com o problema, elaboraram classificação das liberdades sindicais em face do grupo, do indivíduo e de ambos perante o Estado. Assim temos, em relação ao *indivíduo*: a) liberdade de aderir a um sindicato; b) liberdade de não se filiar a um sindicato; c) liberdade de se demitir de um sindicato. Em relação ao *grupo profissional*: a) liberdade de fundar um sindicato; b) liberdade de determinar o quadro sindical na ordem profissional e territorial; c) liberdade de estabelecer relações entre sindicatos para formar agrupações mais amplas; d) liberdade para fixar as regras internas, formais e de fundo, para regular a vida sindical; e) liberdade nas relações entre o sindicalizado e o grupo profissional; f) liberdade nas relações entre o sindicato de empregados e o de empregadores; g) liberdade no exercício do direito sindical em relação à profissão; h) liberdade no exercício do direito sindical em relação à empresa. Em relação ao *Estado*: a) independência do sindicato em relação ao Estado; b) o conflito entre a autoridade do Estado e a ação sindical; c) integração dos sindicatos no Estado (GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, Forense, 1972). Não me deterei na análise de cada um dos itens mencionados, pois isso será objeto de palestra sobre o tema específico.

2 — VIOLAÇÕES MAIS EXPRESSIVAS

Contrariam, sem dúvida, a liberdade sindical as denominadas "cláusulas de exclusão", pois implicam coação no sentido da sindicalização, fazendo esta obrigatória por via indireta. Classificam-se as referidas cláusulas em dois grupos: a) cláusulas de exclusão de in-

gresso; b) cláusulas de exclusão por separação. As primeiras obstam que os empregadores admitam empregados não-sindicalizados, sendo conhecidas na experiência das relações coletivas de trabalho nos Estados Unidos por *closed shop*, enquanto que as segundas forçam os empresários a despedir os trabalhadores que se desvinculam do sindicato, lá conhecidas por *union shop*. Tratam-se de cláusulas, inseridas em convenções coletivas, que se disseminaram em vários outros países, e cujo intento manifesto foi o de fortalecer os sindicatos de trabalhadores. Essa prática, censurada por muitos e defendida por alguns, sugeriu a Deveali a assertiva de que quem mais atenta contra a liberdade sindical, embora a afirmação pareça paradoxal, são as próprias associações profissionais (DEVEALI, M. *Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social*. Buenos Aires, Victor P. de Zavalia, 1952, p. 68). Entretanto, data venia, tão ou mais expressivos são os atentados às liberdades sindicais partidos de empregadores e do próprio Estado. Assim, reagindo às cláusulas antes referidas, empresas norte-americanas, imitadas em outros países do mundo, adotaram a praxe de não admitir empregados sindicalizados (*open shop*), ou de exigir do trabalhador, no ato da contratação, o compromisso formal de não se inscrever no sindicato de sua categoria (*yellow dog*), ou, ainda, promoveram a criação de sindicatos de trabalhadores financiados ou amparados por empresários, com o intuito de dividir e debilitar a força dos sindicatos autênticos, praticando, outrossim, os "sindicatos fantasmas" serviços de espionagem (*company unions*).

Essa guerra escusa e cavilosa, pelas suas implicações perniciosas às liberdades e à paz social, acabou provocando a intervenção do Estado através da discutida Lei Taft-Hartley, de 1947, que proibiu as cláusulas de exclusão de ingresso (*closed shop*), bem como toda a atividade patronal contrária à liberdade de sindicalização do trabalhador. Essa lei, todavia, permitiu as cláusulas de separação (*union shop*), desde que aprovadas pelo voto direto dos interessados, em eleições fiscalizadas pelo Estado, as quais foram, posteriormente, suprimidas pela Lei Taft-Humphrey, de 1951, em face das despesas de vulto com que a atuação do Poder Público onerou o Tesouro dos E. U. Pela cláusula facultada pela lei estabelecia-se que os empregados que voluntariamente se filiavam ao sindicato eram compelidos a permanecer filiados durante o prazo previsto no convênio, sob pena de despedida.

Detivemo-nos no exame das denominadas "cláusulas de exclusão" apenas para demonstrar a existência do que Russomano chamou de "modos indiretos ou oblíquos de violação do direito à livre sindicalização" (obra citada, p. 66).

3 — A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, a Constituição Federal, art. 166, assegura a liberdade de associação profissional ou sindical, sendo livres o trabalhador, o

empregador e o profissional liberal para filiarem-se ou não ao sindicato da categoria respectiva. Como observa Arion Sayão Romita, "inconstitucional seria a lei que determinasse a filiação obrigatória. Ilegal seria a cláusula do convênio coletivo que vedasse a admissão dos não-sindicalizados. Ter-se-ia por írrita a cláusula do contrato de trabalho que compelissem o trabalhador à sindicalização. Enfim, as chamadas 'cláusulas sindicais' ou de 'segurança sindical' são inviáveis ante o nosso ordenamento jurídico. O Código Penal (art. 199) comina a pena de detenção de um mês a um ano ao crime de atentado contra a liberdade de associação (constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional). Excetuam-se, entretanto, os sindicatos da chamada 'orla marítima', que são intermediários entre os trabalhadores e as empresas; só quem é sindicalizado pode exercer a profissão, por ser esta legalmente controlada pelos sindicatos (estivadores e arrumadores)" (ROMITA, Arion Sayão. *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro, Brasília/Rio de Janeiro, 1976).

4 — A CONVENÇÃO INTERNACIONAL N.º 87 E O BRASIL

Relembre-se a Convenção Internacional n.º 87, art. 3.º: "As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de fixar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que vise a limitar esse direito ou a diminuir seu exercício legal". E o art. 4.º: "As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa". Na mesma esteira se manifestaram a Conferência do México de 1946 e a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, esta no art. 26, na qual apenas se admitiu a suspensão ou dissolução de sindicatos através de "adequada ordem judicial".

Como vimos, o Brasil não ratificou a Convenção Internacional n.º 87. ... E isto porque o nosso direito não reconhece nem assegura plenamente tais franquias. A lei estabelece diversas penalidades impostas pelo órgão competente do Ministério do Trabalho e pelo próprio Ministro de Estado, desde multas até suspensão e destituição de diretores de sindicato e membros de conselho, bem como fechamento temporário de sindicato, federação ou confederação e, inclusive, cassação da carta de reconhecimento sindical, segundo dispõe o art. 553 da CLT, o que levou Segadas Vianna a afirmar que "os dispositivos contidos no artigo 553 da CLT ferem frontalmente a liberdade sindical e as Convenções Internacionais do Trabalho, especialmente pela maneira com que têm sido aplicadas" (SEGADAS VIANNA, José de. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo, LTr, 1972. p. 122).

5 — AUTONOMIA SINDICAL

Dentre as liberdades sindicais distingue-se das individuais a que se reconhece ao sindicato como instituição destinada à defesa e representação da categoria e que constitui requisito para a consecução de seus fins. Trata-se da que se denomina, tecnicamente, de *autonomia sindical*, cujo conteúdo foi proclamado na Convenção Internacional n.º 87, arts. 3.º e 4.º, anteriormente referidos, a qual foi definida por Evaristo de Moraes Filho como "a liberdade do sindicato de autodeterminar-se, de autogovernar-se, de elaborar seus próprios estatutos, de administrar-se independentemente" (MORAES F.º, Evaristo de. *O Problema do Sindicato Único no Brasil*. Rio de Janeiro, 1952). Esse conjunto de prerrogativas conferido ao sindicato implica direito de autotutela, aspecto coletivo da liberdade sindical, que autores espanhóis e italianos denominaram de "autarquia sindical". Desnecessário insistir em que dispositivos existentes em nosso direito positivo, como o verberado art. 553 da CLT, esvaziam e nulificam inteiramente esse direito de autonomia.

6 — PLURALIDADE OU UNIDADE?

A esta altura, entretanto, entendendo já posta a questão preliminar e básica das liberdades sindicais, cumpre retomarmos o tema inicial desta exposição. A pluralidade sindical constitui, verdadeiramente, requisito ou condição da maior e mais ampla liberdade de sindicalização?

Aclarem-se, inicialmente, conceitos. A questão da unidade ou pluralidade sindical se reduz, segundo Cesarino Junior, à seguinte indagação: "Deve ser reconhecido pelo Estado, para cada categoria profissional, como representante desta, em cada localidade, um único sindicato, ou mais de um?" (CESARINO JR., A. F. *Direito Social Brasileiro*. Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1957. p. 223).

Não se confunda, todavia, a instituição do sindicato único com a sindicalização obrigatória ou a obrigatoriedade sindical. Nesta se impõe o ingresso compulsório do trabalhador no sindicato de classe. Embora instituída a unidade sindical, como entre nós, a filiação ao sindicato pode ser livre e facultativa, o que não ocorre na hipótese do sindicato obrigatório. Não há dúvida, porém, que no regime do sindicato único acentua-se a tendência para o sindicato oficial ou oficializado, sob o controle do Estado.

Argumenta-se em defesa da pluralidade sindical — como vimos — que a mesma enseja respeito integral ao direito de livre associação, somente o plurissindicalismo assegurando a mais ampla liberdade associativa; que ninguém pode ser compelido a participar de uma associação profissional cujos princípios ou métodos de atuação não lhe pareçam convenientes ou repugnem sua consciência; que é mais natural, abrigo e facultando a aglutinação e expressão das mais di-

versas tendências; e que no sindicato único os dirigentes se afastam dos interesses da categoria, para gravitar em torno dos interesses e do poder político oficial, de quem auferem, em contrapartida, posições, cargos e outros benefícios e favores pessoais.

Em favor da unidade sindical se apregoa que a pluralidade aniquila a unidade da classe trabalhadora; que a mesma provoca disputas entre sindicatos, dirigentes e associados, de forma que a vaidade ou a ambição dos líderes impelem-nos à criação de vários sindicatos dissidentes e desnecessários, fatores todos esses que determinam o enfraquecimento da classe operária e, por conseqüência, do seu poder de reivindicação e de pressão. Nesse sentido, enfatiza Evaristo de Moraes Filho: "Se a profissão é *uma*, como categoria social objetiva espontânea, bem delimitada e diferenciada de todas as demais, *um* também deve ser o sindicato, que a envolve com sua roupagem jurídica e que deve ser seu organismo representativo. Se a tendência é organizar as profissões, estruturá-las em círculos cada vez mais amplos e fortes, a fim de que se obtenha uma paz social duradoura, como fragmentá-las de princípios em pequenos grupelhos inexpressivos e quase sempre antagônicos? Qual desses núcleos dissidentes representa melhor os interesses coletivos de toda a profissão tomada avalorativamente como realidade econômica: o governista, o profissional, o católico, o comunista, o amarelo, ou o estipendiado pelo adversário? A rigor, nenhum deles (...)" (obra citada).

7 — PROBLEMAS DA PLURALIDADE

No regime da pluralidade, questão relevante e complexa, que suscitou inúmeros problemas e controvérsias, foi a da representatividade da categoria profissional na celebração das convenções coletivas de trabalho com a categoria econômica. A questão cresce em importância quando se pondera que, nos países que possuem sindicalismo forte, boa parte dos direitos e garantias decorrentes da prestação de serviços, das condições do contrato de trabalho, quando não a quase totalidade das vantagens e garantias que beneficiam ao trabalhador, como nas nações anglo-saxônicas, são estipuladas nos convênios coletivos. O interesse social e as necessidades práticas afastam a possibilidade de virem os empresários ou suas entidades de classe a celebrar convenções distintas com cada sindicato profissional da mesma categoria. O estatuto único para regulamentar as relações laborais da categoria foi sempre imprescindível. Tal problema inexistiu no monossindicalismo. Para obviar essa dificuldade no sistema plurissindicalista propuseram-se, basicamente, três soluções: a) a primeira constitui em atribuir a representação do interesse da categoria ao sindicato considerado, em cada oportunidade, o mais representativo; b) a segunda em conferir a representação, pelo menos nas manifestações mais importantes, a uma comissão composta de delegados dos diversos sindicatos, em forma proporcional; e c) a ter-

ceira em reconhecer a representação da categoria a um só sindicato, designado *a priori*. Esse bosquejo é apresentado por Deveali (obra citada, p. 59).

Segundo Russomano (obra citada, p. 83), na França o legislador adotou os seguintes critérios, recolhidos na prática administrativa, para aferir a representatividade global do sindicato, na celebração das convenções coletivas: a) número de associados; b) volume das contribuições arrecadadas; c) experiência e antiguidade do sindicato; d) independência do seu comportamento; e) atitude patriótica no período de ocupação alemã durante a II Grande Guerra. Aduz ainda o mesmo autor que “na avaliação concreta da importância de todos esses elementos, a jurisprudência dos tribunais franceses — segundo Brun — fixou dois grandes rumos: adotou, em primeiro lugar, a *preponderância* do critério do número de associados, utilizado pelos órgãos da administração pública. Os demais funcionam, na avaliação da representatividade, como elementos secundários ou subsidiários de convicção” (obra citada, p. 84).

Nos Estados Unidos, o sufrágio dos interessados elege o sindicato mais representativo para celebrar a convenção coletiva, ao passo que na Itália a Constituição de 1947 criou uma *unidade superior*, composta de representantes dos sindicatos com poderes proporcionais ao número de associados inscritos, para o fim de celebrar convenção coletiva.

8 — EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO SINDICAL NO BRASIL

No Brasil, o exame da legislação sindical revela que, contrariamente a todos os demais exemplos históricos, como nota Evaristo, “começamos a legislar sobre o fenômeno associativo por onde os outros povos em geral terminam: pelo trabalhador rural...” (obra citada, p. 185). O primeiro diploma que contemplou o sindicato foi a Lei 979, de 06.01.1903, destinada aos profissionais da agricultura. Embora aludisse a sindicato, esta lei lhe atribui natureza assemelhada a sociedade civil, cuja criação pretendeu regular no meio rural. Poucos anos após surgiu o Decreto 1.637, de 05.01.1907, que dispôs sobre a criação de sociedades cooperativas e estendeu o direito de associação em sindicato a todos os profissionais, inclusive liberais. Com esses dois diplomas inaugurou-se uma fase de marcado assistencialismo econômico. Ainda não se apresentavam os sindicatos com a fisionomia de entidades de arregimentação e reivindicação, estando mais próximos de associação de socorros mútuos, com fins assistenciais.

Somente após a Revolução de 1930, através do Decreto 19.770, de 19.03.31, iniciou-se autêntica organização sindical no Brasil, adotando-se o regime do sindicato único. Como observa Oliveira Vianna, “regime dominante entre nós desde a Revolução de 1930 e do Decreto 19.770, de 1931, tem sido, porém, outro muito diverso” (dos

3 países em que o sindicato é mera entidade de direito privado, sem qualquer controle do Estado). "Desde os primeiros dias, o pensamento revolucionário sempre proclamou o firme propósito de chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia, para as responsabilidades da vida pública. Nesse intuito, deu-lhe a representação da categoria — e deu duplamente: para efeitos *jurídicos* e para efeitos *políticos*. Mais do que isto: investiu-o de poderes de autoridade pública, transferindo-lhe prerrogativas próprias da pessoa do Estado" (OLIVEIRA VIANNA, Francisco José. *Problemas de Direito Sindical*. Rio de Janeiro, Max Limonad, 1943. p. 6).

A Constituição de 1934, art. 120, assegurou reconhecimento às entidades sindicais, bem como sua autonomia, mas desviou-se do rumo inicial da legislação ao instituir a pluralidade sindical. Com base na nova Carta editou-se o Decreto 24.694, de 12.07.34, destinado a regulamentar a sindicalização em face dos novos princípios perfilhados pela Constituição sócio-liberal de 34.

A Constituição ditatorial de 1937 retornou ao marco originário, ao instituir o sindicato único, vinculado ao Estado, para todas as atividades, inclusive para as profissões liberais. O Decreto-Lei 1.402, de 1939, dentro do espírito da nova Carta, originou o Título V da CLT. Salvo em reduzido período, logo após o movimento militar que derubou o Estado Novo, em 1945, não mais se afastou nosso Direito do monossindicalismo.

9 — O VÍNCULO BÁSICO DA ASSOCIAÇÃO SINDICAL

Em decorrência da profissão ou atividade econômica exercida nasce o interesse individual do trabalhador e do empresário. Em face da semelhança ou identidade, o referido interesse individual se generaliza entre os exercentes da mesma profissão ou exploração econômica, o que enseja entre eles o surgimento de um *vínculo de solidariedade*. Esse vínculo é o responsável pela unidade e identidade da categoria, a qual se constitui no substrato do sindicato.

"Assim, formalmente, a categoria existe," — como nota Rus-somano — "quando existem, entre seus integrantes, interesses *idênticos, similares* ou *conexos*; pois, em verdade, esses interesses, embora se somem, constituem algo diverso deles mesmos: o *interesse coletivo*, ou seja, o "interesse categorial", que, esse sim, como dizia CARNE-LUTTI, não é soma, mas série, série infinita e fonte da solidariedade que está no fundo da vontade de seus integrantes. A categoria, não. A categoria é *necessária*, distinguindo-se, por isso, também, do mero grupo, que é fruto exclusivo do desejo daqueles que o constituem" (obra citada, p. 77).

Daí dizer Maxime Leroy, citado por Evaristo no pórtico de sua obra *O problema do Sindicato Único no Brasil: Le prolétariat a fait du métier une unité analogue à l'unité individu ou à l'unité Etat*, ao

que aduziu Evaristo "(...) podemos afirmar que o sindicato é a *forma*, cuja matéria é constituída pela profissão concreta dos indivíduos que a exercem" (obra citada, p. 70); e mais adiante: "Por analogia, poderíamos dizer que o sindicato está para a profissão como o Estado para a Nação" (obra citada, p. 77).

10 — A UNIDADE ESPONTÂNEA OBTIDA PELA VIA NATURAL DA EVOLUÇÃO

Diante dessa realidade, indagamos: como conciliar a tese da pluralidade com o fato da unidade do sindicato?

Contrariamente ao sustentado por alguns, a unidade sindical não é criação do fascismo. É verdade que os regimes políticos totalitários, mas tanto da chamada direita como da esquerda, perfilharam o sindicato único com o objetivo de utilizá-lo na consecução dos fins do Estado, segundo a ideologia imperante. Todavia, o sindicato único — como nota Evaristo — "já existia na doutrina e nas lutas proletárias, muito antes da implantação do comunismo na Rússia e do fascismo na Itália".

Sem dúvida, em tese, dentro da moderna cultura liberal e da concepção atual das liberdades, permeadas dos princípios individualistas originários da Revolução Francesa, não seria admissível que o Estado não reconhecesse a um grupo profissional dissidente o direito de fundar e associar-se em outro sindicato. Daí a conclusão de muitos de que só a pluralidade atende e realiza a mais ampla e plena liberdade sindical.

Lembre-se, entretanto, a advertência de Gallart Folch: *Parece ocioso que declaremos aqui que la libertad sindical, como todas las otras libertades no tiene en su ejercicio una vigencia absoluta sino históricamente condicionada al equilibrio de fuerzas sociales que prevalece en cada momento en la respectiva comunidad; en este caso la comunidad productora industrial de que se trate* (GALLART FOLCH, Alejandro. *El Sindicalismo Como Fenómeno Social y Como Problema Jurídico*. Buenos Aires, Victor P. de Zavalia, 1957. p. 183).

A legislação francesa tem sido apontada, repetidamente, como modelar no que respeita à prática do plurissindicalismo. Não obstante — como nota Evaristo — ainda hoje, e principalmente até a lei sobre convenções coletivas de 1936, admitem os mais categorizados comentadores daquela legislação o seu descrédito, como Brêthe de la Gressaye, a despeito de partidário da pluralidade sindical, além de Henri Capitan e Paul Cuche, os quais censuram a legislação francesa e demonstram que, apesar da disseminada praxe pluralista, a prática judiciária e a administrativa se encaminham, na França, para a adoção do sindicato único (obra citada, p. 152), concluindo Evaristo que "há uma pluralidade de direito, sim; mas, uma unidade de fato" (obra citada, p. 168).

Expressivo o exemplo do sindicalismo norte-americano, em que duas grandes federações de trabalhadores, a *American Federation of Labor* (AFL), liderada por Samuel Gompers, que pugnava pelo sindicato de ofício ou profissão, e a *Congress of Industrial Organization*, criada por Lewis, que buscava a sindicalização por empresa, se confrontaram animadas por aceso debate doutrinário. A luta acabou com a fusão de ambas em uma única entidade, a mais importante organização sindical do mundo. AFL-CIO construíram sua unidade em país cujo direito não obsta a pluralidade.

De forma semelhante, a Grã-Bretanha, os Países Escandinavos, a Austrália, a Nova Zelândia e a Alemanha Ocidental conquistaram unidade sindical de modo espontâneo e tranqüilo.

11 — A REFORMA RECLAMADA NO BRASIL

Para concluir, voltemos ao nosso País, em que, no momento, se cogita da alteração da legislação trabalhista em geral e da sindical em particular, levantando-se vozes, as mais qualificadas, em defesa do plurissindicalismo.

Não se olvidem, entretanto, as palavras de Segadas Vianna, que vivenciou intensamente a realidade social e trabalhista por mais de duas décadas a partir dos anos 30, tendo colaborado no seu aperfeiçoamento: "A experiência da pluralidade sindical em nosso país, com a lei de 1934, foi dolorosa para o movimento sindical com a fragmentação e o enfraquecimento de um sindicalismo incipiente. Na capital do País, uma empresa de serviços públicos mantinha a luta entre três sindicatos de trabalhadores, ajudando ora a um, ora a outro. Os ferroviários da Leopoldina tinham dois sindicatos que nunca chegaram a um acordo nas reivindicações da classe. O sindicalismo plúrimo, sob a pressão de interesses políticos, transformou-se em confusão..." (obra citada, p. 55).

O sistema do sindicato único, data venia dos que entendem de forma diversa, não obsta regime apreciável de franquias sindicais, desde, porém, que o Estado não incorpore o sindicato aos seus objetivos e à sua política, cambiantes a critério dos partidos e grupos de opinião que, periodicamente, detêm o poder, desde que se assegure o exercício livre da atividade sindical e da autonomia do sindicato, liberto do jugo e da tutela do Estado, desde que, para existir e exercer as prerrogativas que lhe são inerentes, não necessite o sindicato, como até aqui, do reconhecimento pelo Estado, através do Ministério do Trabalho, desde que se retire deste o poder de controle sobre aquele, ampliado a ponto de impor a suspensão e a destituição dos diretores da entidade sindical e de arrancar a vida a esta através da cassação de sua carta, como autoriza o art. 553 da CLT, e desde que o Poder Judiciário seja convertido no supremo árbitro dos descaminhos dos dirigentes sindicais que atentarem contra as instituições e as leis. Se o que se pretende é o aperfeiçoamento da legislação e da vida sindical no País, nesse sentido é que deverá marchar a reforma.

12 — RAZÕES QUE RECOMENDAM A MANUTENÇÃO DA UNIDADE

Tenha-se presente a advertência e a ressalva do insigne Rusomano, adepto entusiasta, em tese, do sistema da pluralidade: "O regime da pluralidade sindical pressupõe um sistema econômico consolidado, apreciável nível de desenvolvimento nacional, compreensão e solidariedade de parte dos trabalhadores, tradição sindicalista bem definida, estrutura operária rija para resistir ao embate das dissidências. Se não for assim, a experiência não deve ser tentada. O único risco que não pode ser corrido — nem em nome da liberdade — é o da segurança da classe operária, pois quando essa segurança desaparece, em breve desaparecerão, também, todas as liberdades. Em posição francamente favorável, em tese e *doutrinariamente*, aos regimes de pluralidade sindical e convictos de que, mais cedo ou mais tarde, esse será o destino do sindicalismo, não temos dúvida em concluir esta página afirmando que as condições atuais do Brasil não aconselham, ainda, a modificação do nosso sistema sindical, no que concerne à rígida unidade adotada pelo legislador de 1943, no texto da Consolidação das Leis do Trabalho" (obra citada, p. 88).

Não obstante, desejo encerrar esta exposição deixando as seguintes palavras de Evaristo de Moraes Filho como tema de meditação aos senhores ouvintes, as quais apresentam o fulgor e a ressonância de uma verdade a um mesmo tempo simples e profunda: "Em face da profissão unitária, representa o sindicato o mesmo papel que a Ordem dos Advogados entre nós em relação à classe dos bacharéis em direito. Ninguém pensaria, por simples questão pessoal ou de divergência ideológica, em formar outro organismo para a fiscalização e o fiel desempenho da boa ética entre os advogados. O grupo dissidente procura apossar-se do governo da entidade, através de eleições lícitas, para então poder lhe imprimir a sua maneira de ver as coisas. O mesmo se dá entre a *nação* e o *Estado*, já que a primeira constitui o grupo social básico, em torno do qual se organiza o segundo. Apresentam-se os diferentes partidos, dentro do mesmo grupo populacional e da mesma instituição, procurando cada um o governo do todo, mas sem separatismos minoritários. Assim, dentro do mesmo sindicato unitário, superestrutura da mesma profissão unitária, podem e devem se formar várias correntes de opinião, legítimo pluralismo de pontos de vista, que procurarão dirigir a entidade, mas sem seu fracionamento em pequenos grupelhos litigantes" (obra citada, p. 176).