

HERBERT LUÍS ESTEVES

**ESTRUTURA SINDICAL NOS DIREITOS BRASILEIRO E ESTRANGEIRO:
do modelo estatutário ao modelo negocial**

Dissertação apresentada à Faculdade de História, Direito e Serviço Social da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - campus de Franca, para a obtenção do título de Mestre em Direito (Área de Concentração: Direito Obrigacional Privado).

Orientadora: Dorothée Susanne Rüdiger

Franca – 2003

ERRATA

Folha	Linha	Onde se lê	Leia-se
7	7	Federação	Federação
14	11, nota 3	parte	partes
17	Nota 14	VIANNA	VIANNA, O.
20	12	estudada segunda	estudada na segunda
36	17	adstrito	adstritos
36	21	lhe	lhes
42	6	6 (seis)	6 (seis) meses
47	Nota 78	CABANELLAS, G.,	CABANELLAS, op. cit.,
51	2, nota 93	ser humano	o ser humano
52	24/25	porém sem esquecer sua área	porém para fins próprios.
53	2, nota 99	GOMES, O. e GOTTSCHALK, E., cit.	GOMES;GOTTSCHALK, op cit.
61	1, nota 116	GINO	GIUGNI
61	4, nota 116	comparado	estrangeiro
62	9	visando o	visando ao
68	18	ipsis litteris	<i>ipsis litteris</i>

Folha	Linha	Onde se lê	Leia-se
68	19	Carta del Lavoro	<i>Carta del Lavoro</i>
71	5	exercem	exercçam
71	1, nota 131	p. XI-X	p. IX-X
71	1, nota 133	Seção	Subseção 1
79	1, nota 146	SÜSSEKIND	SÜSSEKIND et al.
84	2	funcionário	funcionários
84	20	corresponde	correspondente
89	10	CF/888	CF/88
91	1 da citação	órgão	órgãos
92	4-5, nota 170	o ponto o ponto	o ponto
94	18	referencia	referência
97	1	3.4.2.1	3.4.2.2
97	13	dada	dadas
98	1	caput	<i>caput</i>
108	13 da citação	vem	em
112	13	forem	fossem
110	2	constituição	Constituição
114	1, nota 200	Afirma	afirma
120	2	constituída	constituído
123	1, nota 214	faze-lo	fazê-lo
124	6	quadro de ofício	quadro de oficina
124	3 da citação	locals	<i>locals</i>
124	3 da citação	(lobbyist)	<i>(lobbyists)</i>

Folha	Linha	Onde se lê	Leia-se
124	1, nota 216	MARSHAL;RUNGELING, op. cit. P.70, grifo dos autores	Ibidem, p. 163.
127	10	permiti	permite
128	10	prestam	prestem
128	3, nota 223	<i>o agency shop</i>	<i>a agency shop</i>
131	5	cível	civil
132	8	retrocesso às garantias	retrocesso nas garantias
136	17	ao recurso de	ao recurso a
137	4	ao	à
144	4	GIUGNI	Giugni
145	12	GIUGNI	Giugni
144	22	direito individual do trabalho	Direito Individual do Trabalho
146	13	direito individual do trabalho	Direito Individual do Trabalho
148	8, nota 252	op. et. loc.	op. et loc. cit.
149	7	Aliadas	Aliados
150	6	um ou outro	um ou outra
151	1, nota 258	mais	maior
151	6, nota 258	organização	organizações
151	7, nota 258	organização	organizações
151	12, nota 258	Convenções da OIT	<i>Convenções da OIT</i>
153	1-2 da citação	relações trabalho	relações de trabalho
157	15	4.7.1995	4.7.1950
157	16	ratificara	ratificaram
157	12 da citação	trabalhadoras	trabalhadores

Folha	Linha	Onde se lê	Leia-se
158	2 da citação	aramadas	armadas
158	5 da citação	Estado.	Estado. ²⁶⁹ (em nota de roda-pé: Op. cit., p. 4-5).
162	12	Pochamann	Pochmann
163	5, nota 280	agencias	agências
163	5, nota 281	<i>O Estado de São Paulo</i>	<i>O Estado de S. Paulo</i>
165	20	substituindo-a pelo	substituindo o
165	22	proteção	projeção
167	21	disciplinas	disciplina
172	3	conquistasse	conquistassem
172	10	discipline	disciplinem
178	2	<i>O Estado de São Paulo</i>	<i>O Estado de S. Paulo</i>
178	4/5	<i>O Estado de São Paulo</i>	<i>O Estado de S. Paulo</i>
181	22	Miniterio do Trabajo	Ministerio de Trabajo
182	20	<i>O Estado de São Paulo</i>	<i>O Estado de S. Paulo</i>
184	2	Compartativos	Comparativos
186	28/29	<i>O Estado de São Paulo</i>	<i>O Estado de S. Paulo</i>
191	2	<i>O Estado de São Paulo</i>	<i>O Estado de S. Paulo</i>

HERBERT LUÍS ESTEVES

**ESTRUTURA SINDICAL NOS DIREITOS BRASILEIRO E ESTRANGEIRO:
do modelo estatutário ao modelo negocial**

COMISSÃO JULGADORA
DISSERTAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

Presidenta e Orientadora

2º Examinador

3º Examinador

Ao meu pai e à minha mãe.

Por me ensinarem valorizar e receber apenas o que advém do
merecimento.

AGRADECIMENTOS

Declaro minha gratidão a todas as pessoas que influíram, direta e indiretamente, para realização deste trabalho, particularmente:

À minha orientadora, pelo voto de confiança em mim depositado, que, apesar de contar com a não menos agradecida paciência, em nenhum momento me ocorreu traí-lo, fugindo da responsabilidade que ao longo desses anos compartilhamos;

À Maria Ida Viana de Souza, que comigo vivenciou, sofreu e superou, de forma mais íntima, as adversidades idiossincrásicas;

Ao corpo administrativo da UNESP, campus de Franca, que acolhe seus discentes com familiar relacionamento;

Aos professores de referida instituição, sempre acessíveis e dispostos a tecer comentários sobre idéias que lhe são apresentadas e à indicação bibliográfica pertinente, para serem aprofundadas, em especial Clóvis de Carvalho Júnior;

Ainda aos discentes, exemplos de interesse e dedicação à pesquisa bem como de companheirismo e amizade, particularmente, Fernando Dutra de Mello e Ana Lúcia de Almeida.

Aos colegas Procuradores Municipais do município de Campinas, que nunca economizaram críticas e debates ao aprofundamento das idéias aqui desenvolvidas;

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), pelo inicial financiamento deste trabalho.

Não há países que necessitem mais de associações para evitar o despotismo de facções ou o poder arbitrário de príncipes, do que os democraticamente constituídos.

Aléxis C. H. Maurice Clerel de Tocqueville

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	9
RESUMO	11
RIASSUNTO	12
INTRODUÇÃO	13
1 – HISTÓRICO ECONÔMICO, POLÍTICO E IDEOLÓGICO DA ESTRUTURA E MOVIMENTO SINDICAIS DO OCIDENTE	21
1.1 – Vertentes sindicais	22
1.2 – O pacto fordista e o regime de acumulação intensiva do capital	25
1.3 – Globalização e reestruturação produtiva	31
1.4 – Tendências sindicais	35
1.5 – Considerações críticas	38
2 – SINDICATO	43
2.1 – Condições de existência	44
2.1.1 – Econômicas	44
2.1.2 – Sociais	48
2.1.3 – Políticas	48
2.1.4 – Ideológicas	50
2.2 – Natureza jurídica	53
2.2.1 – Associação e ato coletivo	54
2.2.1.1 – Instituição	58
2.3 – Características	60
2.3.1 – Indeterminação do número mínimo de membros	60
2.3.2 – Finalidade sócio-econômica	62
2.3.3 – Estabilidade	63
2.3.4 – Conceito	63
3 – ESTRUTURA SINDICAL NO DIREITO BRASILEIRO	65
3.1 – Fundamentos políticos e legais originários	65
3.2 – Enquadramento sindical	70
3.2.1 – Conceito	70
3.2.2 – Formas de organização e a opção estatal	71
3.2.3 – A categoria no Direito Corporativo italiano	72

3.2.4 – Realização: mapa do enquadramento	73
3.2.5 – Classificação legal	76
3.2.5.1 – Individual	77
3.2.5.1.1 – Critérios	77
3.2.5.1.2 – Dissociação	79
3.2.5.2 – Coletivo	80
3.2.5.2.1 – Sindicato na Federação	80
3.2.5.2.2 – Federação na confederação	81
3.2.6 – O Conselho de Economia Nacional	82
3.2.7 – Vigência	84
3.3 – Centrais sindicais	90
3.4 – Unicidade sindical	93
3.4.1 – Previsão constitucional	93
3.4.2 – Conceito	94
3.4.2.1 – Aplicação pessoal e territorial	94
3.4.2.2 – Aplicação temporal: registro sindical	97
3.4.2.2.1 – Dispositividade	99
3.4.3 – Reconhecimento sindical	103
3.4.4 – Diferença entre unicidade e reconhecimento sindical	106
3.5 – Contribuição sindical obrigatória	108
3.5.1 – Origem, significado e disciplina legal	108
3.5.2 – Natureza jurídica	109
3.5.3 – Diferença de outras contribuições	110
3.6 – Considerações críticas	112
4 – ESTRUTURA SINDICAL NO DIREITO ESTRANGEIRO	116
4.1 – Estados Unidos da América (EUA)	116
4.1.1 – Considerações gerais	116
4.1.2 – Representação sindical	119
4.1.2.1 – Cúpula da estrutura sindical	120
4.1.2.2 – Formas de organização	122
4.1.3 – Sindicato mais representativo	125
4.1.3.1 – Métodos de escolha	125
4.1.4 – Contribuições sindicais	127
4.1.5 – Considerações críticas	129
4.2 – Itália	133
4.2.1 – Considerações gerais	133
4.2.2 – Sindicalismo fascista	134
4.2.3 – Cúpula da estrutura sindical	135
4.2.4 – Fundamentos legais	136
4.2.4.1 – Promoção sindical	137
4.2.5 – Representação sindical e forma de organização	139
4.2.6 – Sindicato mais representativo	141
4.2.7 – Contribuição sindical	143
4.2.8 – Considerações críticas	144
5 – MODELO DE RELAÇÕES DE TRABALHO E ESTRUTURA SINDICAL NO DIREITO BRASILEIRO	148
5.1 – Modelo negocial e modelo estatutário	148
5.2 – Modelo negocial, Estado e liberdade sindical	152
5.2.1 – OIT, Convenção n. 87 da OIT e estrutura sindical	156
5.3 – Estrutura sindical	160

5.3.1 – Movimentos sociais reformistas-----	160
5.3.2 – Persistência -----	161
5.3.3 – Reforma realizada e pretendida -----	166
5.3.4 – A reforma necessária -----	169
6 – CONCLUSÕES-----	173
BIBLIOGRAFIA -----	178

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ac. = Acórdão
 ADIn = Ação Direta de Inconstitucionalidade
 ADIMC = Ação Direta de Inconstitucionalidade – Medida Cautelar
 AFL = Federação Americana do Trabalho (sigla norte-americana)
 AFL-CIO = Federação Americana do Trabalho-Congresso das Organizações Industriais (sigla norte-americana)
 Amp. = Ampliada
 Atual. = Atualizada
 CF/88 = Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
 CIO = Congresso das Organizações Industriais (sigla norte-americana)
 CISL = Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores (sigla italiana)
 CGIL = Confederação Geral Italiana do Trabalho (sigla italiana)
 CLT = Consolidação das Leis do Trabalho
 CNM-CUT = Confederação Nacional dos Metalúrgicos – Central Única dos Trabalhadores
 CNTM-FS = Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – Força Sindical
 CRI = Constituição Republicana da Itália
 CTPS = Carteira de Trabalho e Previdência Social
 CUT = Central Única dos Trabalhadores
 DJU = Diário da Justiça da União
 et al. = e outros
 et seq. = et sequentia (e seguinte, que segue)
 EUA = Estados Unidos da América
 FECESP = Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo
 IBGE = Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
 IPEA = Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas
 j. = Julgado
 loc. cit. = Loco citato (lugar citado)
 LTr = Legislação do Trabalho
 MS = Mandado de Segurança
 MtbE = Ministério do Trabalho e Emprego
 n. = número
 OIT = Organização Internacional do Trabalho

ONGs = Organizações não governamentais
op. cit. = Opus citatum (obra citada)
p. = Página
PEA = População economicamente ativa
PEC = Proposta de Emenda Constitucional
RE = Recurso Extraordinário
Rel. = Relator
RO = Recurso Ordinário
RTJ = Revista Trimestral de Jurisprudência
rev. = Revista (edição)
SDC = Seção de Dissídios Coletivos
SEADE = Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SINDEPRESTEM = Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo
STF = Supremo Tribunal Federal
tir. = Tiragem
TP = Tribunal Pleno
TST = Tribunal Superior do Trabalho
UIL = União Italiana do Trabalho (sigla italiana)
URSS = União das Repúblicas Socialistas Soviéticas
v.u. = Votação unânime

RESUMO

No presente trabalho, a organização sindical brasileira é estudada na confrontação com um modelo democrático de relações coletivas de trabalho, concebido a partir de normas da Organização Internacional do Trabalho acerca do assunto, e apresentado por intermédio do Direito Estrangeiro, centralmente Estados Unidos da América e Itália, e dos princípios comuns que o informam na União Européia. A inexistência de liberdade à associação sindical brasileira é verificada no seu relacionamento com o Estado, que mantém a sindicalização por categoria econômica e profissional em todos os graus da organização sindical – dessa maneira são excluídas as centrais sindicais – e a contribuição sindical obrigatória, e institui a unicidade sindical na Constituição Federal de 1988, bem como com outras entidades sindicais, que, desde a unicidade sindical, não têm meios para demonstrarem mais representatividade, de sorte a substituir outro sindicato em seus âmbitos pessoais e territoriais de representação legal. As causas da manutenção, a persistência das apontadas notas, que serviram de parâmetros para estudo do Direito Estrangeiro e dos referidos princípios, bem como a necessária reforma, são problematizadas no contexto das pretensões de reforma no Direito Coletivo do Trabalho, advogadas na década de 90 e informadas pelo deliberado propósito de modernização das relações de trabalho, no sentido de serem mais disciplinadas mediante negociação coletiva.

Palavras-chave: liberdade sindical; enquadramento sindical; estrutura sindical; modelo de relações de trabalho.

RIASSUNTO

In questo lavoro, l'organizzazione sindacale brasiliana viene studiata in confronto col modello democratico dei rapporti collettivi di lavoro concepito a partire dalle norme della Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'argomento, e presentato tramite il Diritto Straniero, specie negli Stati Uniti d'America e Italia, e dei principi comuni che lo informano nell'Unione Europea. L'assenza di libertà all'associazione sindacale brasiliana viene confermata nel suo rapporto con lo Stato, che mantiene la sindacalizzazione per categoria economica e professionale in tutti i livelli dell'organizzazione sindacale – cosiquè sono escluse le centrali sindacali – e il contributo sindacale obbligatorio, e stabilisce l'unicità sindacale nella Costituzione Federativa del 1988, così come con le altre entità sindacali, che fin dalla unicità sindacale non riescono a dimostrare più rappresentatività, in modo da sostituire un'altro sindacato nei suoi ambiti personali e territoriali di rappresentazione legale. Le cause della manutenzione, il persistere degli appunti, che sono stati presi come parametri per gli studi del Diritto Straniero e dei principi riferiti, così come la necessaria riforma, sono questionati nel contesto delle pretese di riforma nel Diritto Collettivo del Lavoro, diffuse negli anni '90 ed informate dal deliberato proposito di modernizzazione dei rapporti di lavoro con l'intenzione di renderli più disciplinate tramite trattativa collettiva.

Parole-chiave: libertà sindacale; inquadramento sindacale; struttura sindacale; modello dei rapporti di lavoro.

INTRODUÇÃO

A Europa Ocidental, desde o fim da II Guerra Mundial, como o Brasil, notadamente a partir dos anos noventa, vem intensificando a produção do Direito do Trabalho por meio da autonomia privada coletiva, que tende a se manifestar de forma progressivamente fragmentada.¹ Os sindicatos tornam-se importantes neste contexto, tendo por atribuição precípua não mais a colaboração com o Estado para implementação de sua política econômica – papel desempenhado nos regimes corporativos europeus entre guerras e na extinta União das Repúblicas Socialistas Soviéticas² - mas a participação em negociações coletivas e celebração de contratos coletivos de trabalho, que os empregadores vêem como forma de redução de direitos trabalhistas e os empregados como meio de recrudescimento deles, ou ao menos manutenção dos conquistados.

Em discussão no Senado, já aprovada na Câmara dos Deputados, está a proposta de texto modificativo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela qual o

¹ PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. 2 tir. São Paulo: LTr, 1994, p. 20-36.

² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 665-667.

que é negociado pelas partes se sobrepõe ao que a lei estabelece, ressalvados alguns direitos.

A atuação dos Tribunais do Trabalho, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho, tem contribuído para despertar uma nova mentalidade obreira, pela qual a categoria profissional é estimulada à negociação em busca das queridas melhorias das condições de trabalho, sem se iludir na certeza de que os Tribunais farão isso por ela.³

O Governo não consegue esconder o insucesso de cumprir a sempre prometida criação de postos de trabalho, premido pelas vítimas crescentes do desemprego, cujas causas não podem ser atribuídas apenas a fatores conjunturais, por exemplo, crises econômicas, uma vez que o desenvolvimento tecnológico já mostrou que pode servir mais à redução dos postos de trabalho que à sua criação.⁴

Essas mudanças acontecem em um momento de coincidente enfraquecimento das organizações laborais, manifesta na diminuição do número de filiados dos grandes sindicatos, também em razão do apontado desemprego, e paralela proliferação de entidades sindicais formadas quase que exclusivamente pela diretoria sindical, ou para atender os interesses desta.⁵

³ Leia-se, por exemplo, o excerto a seguir de um precedente do TST: “‘Há muito as nações se aperceberam que a melhor solução para esses conflitos é a alcançada pelas partes, na mesa de negociações, no encontro direto, no tête a tête, no ‘olho a olho’, na certeza que hoje têm, em todo o mundo, os atores sociais - o capital e o trabalho - de que um vive em função do outro, que a sobrevivência da empresa é a sobrevivência do emprego, que o relacionamento deve ser de colaboração e não mais de subordinação, que o confronto estéril deve ceder ao diálogo, à transigência de parte a parte, mas, também, que o sucesso da empresa implique, necessariamente, na melhoria das condições de vida do trabalhador. O mundo jurídico está convencido de que tudo isso só pode ser alcançado se as partes dialogarem, imbuídas da mais profunda boa-fé, do desejo de encontrar soluções que possam ser boas para ambas as partes. O acordo, pior que possa ser na visão dos que estão de fora do problema, é sempre melhor do que a melhor das sentenças. O acordo, é o resultado daquilo que as partes quiseram, que foi possível, é a expressão das duas vontades nas circunstâncias. A sentença, por mais erudita, por mais que expresse a profunda vontade de ser justo de seu prolator, é sempre uma imposição do Estado às partes (TST, RO - DC 77.626/93.0, Irany Ferrari, Ac. SDC 217/96)’”. In CARRION, Valentin. *Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1997, 1º semestre, p. 366 et seq.

⁴ LEAL FILHO, Raimundo de Souza. *Tendências Recentes nos Mercados de Trabalho: limites nas propostas de flexibilização e regulamentação*. 1994. Dissertação (Mestrado em Economia), Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 1994, p. 13.

⁵ Segundo a última Pesquisa Sindical do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), divulgada em outubro de 2001, de 1991 a 2001 houve um crescimento de 43% de entidades sindicais. Em 2001

A conjuntura político-jurídica esboçada, associada à queda do padrão de vida dos trabalhadores, à redução dos postos de trabalho e conseqüente exclusão de desempregados, ao aumento do mercado informal⁶ de trabalho, que gera a insegurança e instabilidade dos empregos clandestinos e precários, realidades inocultáveis, justifica um criterioso estudo do ator social que está sendo chamado para assumir mais responsabilidades diante da normatividade heterônoma e autônoma emergente para disciplina dos efeitos de uma nova idéia-força mundial, que tem crescente influência no Brasil: flexibilização instrumentalizada pela autonomia privada coletiva.

A abertura do mercado brasileiro para circulação de bens e serviços estrangeiros, característica do país na década de 1990, é apontada como importante fator da flexibilização do mercado de trabalho, assim como a necessidade de crescimento econômico, o desenvolvimento tecnológico, o crescente desemprego e a concorrência da economia informal, baseada na precarização da força de trabalho.⁷

Nesse contexto considerado irreversível, é consensual a imprescindibilidade de se redimensionar o papel do sindicato, da sociedade civil e do Estado.

O Direito Coletivo do Trabalho no Brasil tem a marca do Estado corporativo, resultante de uma idéia-força presente no cenário mundial entre-guerras.⁸

havia 15.963 sindicatos, sendo 11.354 de trabalhadores, que em 1991 somavam 7.612. Em média, quase 500 sindicatos, patronais e de trabalhadores, são criados por ano. Dos sindicatos de trabalhadores, apenas 38% estão filiados a alguma central sindical. A Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical e a Social Democracia Sindical abrangem 92% dos sindicatos filiados, respectivamente, 66%, 19% e 7%. In BARBOSA, Mariana. No Caminho de Lula, a velha estrutura sindical. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 8 dez. 2002. Nacional, p. A12. Ainda, enquanto o número de sindicatos profissionais aumentou 49%, o de trabalhadores sindicalizados cresceu apenas 22%. Apud O ESTADO DE S. PAULO. O novo sindicalismo. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 24 fev. 2003. Editorial, p. A2.

⁶ Por *mercado informal de trabalho* - expressão adotada na literatura econômica - entendemos a ilegalidade predominante nos contratos individuais de trabalho não anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, cujos direitos previdenciários e trabalhistas não são observados pelo empregador.

⁷ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 98. Para um estudo aprofundado das mudanças que ocorreram na década de 90, informado centralmente por referenciais teóricos de natureza econômica, com impacto imediato no mercado de trabalho brasileiro, confira-se CHAHAD, José Paulo Zeetano; MENEZES FILHO, Naércio Aquino de (Orgs.). *Mercado de Trabalho no Brasil: salário, emprego e desemprego numa era de grandes mudanças*, São Paulo: LTr, 2002, especialmente p. 09-18.

Utilizando as categorias interpretativas dialético-históricas do Estado,⁹ pode-se dizer que no Brasil o Estado corporativo assumiu a feição de um Estado ético ou finalístico, comprometido com a organização social da sociedade brasileira, corrigindo, ou com o propósito de fazê-lo, a condição molecular ou atomística de sua composição e seu espírito individualista. Assentou-se em uma concepção universal, pela qual o Estado representa os interesses supremos da nação, harmonizando, com o acatamento das reivindicações dos direitos trabalhistas, a luta de classes, conquanto não fosse considerada preocupante no Brasil.¹⁰ Atribuiu-se um papel ativo na implementação da política de organização social, moldando a sociedade, passiva, à sua vontade, imposta mediante força, se preciso.

Na verdade, antes de 1930, ano em que Getúlio Vargas assume o governo do Brasil, iniciando o processo de inclusão da legislação trabalhista existente numa ordem corporativa,¹¹ houve, não obstante as adversidades, intensas manifestações operárias em busca da melhoria de sua condição social, nos moldes dos conflitos trabalhistas registrados na história da Inglaterra, França e Estados Unidos.¹²

Com o corporativismo instaurado, buscou-se, na verdade, a superação dos conflitos trabalhistas, transferindo-os do domínio econômico para a ordem estatal, onde deveriam ser solucionados por meio do Ministério do Trabalho, da jurisdição trabalhista¹³

⁸ VIANNA, Oliveira. *Problemas de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad Ltda, s/d, (Coleção Direito do Trabalho, 1º vol., org. Dorval de Lacerda e Evaristo de Moraes Filho), p. XIV.

⁹ Desenvolvidas originalmente por Karl Marx e Friedrich Engels, apud BOBBIO, Norberto. *O Conceito de Sociedade Civil*. 2 ed. Trad.: Carlos Nélson Coutinho. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1982, p. 22-23.

¹⁰ VIANNA, op. cit., p. IX.

¹¹ VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978, p. 4. Para este autor, a peculiaridade do Estado brasileiro pós-30 é o corporativismo, já que legislação trabalhista e intervencionismo do Estado no domínio econômico, ainda que com menos intensidade, existiam antes daquele marco histórico.

¹² MORAES FILHO, Evaristo de. *O Problema do Sindicato Único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. São Paulo: Alfa-Omega, 1978b, p. 182-197.

¹³ O Decreto n. 21.396, de 12.05.32, criou as Comissões Mistas de Conciliação, e o Decreto n. 22.132, de 25.11.32, instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento, embriões da Justiça do Trabalho.

e da organização sindical, a fim de se consolidarem as bases que permitiriam o desenvolvimento industrial do País, então predominantemente agrário.

Dessa forma, o sindicato foi incorporado ao Estado, estendendo-se características e poderes deste àquele, cujo principal papel foi atuar na esfera política e administrativa, colaborando com o Estado na realização e afirmação de sua vontade e de seus interesses, supostamente democráticos, em grau que se pretendeu jamais alcançado pelo sufrágio universal, pelos partidos políticos e pelas assembléias parlamentares.¹⁴

O Estado inspirado na doutrina corporativista modelou a forma estatutária de disciplina das relações coletivas de trabalho no Brasil, caracterizada pela heteronomia das regras trabalhistas provenientes da Constituição Federal, abundante legislação infraconstitucional (CLT) e da Justiça Trabalhista dotada de poder normativo.¹⁵

As mudanças ocorridas na década de noventa, refletidas no mercado de trabalho, mostraram a inadequação da CLT para disciplinar as novas relações trabalhistas, que deverão agora encontrar juridicidade não mais mediante a tutela estatal, mas por meio do processo de negociação coletiva.¹⁶

A flexibilização do mercado de trabalho brasileiro aponta para as tendências a seguir: o Estado tem se retraído, desde os anos 90, da atuação interventora no campo econômico e social, limitando-se a garantir as condições necessárias aos particulares efetivarem os resultados que almejam, mediante celebração de contratos, como ocorre no modelo negocial; o poder empreendedor tem sido estimulado, mediante redução dos direitos trabalhistas e conseqüente piora na condição social do trabalhador;¹⁷ a sociedade tende a assumir o papel ativo em sua normatização e regulação, acabando o Estado por ter seu campo de atuação delimitado pelas organizações econômicas e sociais.

¹⁴ VIANNA, op. cit., p. XIV-XV.

¹⁵ PASTORE, op. cit., p. 186-188.

¹⁶ CHAHAD; MENEZES FILHO, op. cit., p. 11.

A diferença fundamental entre os resultados da flexibilização e aqueles imprimidos pelo liberalismo clássico é que neste pressupunha-se o mercado auto-reger-se por interesses individuais veiculados pelos próprios indivíduos, enquanto naqueles, além dos interesses individuais, também os interesses coletivos e difusos deverão ser traduzidos sempre por meio de grupos organizados, a fim de se afastar o Estado da regulação das relações trabalhistas.¹⁸

Passa-se a preconizar a atuação dos grupos profissionais organizados, estimulando-se a negociação e celebração de contratos coletivos de trabalho como a técnica mais adequada para a flexibilização,¹⁹ consistente na adequação dos valores de proteção ao trabalho, positivados cogentemente pelo Estado, aos da classe dominante, consubstanciados na reprodução do capital, resumindo-se, em última instância, na solução de um conflito entre diferentes ordenamentos jurídicos.²⁰

Este estudo, que enfatiza os sindicatos profissionais, possui a seguinte estrutura.

A primeira parte aprofunda a análise resumida na apresentação acerca das condicionantes econômicas, políticas e ideológicas da estrutura e movimento sindical predominante no ocidente.

A segunda analisa a gênese do sindicato, abordando-o sob diferentes aspectos. Identifica suas condições de existência, natureza jurídica, características e o define.

A terceira expõe e interpreta a organização sindical brasileira, que é analisada em três partes: enquadramento sindical; sindicato único e contribuição sindical obrigatória, encerrando-se com considerações críticas. Embora por organização sindical

¹⁷ ROBORTELLA, op. cit., p. 129; LEAL FILHO, op. cit., p. 11-12.

¹⁸ Por exemplo, a Lei n. 9.601/98, que dispõe sobre o contrato de trabalho por tempo determinado e dá outras providências.

¹⁹ WEIS, M. apud ROBORTELLA, op. cit., p. 104-105; MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Átlas, 2002b, p. 131.

deva se entender as várias formas que os grupos econômicos e profissionais podem assumir para defesa dos respectivos direitos e interesses, por exemplo, comissões de fábrica, movimentos e associações em torno de interesses próprios de grupos pertencentes a determinadas categorias profissionais etc²¹, o fato é que, no Brasil como no mundo, predomina a associação sindical como a forma mais recorrente de organização do trabalho. E, no Brasil, essa constatação é ainda mais evidente, devido às amarras legais imposta à organização sindical – lembre-se que é sob o Título *Da Organização Sindical* que a CLT institui e regula a estrutura sindical. Daí o resumo, nesta dissertação, da organização sindical brasileira à sua estrutura sindical, exposta com base em doutrina, legislação e jurisprudência.

A quarta compreende a força hegemônica da idéia de transferência da primazia da fonte do Direito do Trabalho situada no Estado, para os atores sociais - empresas e empregados - representada no modelo negocial, entendendo-se como tal a predominância da autonomia privada coletiva para regulação das relações trabalhistas. O modelo negocial apresentar-se-á mediante o Direito Estrangeiro, exprimindo-se, centralmente, nas estruturas sindicais norte-americana e italiana, sem excluir eventuais referências comparativas à francesa e alemã, bem como com a exposição dos princípios que o orientam na União Européia. O modelo negocial estadunidense é o exemplo mais expressivo desse tipo de disciplina de relações coletivas de trabalho, devido à tradição da experiência jurídica daquele País, sedimentada em precedentes judiciais vinculativos, e, no Direito Coletivo do Trabalho, em poucas leis que mais preservam que restringem a autonomia negocial, porque originariamente induzidas pela necessidade de limitar o favorecimento dos tribunais às organizações econômicas.

²⁰ GIUGNI, Gino. *Introduzioni allo Studio della Autonomia Coletiva*. Ristampa Inaltesata. Milano: Giuffré, 1977, p. 86-87.

A compreensão da organização sindical italiana justifica-se não só porque inspirou a modelação das relações coletivas brasileiras desde o primeiro governo Vargas (1930-1945), mas também porque igualmente pode oferecer os caminhos da transição para um modelo mais democrático de disciplina coletiva de trabalho, que no Brasil permanece quase que intacta desde sua implantação.

Para a exposição e interpretação do Direito Estrangeiro, serviram as categorias conceituais compreensivas da estrutura sindical brasileira, estudada segunda parte.

Na quinta, a estrutura sindical é apreciada com base nas recentes alterações legislativas e orientações jurisprudenciais acerca do sindicato, bem como no modelo negocial apresentado e enriquecido com os princípios comuns que o informam na União Européia, buscando identificar os fatores que contribuem para a alteração dessa estrutura e aqueles que criam resistência à aceitação de um novo e democrático modelo de relações coletivas de trabalho.

A dissertação se encerra com a recapitulação das diversas análises críticas, interpretações e conclusões antes realizadas, pertinentes aos modelos de relações coletivas de trabalho, matéria da parte 6 (seis).

²¹ Idem (mesmo autor). *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1991, p. 38-39.

1 – HISTÓRICO ECONÔMICO, POLÍTICO E IDEOLÓGICO DA ESTRUTURA E MOVIMENTO SINDICAIS DO OCIDENTE

As relações individuais de trabalho no Brasil foram forjadas para adaptar-se ao regime fordista de produção, ainda hoje predominante no seu parque industrial. As relações coletivas foram engessadas de tal forma que não tivessem a função de criá-las. Quando muito, permitiu-se que se recorresse ao Poder Judiciário para que o fizesse, mediante sentença normativa em dissídios de natureza econômica. As mudanças verificadas no processo de produção a seguir estudadas determinam alterações profundas no modelo de relações coletivas, no sentido de passarem a exercer maior influência na criação, modificação ou extinção das relações individuais de trabalho, hoje erigidas como um dos grandes obstáculos que se opõem ao crescimento econômico do País.

Na Europa, especialmente nos países atualmente integrantes da União Européia, o regime fordista de produção, generalizado após a Segunda Guerra Mundial, moldou a forma negociada de relações coletivas de trabalho. No Brasil, por razões que competem aos historiadores e sociólogos desvendarem, esse mesmo modo de produção definiu o modelo estatutário de relações coletivas de trabalho.

a. – Vertentes sindicais

Nomes como os de Robert Owen e François Marie Charles Fourier, que concorrem quanto ao pioneirismo do pensamento cooperativista,²² tendo o primeiro chegado a organizar suas fábricas em cooperativas de produção e o segundo exposto sua teoria na concepção das organizações conhecidas como falanstérios; Louis Blanc, com sua oficina social; Pierre Joseph Proudhon, com as sociedades mutualistas; Georges Sorel, com suas Reflexões Sobre a Violência, não podem ser esquecidos enquanto influentes na filosofia política informadora das originárias estruturas e movimentos sindicais.

Da mesma forma, as encíclicas papais construtoras da Doutrina Social da Igreja apresentam importantes argumentos filosófico-teológicos, especialmente: *Rerum Novarum* (1891), de Leão XIII; *Mater et Magistra* (1961) e *Pacem in Terris* (1963) de João XXIII.

A teoria, contudo, mais abrangente e influente no movimento operário, também pela práxis que a informou e que orientou seu autor a compartilhar da experiência sindical mundial, foi sistematizada por Karl Marx (centralmente, *O Capital*, de 1867), à qual se referenciam diretamente os movimentos sindicais que concorrem à hegemonia de representação dos trabalhadores na sociedade.

De um lado houve o sindicalismo social-democrático, bifurcando-se na versão reformista e na revolucionária. De outro houve o sindicalismo revolucionário.

A versão reformista social-democrática acredita na libertação do empregado do jugo capitalista com a conquista paulatina, segundo as regras do jogo democrático-eleitoral, e o exercício, por partidos políticos operários, do poder do Estado, quando então

se farão as reformas de estrutura favoráveis ao proletariado. A versão revolucionária social-democrática se separa da reformista somente quanto aos meios de tomada do poder: naquela é por meios legais, nesta por meios violentos, que gerariam o ato de ruptura na temporalidade histórica, a partir do que o partido político operário começaria a elevar o proletariado de seus interesses econômicos imediatos aos interesses políticos superiores da futura sociedade socialista. Ambas se definiram com a Segunda Internacional, tendo ainda como traços comuns a fetichização do Estado e a separação entre consciência sindical ou espontânea e consciência política ou socialista. À versão social-democrática revolucionária liga-se o bolchevismo, o leninismo e o pensamento de Lukács.²³

A vertente revolucionária, ligada ao anarquismo, nega a necessidade do Estado como intermediário imprescindível para a libertação do operariado e também não vislumbra a impossibilidade das próprias organizações proletárias, por elas mesmas, elevarem-se da consciência individual e economicista para uma consciência política coletiva propícia à instituição da sociedade socialista, que então, a partir de uma grande greve geral - ato que cortaria a temporalidade histórica - passaria a ser gerida nos moldes das estruturas horizontais dos sindicatos de ofício, não de indústria, que caracteriza o modelo vertical social-democrata.²⁴

Quatro razões explicam o triunfo do modelo social-democrático, propriamente dito (reformista), sobre o revolucionário-anarquista: 1) o fetichismo do Estado, pelo qual a

²² GAUMONT, J. apud PINHO, Diva Benevides. *Sindicalismo e Cooperativismo: evolução doutrinária e problemas atuais*, São Paulo: ICT, 1964, p. 81, nota 39.

²³ BIHR, Alain. *Da Grande Noite à Alternativa: o movimento operário europeu em crise*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, s/d, p. 19-25. LOUREIRO, Isabel Maria. Lukács e Rosa Luxemburgo. In ANTUNES, Ricardo; REGO, Walquíria Leão (Orgs.). *Lukács: um galileu no Século XXI*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 1996, p. 54-61.

²⁴ BIHR, op. cit., p. 25-30. A história do movimento sindical francês ilustra todas essas vertentes, que determinaram as sucessivas cisões da originária central sindical Confederação Geral do Trabalho (CGT), fundada em 1895. A propósito, a idéia de greve geral como meio de ação revolucionário é atribuída a dois jovens militantes franceses, o advogado Aristide Briand e o jornalista Fernand Pelloutier, in MARTINET, Gilles. *Sete Sindicalismos: Grã-Bretanha, República Federal Alemã, Suécia, Itália,*

luta do proletariado teria de assumir a forma estatal, idéia favorecida pelo reconhecimento dos direitos coletivos e sociais, como a greve, a coalizão, o Direito do Trabalho, a assistência social, a habitação social etc, de um lado, e, de outro, pela burocratização dos sindicatos com o papel central de negociar coletivamente, que passou a ter, pelo qual os dirigentes sindicais se distanciam da base e se integram às estruturas estatais; 2) a aliança da elite dirigente estatal (*staff* administrativo) com o movimento operário, explicada pelos próprios interesses dessa corporação, que a levam a apoiar um processo de estatização do capitalismo. Secundariamente: 3) as conseqüências da I Guerra Mundial, que determinaram a conjugação de esforços da classe empresarial e da classe subordinada nas formações capitalistas ocidentais, por motivações eminentemente nacionalistas; 4) e a transformação da composição do proletariado, que até a Primeira Guerra Mundial era hegemonicamente de ofício (ao qual se reportava o sindicalismo revolucionário), tinha uma especialização que lhe garantia relativo controle coletivo de sua profissão e do resultado de seu trabalho, e que depois, irreversivelmente, assumiu a forma de operário-massa, de indústria, não especializado, com tarefas parcelizadas e segmentadas no processo de produção controlado pelo empresário, que buscou retirar da força de trabalho todo controle que ela pudesse ter sobre si mesma e sobre o seu produto, consolidando a subordinação econômica e jurídica do empregado.²⁵

No Brasil, a corrente revolucionária antiestatal do sindicalismo predominou nos sindicatos revolucionários e anarquistas, insuflados pelos imigrantes italianos que aportaram no Estado de São Paulo, instalando-se nas lavouras de café e na incipiente indústria propiciada pela riqueza da economia cafeeira. A representação do sindicalismo oficial, sobrepondo-se ao revolucionário, de fato, desde 1935, explica-se com a instituição

França, Estados Unidos, Japão. s/l: Publicações Europa-América, 1979 (Estudos e Documentos n. 166), p. 121.

²⁵ BIHR, op. cit., p. 30-34.

do modelo corporativista de relações de trabalho, marcado pelo intenso intervencionismo estatal na economia e pelo propósito de integração de empregados e empregadores, mediante as respectivas entidades representativas, ao aparelho estatal. O delineamento básico desse modelo no Brasil ocorre com o Decreto n. 19.770/31. Porém, até 1935, quando se intensificou a repressão às associações profissionais autônomas, muitas formadas por empregados de diferentes profissões e influenciadas pelo sindicalismo revolucionário, constituíam maioria entre as organizações profissionais. Os sindicatos oficiais, premiados com prerrogativas estatais, dentre elas a de recolher contribuições sindicais, ganharam a concorrência com as associações profissionais autônomas reprimidas pelo Estado e desacreditadas com o anarco-sindicalismo, que não oferecia respaldo teórico à ação dessas associações no plano institucional e que ensejava sua fragmentação em razão da concepção anarco-sindical acerca da função política do sindicato.²⁶

1.2 – O pacto fordista e o regime de acumulação intensiva do capital²⁷

O compromisso selado no âmago das relações de produção, que veio caracterizar as relações de trabalho e se difundir no mundo ocidental desde o final da Segunda Guerra Mundial, e apresentar sinais de esgotamento a partir da segunda metade da década de 60, foi imposto pelas conseqüências da má repartição da riqueza produzida pelo capital e o trabalho no período de crescimento econômico antecedente.

²⁶ Sobre o movimento sindical e a legislação trabalhista no Brasil de 1891 a 1930: MORAES FILHO, op. cit., p. 182-216. Acerca da periodização da história do movimento operário e sindical: VIANNA, L. W., op. cit., p. 36-40. Para este último autor, movimento operário se diferencia do movimento sindical na medida em que aquele “detém a faculdade de agir por fora dos marcos institucionais previstos para a vida associativa operária”. Respeitante às condições de implementação do corporativismo no Brasil: FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Sindicato: domesticação e ruptura: um estudo da representação sindical no direito brasileiro*. São Paulo: OAB/SP - Departamento Editorial, 1989, p. 77-101, especialmente p. 87-90.

²⁷ As idéias centrais desta parte são extraídas de BIHR, op. cit., p. 35-49.

O liberalismo²⁸ foi a doutrina econômica informadora desse crescimento, que negou a ordem econômica corporativa, pela qual as corporações de ofício regulavam a oferta de mão-de-obra e de produtos, e, por conseguinte, a circulação e o preço dos bens e serviços nas cidades. Politicamente, negou o Antigo Regime corporificado na monarquia absolutista.

Inspirou, no plano político-jurídico, o chamado constitucionalismo, que influenciou todos os Estados europeus, no séc. XIX, exceto a Rússia, a adotarem uma Constituição, em que estivessem assegurados os direitos individuais e o exercício da soberania entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.²⁹

Os protagonistas do compromisso ou pacto fordista foram os denominados *parceiros sociais*, organizações intermediárias situadas entre os indivíduos e o Estado, atribuindo-se a tais entes, para defesa dos respectivos interesses coletivos, um valor comparável ao que as corporações de ofício desfrutaram da baixa Idade Média (final do séc. XI) à Revolução Francesa (final do séc. XVIII).

Os empregadores individuais foram representados pelas organizações patronais (sindicatos), e os empregados pelos sindicatos e partidos políticos a eles ligados.

Em vez de um Estado guardião dos direitos individuais, e restritivo da liberdade de associação, o pacto fordista, protagonizado especialmente pelas organizações anarco-sindicais, consolidou um Estado disposto a deixar às próprias organizações a tarefa de preencher o espaço até então vazio da regulação dos direitos coletivos, reconhecidos no

²⁸ Sua concepção deve muito aos economistas fisiocráticos, com destaque para François Quesnay, Anne Robert Jacques Turgot e Adam Smith.

²⁹ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 17 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 6-7. Eis a tradução do art. 16 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, editada pela Revolução Francesa (op. cit., p. 7): “‘Toda sociedade na qual não está assegurada a garantia dos direitos nem determinada a separação dos poderes, não tem Constituição’”. Eis a fórmula política do liberalismo, e o Estado a ele correspondente, Estado mínimo, Estado *gendarme* ou de polícia, guardião dos direitos individuais, que João Bernardo chama de Estado Restrito, em oposição ao Estado Amplo, *grosso modo*, identificado no triunfante com o compromisso fordista (in BERNADO, João.

âmbito das relações trabalhistas. Embora, num primeiro momento, com a definição dos termos do compromisso, tal regulação tenha advindo com a Constituição do Estado, conhecido por Estado de bem-estar social, na direção do qual passaram a se revezar partidos políticos liberais e sociais-democratas.

Os termos do compromisso se resumem, às organizações sindicais, na renúncia do ideal de transformação revolucionária da sociedade capitalista para a comunista, e na aceitação da legitimidade do poder da classe dominante sobre a sociedade, com destaque para a apropriação dos meios de produção e às finalidades que assim consegue impor às forças produtivas.³⁰

De outro lado, os empregadores e o Estado transigiram com a garantia da seguridade social aos empregados, contida em relativa estabilidade de emprego; aumento da qualidade de vida; redução da jornada diária de trabalho; reconhecimento de certos direitos fundamentais, como habitação, educação, formação profissional, cultura, lazer etc.³¹

Para os empregados individualmente considerados, significou a incorporação no processo produtivo do método sistematizado pelo engenheiro norte-americano Taylor (1865-1915), daí advindo o nome pelo qual se espalhou na indústria capitalista. Define-se pela estrita separação entre as tarefas de concepção e de execução, em que estas são parcelizadas, até o ponto de se atribuir ao operário a execução de não mais do que alguns gestos elementares, facilmente executados por robôs.³²

Ademais, representou a sujeição e subordinação da força de trabalho ao assalariamento e à mecanização do processo de trabalho. Criou

Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?
São Paulo: Boitempo, 2000, p. 11-12).

³⁰ BIHR, op. cit., p. 37.

³¹ Ibidem (na mesma obra), p. 37-38.

³² Ibidem, p. 39.

um verdadeiro sistema de máquinas que garante a unidade (a recomposição) do processo de trabalho parcelado, ditando a cada operário seus gestos e sua cadência (sendo sempre a cadeia de montagem a forma extrema desse princípio). É o que posteriormente será denominado ‘fordismo’, tendo sido Henry Ford o primeiro a introduzir, a partir de 1913, uma cadeia de montagem em suas indústrias automobilísticas de Detroit.³³

Também às suas organizações representativas, supôs a instauração e o desenvolvimento da negociação coletiva como a instância mais importante de solução dos conflitos trabalhistas e de melhoria das condições de trabalho; o conceito de sindicato mais representativo como o legítimo porta-voz dos assalariados situados em diferentes níveis de negociação: empresa, local, regional e nacional; e a integração das organizações profissionais na dinâmica de expansão das relações de produção capitalista, da empresa ao Estado.³⁴

Foram assim delineados os traços políticos mais importantes do que os juslaboralistas vieram a denominar de modelo negocial de relações coletivas trabalhistas.

Com esses elementos se consolidaram as condições que propiciaram ao capitalismo ocidental três décadas de crescimento quase ininterruptos, cujo modelo de desenvolvimento veio depois ser estudado com o conceito de fordismo.³⁵

Todavia, o compromisso fordista incrementou a acumulação com característica predominantemente intensiva, que

tende a desenvolver as forças produtivas da sociedade sem levar em conta as proporções a serem respeitadas entre os diferentes ramos da produção social, nem tampouco a capacidade total de consumo da sociedade: demanda solvente. Ela corre permanentemente o risco de desembocar em uma crise de superprodução, devido a uma insuficiência de meios de garantir a venda de produtos.³⁶

Hegel já identificara na sociedade civil burguesa, cuja idéia de esfera autônoma do Estado é tomada de Adam Smith, três elementos que marcam profundamente a dinâmica do crescimento econômico primariamente por ela buscado: 1) exclusão social

³³ Ibidem et loc. cit.

³⁴ Ibidem, p. 44-45.

de uma massa de sem trabalho condenada à indigência por sua posição marginalizada; 2) o constante risco de superabundância de produção, por não ser consumida internamente pela sociedade produtora; 3) o escoamento dessa produção mediante o domínio de mercados consumidores externos, adquiridos por meio da liderança no produzir meios de produção, manejá-los e controlar a força de trabalho.³⁷

O primeiro elemento permeia todos os momentos da sociedade civil, seja nos de acelerado crescimento econômico, seja nos de períodos de retração econômica. Contribui para a extração da mais valia relativa, na medida em que, constituindo um exército de reserva, pressiona a redução geral dos salários e com isso a diminuição do trabalho necessário em benefício do trabalho excedente, mantendo-se a mesma jornada de trabalho.³⁸

O segundo ingrediente de ordem econômica da sociedade civil burguesa expressa uma profunda contradição do sistema econômico de acumulação do capital. A mais veemente manifestação dessa contradição foi a Grande Depressão dos anos trinta. A condição para que tal sistema se mantenha, controlando, mas não suprimindo o risco de crise com o excesso de produção, é haver uma equitativa repartição dos ganhos de produtividade entre salários e lucros.³⁹

Henri Ford, ao elevar o salário de seus empregados de 3 (três) para 5 (cinco) dólares,⁴⁰ quando os concorrentes pagavam 2,5 dólares, não pensou apenas em superar a resistência operária com uma indenização pelo constrangimento e a perda de qualificação

³⁵ Ibidem, p. 35.

³⁶ Ibidem, p. 41.

³⁷ HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Filosofia del Derecho*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 1975 (Nuevos Clássicos, 51), p. 237-238.

³⁸ Trabalho necessário é o tempo que a força de trabalho despende no processo de produção destinado à sua reprodução. Trabalho excedente é o tempo de trabalho investido na reprodução do capital ou do capitalista.

³⁹ BIHR, op. cit., p. 42.

⁴⁰ Essa iniciativa lhe custou a expulsão da associação industrial a que pertencia, sob a acusação de comunista.

que a introdução da cadeia de produção supunha.⁴¹ Vislumbrara também a solução para o problema de não haver comprador para seus automóveis, padronizado no modelo T e produzido em massa - segunda razão de se ligar seu nome a esse regime de acumulação.⁴²

Porém, foram necessárias as experiências da crise dos anos 30 e da resistência operária; a vitória das forças políticas apoiadas eleitoralmente pelos operários; a ampliação e o aprofundamento da democracia política ligada à derrota do nazi-fascismo; e os imperativos econômico-sociais da reconstrução no período pós-guerra, seguida de renovada força operária, para que o fordismo se generalizasse como o regime de acumulação intensiva do capital.

A terceira essência do capitalismo explica, em parte, o aparecimento do toyotismo, que nada mais foi do que a adaptação do fordismo às condições econômicas, sociais e culturais japonesas.

Todavia, não se compreende esse terceiro elemento sem a premissa crucial inserta na dinâmica da economia de mercado: *concorrência* no domínio de mercados consumidores e *competição* na redução de custos e aumento de lucros na produção de mercadorias.

Como regra, as empresas mais competitivas lideram a concorrência, que, no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, assume dimensões freqüentemente planetárias ou globalizadas.

A fixação das regras de acumulação capitalista cabe às empresas que conquistam continuamente fatias de mercado, a exemplo da Ford desde 1913 e das japonesas particularmente a partir da década de 70.⁴³

⁴¹ GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 20.

⁴² BIHR, op. cit., p. 42.

⁴³ GOUNET, op. cit., p. 41-42.

Daí a assimilação japonesa do fordismo, gestando o toyotismo e o atual processo ocidental de assimilação do toyotismo, generalizando-se em todos os ramos produtivos de bens e serviços, o que se vem denominando de reestruturação produtiva, levada adiante sob a bandeira político-jurídica e ideológica do neoliberalismo.⁴⁴

Na assimilação do sistema industrial japonês, gestado nas indústrias automobilísticas da Toyota, o ocidente vislumbrou a saída para a crise iniciada nos anos 70, crise esta determinada, em última instância, pela tendência à queda das taxas de lucro⁴⁵, que passa pela superprodução.

1.3 – Globalização e reestruturação produtiva

A concorrência inerente à dinâmica do capitalismo, hodiernamente, tange todos os pontos da esfera planetária. Costuma-se designar esse estágio do desenvolvimento do capitalismo de *globalização*.

Os contornos do processo de globalização são dados por traços ideológicos, políticos, sociais e econômicos, quais sejam:⁴⁶

- a) acentua-se e consolida-se a liderança econômica de empresas oligopólicas e de grandes bancos, que se tornam os principais atores no mercado, em particular no mercado financeiro internacional; b) a revolução tecnológica e as novas políticas de gestão e organização do trabalho determinam uma nova estrutura dos mercados de trabalho, em que um dos principais resultados - no plano mundial - é o desemprego estrutural; c) as grandes nações capitalistas reafirmam sua liderança política e econômica, subordinando e intensificando a dependência das nações periféricas, inclusive de países ex-socialistas; d) o ideário neoliberal se torna dominante mundialmente.

⁴⁴ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 52-59.

⁴⁵ Tal tendência é explicada pela relação entre concorrência e competitividade. As empresas competem individualmente para acumularem capital - inversão da mais valia no processo produtivo - e conquistarem cada vez mais fatias de mercado. Nesse processo, as empresas aumentam os investimentos nos meios de produção - máquinas, prédios etc -, se automatizam, sem, contudo, aumentarem na mesma proporção as taxas de lucro, devido à concorrência (GOUNET, op. cit., p. 44; BIHR, op. cit., p. 69-73).

⁴⁶ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 31.

Nesse quadro de globalização, pode-se isolar quatro aspectos que explicam as mudanças observadas nas relações trabalhistas, em menor ou maior extensão e intensidade de acordo com as peculiaridades de cada país, quais sejam: 1) neoliberalismo; 2) derrocada dos regimes “socialistas” do leste europeu; 3) arrefecimento das políticas sociais incorporadas no Estado de bem-estar social europeu; 4) e reestruturação produtiva.

Neoliberalismo, como ideologia, perpassa todas as dimensões da vida humana, exprimindo-se como uma concepção de mundo que nos dá a medida de todas as coisas. Na essência econômica, é identificado no *Consenso de Washington*, consistente na proposição da comunidade financeira internacional, destacadamente Fundo Monetário Internacional e Banco Mundial, “para ajustar os países periféricos às novas exigências dos países centrais, ao processo de reestruturação produtiva e de reordenamento dos mercados no plano internacional.”⁴⁷

Os objetivos de uma política econômica de viés neoliberal podem ser assim sintetizados:

a) estabilização da economia (corte no déficit público, combate à inflação), em geral, tendo por elemento central um processo, explícito ou não, de dolarização da economia e sobrevalorização das moedas nacionais; b) reformas estruturais com redução do Estado, através de um programa de privatizações, desregulação dos mercados e liberalização financeira e comercial; c) abertura da economia para atrair investimentos internacionais e retomada do crescimento econômico.⁴⁸

Não é mera coincidência que tal receituário tenha sido aplicado no Brasil, país periférico, nos anos 90, especialmente desde o Plano Real, de 1994.

O colapso do bloco socialista contribuiu para a expansão da economia de mercado e para num primeiro momento desorientar sindicatos e partidos políticos de esquerda que tinham naquele irreal socialismo um forte referencial.⁴⁹

⁴⁷ Ibidem, p. 23

⁴⁸ Ibidem et loc. cit. No mesmo sentido: ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998, p. 85.

⁴⁹ ANTUNES, 2000, p. 188.

Para a crise do Estado de bem-estar social encontram-se dois fatores: desajuste fiscal; e retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado.

O desajuste fiscal ocorreu porque o Estado, no pacto fordista, assumiu gastos na área de assistência social, previdência, saúde e demais serviços coletivos colocados à disposição do usuário gratuita ou quase gratuitamente. Ainda, investiu em infra-estrutura, que exige grandes inversões de capital, sem que houvesse as correspondentes fontes suficientes de custeio.⁵⁰

Para a retração dos gastos públicos, além de naturalmente contribuir a necessidade improrrogável, para o capital, de equilíbrio das finanças públicas - fator de segurança nos investimentos capitalistas -, foi decisivo o fim da ameaça socialista, que antes justificava os investimentos sociais.⁵¹

Reestruturação produtiva é a resposta do capital à redução das taxas de lucro derivada, dentre outros motivos, do esgotamento do padrão de acumulação taylorista e fordista, verificado na superprodução e retração do consumo; e das lutas dos trabalhadores na década de 60, direcionadas ao controle social da produção, afetando sensivelmente a produtividade.⁵²

Os elementos recorrentes da reestruturação produtiva ou passagem ocidental do fordismo para o toyotismo são: a) a flexibilização; b) o controle de qualidade; c) e a instituição, no interior da empresa, de equipes de trabalho.

Implicam, respectivamente, a) a transferência de responsabilidade para o próprio trabalhador (desregulamentação); b) a incorporação do conhecimento do

⁵⁰ BIHR, op. cit., p. 71-72.

⁵¹ ANTUNES, 2000, p. 188.

⁵² Ibidem, p. 40-45; BIHR, op. cit, p. 69-73.

empregado ao processo produtivo e ao ambiente de trabalho (envolvimento do trabalhador); c) e aumento da produtividade individual.⁵³

Dos três elementos, o mais nocivo à classe trabalhadora é a flexibilização, porque é o principal fator de redução de direitos trabalhistas e ainda é decisiva na desestruturação das organizações sindicais, pondo novos desafios à sua permanência.

Destaca-se no processo de flexibilização das relações de trabalho a mudança de paradigma de organização do trabalho - da concentração de empregados, com funções repetitivas na operação de uma máquina, na mesma unidade fabril, para a desconcentração produtiva, por meio de redes de subcontratação⁵⁴ (terceirização), na qual são valorizados os trabalhadores que exercem múltiplas funções, com capacidade de adaptação a novas funções e que operam, em média, na indústria automobilística, cinco máquinas, sendo uma no fordismo;⁵⁵ supressão de postos de trabalho; recrudescimento de formas atípicas de trabalho, como o trabalho temporário, o em tempo parcial (*part-time*), o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento; diminuição do setor industrial na participação no Produto Nacional Bruto e conseqüente aumento participativo do setor de serviços; redução do número de empregados com Carteira de Trabalho anotada paralelamente à expansão de relações trabalhistas sem a segurança dos direitos trabalhistas e previdenciários.

As notas flexibilizadoras acima mencionadas enfraquecem o poder dos sindicatos, porque ainda se baseia no processo de homogeneização dos empregados, naturalmente heterogêneos (crenças e ideologias, nacionalidade, sexo, estado civil, cor, idade, hierarquia e experiência profissionais, remuneração, etc), imprimido pelo taylorismo-fordismo.

⁵³ ANTUNES, 2000, p. 78.

⁵⁴ BEYNON, Huw. As Práticas do Trabalho em Mutação. In ANTUNES, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Inglaterra e no Brasil*. 4 ed. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 12.

⁵⁵ GOUNET, op. cit., p. 27.

O trabalho, como fator da produção, é profundamente afetado com essas medidas. As organizações sindicais não são menos sensíveis, restando-lhes alguns caminhos a seguir examinados.

1.4 – Tendências sindicais

A reestruturação produtiva vem se afirmando, desde a década de 80, inicialmente nos países de capitalismo avançado, onde a crise estrutural do capital se fez primeiramente presente, e com repercussões inafastáveis, nos anos 90, nos países subordinados dotados de expressivo parque industrial, por exemplo, o Brasil e Argentina, por meio de um processo com múltiplas notas características.

Há uma desproletarização do trabalho industrial, fabril, manual, especialmente nos países de capitalismo avançado. Em correspondência, consolida-se o crescimento da terceirização e a ampliação do assalariamento no setor de serviços. O ingresso do contingente feminino no mercado de trabalho contribuiu para a intensificação da heterogeneidade do trabalho. A exploração de trabalho exercido em condições precárias, em tempo parcial, marcante da sociedade dual no capitalismo avançado, aumenta rapidamente com o trabalho ofertado pelo imigrante, que freqüentemente se encontra em situação irregular. Resumidamente: “desproletarização do trabalho manual, industrial e fabril; terceirização, heterogeneização e subproletarização do trabalho. Diminuição do operariado industrial tradicional e aumento da classe-que-vive-do-trabalho”.⁵⁶

Todas essas notas impõem mudanças na estrutura econômica e social que fundou a base de apoio não só da estrutura sindical como também de seu movimento, que

⁵⁶ ANTUNES, Ricardo. Trabalho, Reestruturação Produtiva e Algumas Repercussões no Sindicalismo Brasileiro. In ANTUNES, R. (Org.), *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Inglaterra e no Brasil*. 4 ed. São Paulo: Boitempo, 1999b, p. 73.

tem no chão da fábrica a principal plataforma das reivindicações e conquistas de direitos trabalhistas.

Vivencia-se, no mundo do trabalho, um processo vertiginoso, que desestabiliza os direitos trabalhistas outrora pugnados pelas organizações sindicais e consolidados no compromisso fordista.

Os sindicatos defrontam-se com desafios inéditos, aliados aos ínsitos à sua gênese: reverter o processo de diminuição do índice de sindicalização associado ao declínio dos trabalhadores com vínculos empregatícios legalizados e ao desinteresse - quando não impossibilidade de sindicalização aos sindicatos organizados por categoria profissional -, dos trabalhadores em tempo parcial, precarizados e terceirizados, matizados e desorganizados; superar os interesses corporativos incitados pelas ondas imigratórias de trabalhadores que se sujeitam às condições mais degradantes de trabalho e por isso mais atraentes ao capital; romper os limites de atuação adstrito à cúpula institucionalizada e burocratizada para se aproximar e se orientar pela efetiva mobilização da base; resistir à tendência desenvolvida no toyotismo de confinar o sindicato ao âmbito da empresa, onde está mais sujeito ao controle do patronato; alargar, sem perder de vista os interesses egoísticos e econômicos que lhe dão vida, os horizontes políticos inspiradores de uma visão sobranceira que direta e indiretamente os afetam.⁵⁷

Diante dos desafios assinalados, os sindicatos se dividem em duas posições: uma tende a aproximá-los do Estado Restrito; outra os conduz ao estreitamento dos vínculos com o círculo empresarial, Estado Amplo.⁵⁸

A primeira delas representa a estratégia adotada pela Confederação Geral do Trabalho francesa (CGT), o Comitê Único dos Trabalhadores britânicos (TUC), e a Central Única dos Trabalhadores, brasileira (CUT).

⁵⁷ Ibidem, p. 82-83.

São alcunhados de antigos porque defendem intransigentemente a permanência dos direitos trabalhistas, que para tanto acreditam ingenuamente encontrar no Estado Restrito um aliado, que passa a ser prestigiado.

Criticável por fetichizar os direitos adquiridos como benefícios últimos e intransponíveis da classe trabalhadora; restar refratária aos desafios impostos pela reestruturação produtiva; conduzir os trabalhadores “protegidos” ao isolamento em relação aos desamparados e vitimados pelas mudanças desumanas impostas pela reestruturação produtiva; e, sobretudo, por não mais encontrar o parceiro indispensável (a empresa) para manter o compromisso que gerou os direitos defendidos, por isso provavelmente condenada a sucumbir.

A segunda posição é ilustrada pela Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT), a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), a Central Sindical Alemã (DGB), a central única estadunidense AFL-CIO, e a Força Sindical no Brasil.

A estratégia aqui empregada leva as organizações sindicais a se capacitarem para resolver os conflitos trabalhistas não pelo embate direto e meios tradicionais de autotutela sindical, notadamente a greve, mas através do diálogo e consenso. O apego à negociação coletiva é sobremaneira intensificado e estimulado. Aceitam discutir a troca de direitos consolidados no compromisso fordista, por exemplo, indexação salarial e relativa petrificação legal e contratual das condições de trabalho, pelos decorrentes da reestruturação produtiva: controle sindical do impacto da introdução de novas tecnologias nas condições trabalhistas; formação profissional; pré-conhecimento sindical das orientações micro e macro-econômicas etc.

As objeções a essa postura se resumem na sua ousadia e temeridade em abrir mão de direitos assegurados sem correspondente garantia de conquista efetiva dos novos

⁵⁸ BERNARDO, op. cit., 19-25; BIHR, op. cit., p. 78-82.

interesses; as organizações sindicais tornam-se cúmplices do capital na intensificação da exploração da força de trabalho, resignadamente.

A terceira alternativa ao movimento sindical é muito mais teórica que prática: não existe exemplo atual de sindicato que concreta, não somente no nível discursivo, e coerentemente se pautar por ela.⁵⁹

Trata-se da incorporação do ideal ou utopia comunistas no movimento dos trabalhadores, não nos sindicatos, porque isso representaria sua própria negação.

De um movimento como este tivemos exemplo no Brasil, com o novo sindicalismo, em que os trabalhadores, fora e além das relações institucionais e burocráticas ilustrativas dos sindicatos oficiais, se organizaram no local de trabalho, da porta da empresa para dentro, mediante comissão de trabalhadores, e fundaram as bases do nascimento de uma nova central, a Central Única dos Trabalhadores (CUT). A burocracia sindical, porém, impediu que tal movimento avançasse nessa alternativa, que o inspirou de forma coerente.

⁵⁹ BIHR, op. cit., p. 183-284; BERNARDO, op. cit., p. 25-26.

1.5 – Considerações críticas

As mudanças ocorridas no processo produtivo capitalista desde meados da década de 60, nos países de industrialização avançada e democracia consolidada, e a partir dos anos 90, nos países de pouca expressão industrial no comércio mundial, indicaram a saturação de um modo específico de crescimento da economia capitalista, conhecido por *acumulação intensiva do capital*. A consolidação deste modo produtivo representou para o emergente empregado a perda do controle sobre o produto de seu trabalho, sobre o processo de trabalho e sobre seu ser individual e social, subordinado-o juridicamente ao empregador. A concentração de trabalhadores num mesmo espaço fabril, indispensável para o funcionamento da linha de produção em massa, favoreceu a organização dos trabalhadores em combativos sindicatos, que em alguns momentos críticos comprometeram, especialmente na Europa, o crescimento econômico por meio desse modo de produção, sensivelmente também por isso, no entanto, abalado.

A crise de superacumulação, a que o modo de produção capitalista está constantemente sujeito, quando passou a ameaçar a ordem social e revelar a ineficácia das escolhas feitas pela acumulação intensiva no sentido de absorvê-la, engendrou uma nova dinâmica nas relações de trabalho, induzindo as chamadas reestruturações produtivas no processo de produção inicialmente fabril, depois e ainda em andamento, espraiando-se em todos os setores produtivos, inclusive o público.⁶⁰ Surge a acumulação flexível do capital

⁶⁰ Esta afirmação advoga a tese de que a acumulação flexível não representa nenhuma novidade no sistema capitalista de produção. Recombina de forma original e revolucionária (como é da essência do desenvolvimento desse modo produtivo) as formas tradicionais de extração do lucro: mais-valia absoluta – aumento da jornada de trabalho a fim de aumentar o tempo de trabalho excedente – e mais-valia relativa – diminuição do tempo de trabalho necessário mediante investimento em tecnologia que aumenta a capacidade produtividade das mercadorias necessárias à reprodução da força de trabalho, mantendo-se inalterada a jornada de trabalho. A novidade possivelmente ocorrida na acumulação flexível é a importância assumida atualmente pelo capital financeiro e especulativo, que parece ter se sobreposto à produção real, de forma autônoma, para buscar soluções às tendências de crise do capitalismo (HARVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. 11 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002, p. 163-184).

ou a flexibilização das condições de trabalho: aumento da utilização dos contratos atípicos; instituição de outras formas de contratos por tempo determinado e a tempo parcial; contratação de trabalhadores em domicílio e de estagiários; modificação do módulo semanal de trabalho para anual; subcontratação; trabalho informal.⁶¹

Do lado empresarial, quando representado pelas empresas multinacionais, a acumulação flexível promove uma grande desconcentração da atividade produtiva.⁶²

A produção, voltada para o mercado mundial, não do país de origem nem daquele onde se situam as subsidiárias, organiza-se sob a forma de *holding*, ou por meio de “investimento direto em subsidiárias de propriedade da matriz, em uma atividade coordenada por um controle central que a transforma em uma unidade econômica integrada”.⁶³

Fábio Konder Comparato informa que ultimamente a vinculação jurídica entre as várias unidades empresariais dá-se por contratos estáveis, sem participação societária de capital, ou seja, adota a forma de *holding* pura. Descreve assim o fenômeno:

(...) a sociedade controladora, denominada *broker*, assume exclusivamente as funções de governo de um conjunto de outras empresas fornecedoras de componentes ou matérias-primas, fabricantes dos produtos acabados, pesquisadoras de novos produtos e novos mercados ou distribuidoras em diferentes mercados nacionais.⁶⁴

Exemplo de uma empresa multinacional adequada à acumulação flexível é a *General Eletric*, definida pelo executivo Jack Welch, que a fez a empresa mais admirada do mundo como um “*corpo de empresa grande com alma de empresa pequena*”.⁶⁵ Outro

⁶¹ MARTINS, op. cit., p. 48.

⁶² Sobre a evolução da empresa multinacional, podem ser consultados: MAGALHÃES, José Carlos de. Empresa Multinacional: descrição analítica de um fenômeno contemporâneo, *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*. São Paulo, v. 13, n. 14, 1974, p. 63-66; REQUIÃO, Rubens. A Sociedade Anônima na Economia Moderna. In REQUIÃO, Rubens. *Aspectos Modernos de Direito Comercial*. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 85-87.

⁶³ MAGALHÃES, op. cit., p. 67.

⁶⁴ Estado, Empresa e Função Social. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 85, n. 732, out. 1996, p. 40 (grifo do autor).

⁶⁵ Apud, BETING, Joelmir. Tamanho é Documento. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, Economia, 4 dez. 1999, p. B2 - o autor expõe pesquisa de opinião de 2.788 (dois mil e setecentos e oitenta e oito) executivos das maiores empresas globais consultados pelo jornal inglês *The Financial Times*.

exemplo é a *Asea-Brown Boveri*, sediada em Zurique e resultante da fusão da sueca *Asea* com a suíça *Brown Boveri*, que agora consiste num conjunto de 1.214 (uma mil e duzentas e quatorze) empresas espalhadas pelo mundo, cada uma contendo em média 208 empregados (médias empresas). A nova matriz coordenadora das 1.214 empresas reduziu o número de empregados de 4.232 (quatro mil e duzentos e trinta e dois) para 182 (cento e oitenta e dois).⁶⁶

A empresa multinacional, formada por um conjunto de pequenas empresas, admite várias formas de disposição entre elas e em relação com a empresa mãe, que coordena aludido conjunto de forma centralizada através de diversos mecanismos de controle, os quais mantêm as pequenas empresas dependentes da matriz. A funcionalidade, no entanto, da grande empresa é dada pelas diversas unidades organizadas num único corpo.

Aqui o poder sindical é sobremodo desafiado, centralmente em razão da diminuição não só do número dos efetivos, mas também dos possíveis filiados. Agora os trabalhadores não estão mais confinados apenas nas fábricas, onde a persuasão sindical podia arrebatá-los. Encontram-se nos lugares onde o sindicato ainda não encontrou caminhos para alcançá-los, e este é o desafio maior a que hoje se depara.

Diante dessas novas relações trabalhistas, os sindicatos brasileiros, organizados por categorias profissionais, deparam-se com um desafio ainda maior: romper seus limites supostamente homogêneos e naturais para organizar também os empregados ligados por diferentes formas no processo de acumulação flexível correspondente.

Como organizar as empregadas e os empregados que laboram em suas residências; os que não existem para a legislação trabalhista e previdenciária; os que deixaram de pertencer à categoria profissional ligada a uma atividade econômica

⁶⁶ Ibidem, segundo aquela pesquisa, essa empresa é a segunda no *ranking* das grandes empresas mais

industrial, representada por um forte sindicato, e passaram a fazer parte do setor de serviços, ou mesmo permanecendo no setor industrial, representados legalmente por outro sindicato, em regra não combativo; os que, durante certo período, por exemplo, 6 (seis), embora laborando em igual espaço produtivo, estão vinculados não à empresa cujos empregados são representados por determinado sindicato, mas sim a uma agência de alocação de mão-de-obra (empresa de logística) – cujos empregados são representados legalmente por outro sindicato –, que ao final desse prazo pode ser ou não sucedida pela primeira empresa como empregadora?

O apontado desafio abre ao sindicato um terceiro caminho, em vez de se aproximar do Estado ou da empresa, deve se aproximar do trabalhador, procurá-lo e encontrá-lo onde quer que se encontre e organizá-lo. Esta via não se identifica com a utópica atrás mencionada, apesar de difícil realização, particularmente no Brasil, com a organização sindical por categoria. Os trabalhadores informais, os que laboram em suas residências etc, não querem empreender nenhuma revolução, querem apenas dispor de melhores meios econômicos e sociais a fim de desfrutarem, com um pouco mais de dignidade, a vida que lutam por manter.

2- SINDICATO

O conhecimento do sindicato, em geral, é uma exigência de todo estudo jurídico que a ele se refira, compreendido no Direito Coletivo do Trabalho.

O estudo do Direito Coletivo do Trabalho compreende, segundo a melhor doutrina, sintetizada por Amauri Mascaro Nascimento:⁶⁷ a organização sindical; a negociação e contratação coletivas; os conflitos coletivos e as formas de sua composição; e a organização dos trabalhadores no local de trabalho, com ou sem assistência sindical.

Para os fins deste trabalho, interessa apenas a organização sindical, aqui identificada com a associação sindical, que compreende a análise macro e microorganizacional. A última estuda a organização interna dos entes sindicais. Em razão das disposições celetistas que disciplinam essa matéria encontrarem-se quase totalmente revogadas pela CF/88 e também por serem, sob uma ótica de inspiração democrática, assunto *interna corporis* dos sindicatos, deu-se importância aos temas que relacionam sindicato e Estado e aos que tratam dos sindicatos reciprocamente considerados, optando-se, pois, para se dissertar sobre a macroorganização sindical.

A determinação das condições de vida social que consintam e favoreçam o desenvolvimento do sindicato e a análise de suas características contribuem para elucidar o fenômeno sindical.

⁶⁷ *Compêndio de Direito Sindical*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 24-25.

2.1 - Condições de existência

Por condições de existência do sindicato entendam-se aquelas cujo concurso foi necessário ao aparecimento da associação sindical, verificado na história econômica que registra a formação do sistema econômico capitalista.

O estudo é adstrito ao setor privado de produção e circulação de bens e serviços, e, portanto, não pretende externar as razões do surgimento da organização sindical no setor público.

Leôncio Martins Rodrigues⁶⁸ identifica quatro condições para a existência do sindicato-movimento (sindicalismo): econômicas; sociais; políticas; e ideológicas.

2.1.1 – Econômicas

No plano econômico, o aparecimento do sindicato está diretamente relacionado com a extinção das corporações de ofício, no ocaso do regime corporativo.

O regime corporativo é consequência da Revolução Comunal: movimento europeu caracterizado pelo esforço de organizar, contra os senhores feudais, a defesa dos moradores das vilas - cidadãos ou camponeses recém-instalados, saídos ou fugidos dos feudos.⁶⁹ É um fenômeno tipicamente urbano que ia se consolidando à medida que as corporações de ofício conquistavam os privilégios corporativos, distinguidos dos privilégios comuns porque não eram exceções, mas abrangiam a todos quantos se encontrassem na corporação beneficiada genérica e legalmente.

⁶⁸ *Partidos e Sindicatos: escritos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1990, (Série Temas, v. 17, Sociologia e Política), p. 34-45.

⁶⁹ RENARD, G. apud CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Sindical y Corporativo*. Buenos Aires: Atalaya, 1946, p. 33.

Os privilégios (também denominados franquias ou liberdades) podiam ser opostos e defendidos judicialmente em face dos que não os acatassem (senhores feudais, príncipes, eclesiásticos etc.). Eram concedidos ou violentamente conquistados diante da renitência dos senhores feudais em atribuí-los, o que se dava sob a forma de documentos escritos, intitulados Forais.

O primeiro motivo da luta desses cidadãos territorialmente circunscritos, frente aos príncipes, foi a conquista da liberdade de locomoção e de transação ligadas ao solo urbano, e, o segundo, o reconhecimento da liberdade de associação.⁷⁰

O regime corporativo, encetado desde os primórdios do séc. XII, e definitivamente encerrado em 1791, com o golpe fatal desfechado pela Lei Le Chapelier,⁷¹ constituía um modo particular de se organizar a produção e a venda de bens no mundo urbano. Possuía finalidade econômica, mas com patente influência política, sobretudo na composição de Conselhos que governavam várias cidades medievais.⁷² Reunia as corporações que detinham o monopólio,⁷³ concedido pelo rei, de regulamentar hierarquicamente as respectivas profissões ou ofícios.

A organização hierárquica da corporação de ofício se resume nas três categorias de pessoas que lhe davam corpo, cada qual representando uma graduação. A hierarquia é interna e não externa, no sentido de uma sobrepor-se à outra: todas se encontravam no mesmo plano.

⁷⁰ LE GOFF, Jacques. *O Apogeu da Cidade Medieval*. São Paulo: Martins Fontes, 1992, p. 80-87. PRADO, Roberto Barreto. *Curso de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1985, p. 41, nota 15.

⁷¹ Dispunham os arts. 1º e 2º da Lei de 14-17 de junho de 1791 (Lei Le Chapelier): “Art. 1º. Sendo uma das bases fundamentais da Constituição francesa a abolição de toda classe de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, fica proibido restabelecê-las de fato, sob qualquer pretexto ou com qualquer forma. Art. 2º. Os cidadãos do mesmo estado ou profissão, os empresários, os que têm estabelecimento aberto, os obreiros e oficiais de qualquer arte não poderão, quando se encontrem conjuntamente, nomear presidente nem secretário sindical, organizar registros, adotar decisões nem elaborar regulamentos sobre seus pretendidos interesses comuns.” (In EDIAL. *Trabajo e Seguridad Social - Doctrina e práctica*. Peru, Lima: Edial, ago. 1997, p. 5).

⁷² LE GOFF, op. cit., p. 84.

⁷³ CABANELLAS, op. cit., p. 43 e 49.

Associavam-se na corporação os mestres, os trabalhadores ou companheiros, e os aprendizes. Os únicos que plenamente gozavam dos direitos corporativos eram os mestres, que assistiam às assembléias, elegiam os novos mestres, votavam os estatutos e designavam os representantes e chefes da corporação.⁷⁴ Não havia limite quanto ao número de trabalhadores de uma corporação. Eram os encarregados das providências concretas relacionadas com a profissão, sob a orientação dos mestres, que podiam puni-los, nos primeiros tempos, com multa, e, depois, até com castigos corporais, caso se reunissem para reivindicar melhorias nas condições de trabalho e aumento de salário.⁷⁵

O trabalhador podia chegar à graduação de mestre, atendidas as seguintes condições:

1. Ser católico, e não haver incorrido em alguma condenação; 2. Apresentar, com os certificados de aprendiz e obreiro, os respectivos recibos emitidos pelos mestres; 3. Provar sua aptidão no ofício com a execução de uma obra de mestre; 4. Pagar um direito que oscilava entre cem e trezentas libras; 5. Prestar um juramento de cumprir retamente os deveres do ofício.⁷⁶

Quanto aos aprendizes, vinculados por seus pais a um mestre mediante celebração de contrato, não consta que houvesse limite mínimo de idade, preestabelecido nos estatutos, para serem aceitos na corporação.

Enquanto os trabalhadores tiveram certeza de que com esforço próprio poderiam alcançar a posição social de mestre, a corporação se apresentara coesa, fortalecida e estribada no princípio de solidariedade entre pessoas que exercem o mesmo ofício ou profissão, velando pelos interesses comuns.⁷⁷

Mas, quando a esperança de se tornar mestre se esvaneceu, criando-se os estamentos impermeáveis, mormente devido à elevação do valor de entrada à mestria, a corporação se degradingolou. Surgiram as organizações secretas e as reivindicações dos

⁷⁴ LE GOFF, op. cit., p. 108.

⁷⁵ CABANELLAS, op. cit., p. 49.

⁷⁶ Antoine, apud ibidem, p. 52.

trabalhadores para participar do governo dos ofícios.⁷⁸ Surgiram as células que viriam futuramente se organizarem em sindicatos. Daí a propriedade do juízo de Renard⁷⁹ de que ““(…) as causas que têm feito morrer as corporações têm feito nascer os sindicatos””.

Se para o aparecimento dos sindicatos profissionais houve a necessidade de se extinguir as corporações de ofício, dos sindicatos patronais, ao contrário, pode-se dizer que eram as próprias corporações em seu período decadente.⁸⁰

Com a extinção das corporações, artesãos e aprendizes foram confinados nas incipientes unidades fabris sujeitos a baixos salários e precárias condições de trabalho.

A industrialização nasce inspirada pelos economistas fisiocráticos, crentes na natureza das coisas para determinação das leis do mercado - lei da oferta e da procura. Com isso, a força de trabalho foi equiparada a uma mercadoria, sujeita às mesmas leis, com preço de venda e modo de utilização negociáveis pelos trabalhadores.⁸¹ A primeira função do sindicato foi resistir à redução salarial.⁸²

2.1.2 – Sociais

Na sociedade, o sindicato reclama a existência de uma classe de empresários privados, condutora do processo de industrialização e proprietária dos meios de produção, classe esta ante a qual procura se afirmar.⁸³

Os mestres do regime corporativo tornaram-se os primeiros empresários industriais da revolucionária e vitoriosa economia de mercado, baseada na liberdade

⁷⁷ Ibidem, p. 63 e 65. No mesmo sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1984, p. 20.

⁷⁸ PIRENNE, H., apud CABANELLAS, G., p. 50.

⁷⁹ Apud ibidem, loc. cit.

⁸⁰ GOMES; GOTTSCHALK, op. cit., p. 629.

⁸¹ RODRIGUES, op. cit., p. 34.

⁸² ANTUNES, Ricardo. *O que é Sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense, 1980 (Coleção Primeiros Passos, v. 3), p. 12-13.

individual, valorada na possibilidade de celebração de contratos, em seu nascedouro, especialmente o contrato individual de trabalho.

A força de trabalho organizada pelos sindicatos mais mobilizados na defesa dos direitos trabalhistas se encontra absorvida, no Brasil, sobretudo, nas empresas multinacionais, que são as principais agentes da crescente e inexorável internacionalização da economia de mercado.

2.1.3 – Políticas

É preciso haver uma ordem jurídica democrática, que consinta a livre exteriorização dos anseios e reivindicações da classe trabalhadora, caracterizados como interesses coletivos, ainda que contrários à política econômica do governo ou aos interesses dos capitalistas.⁸⁴

Referida ordem jurídica democrática importa o reconhecimento da autonomia privada coletiva aos grupos profissionais, que podem reger os interesses coletivos que lhes são afetos.⁸⁵

O poder da autonomia privada coletiva

(...) ‘é vinculado à realização dos interesses do grupo, apesar de estar relacionado com a natureza desses interesses, coletivos, mas ainda privados, a atividade externa do grupo resulta livre, com o único limite da sujeição aos interesses verdadeiramente públicos’.⁸⁶

É importante ressaltar a natureza privada dos direitos e interesses coletivos defendidos espontaneamente pelo sindicato, uma vez que, fazendo abstração de como o direito positivo local venha caracterizá-lo, se como pessoa jurídica de direito privado ou de

⁸³ RODRIGUES, op. cit., p. 34-35.

⁸⁴ Ibidem, p. 12.

⁸⁵ RÜDIGER, Dorothee Susanne. *O Contrato Coletivo no Direito Privado*. São Paulo: LTr, 1999, p. 98.

⁸⁶ SANTORO-PASSARELLI, F. apud ibidem, loc. cit., nota 17.

direito público, doutrinariamente, porque criado voluntariamente por indivíduos para defendê-los, deve ser classificado como pessoa jurídica de direito privado.⁸⁷

Em pessoa jurídica de direito público se transformaria, para o Direito Positivo, se fosse controlado pelo Estado e atuasse na esfera das normas de ordem pública, como o fez o Estado corporativo nazi-fascista.⁸⁸

Riva Sanseverino, fundamentando a natureza privada dos interesses coletivos de que o sindicato é legítimo representante, explica:

- a) o interesse coletivo da sociedade, por natureza, é unitário e indivisível;
- b) o sindicato não representa esse interesse e, sim, apenas, os interesses de determinadas categorias econômicas ou profissionais, distintos do interesse coletivo, considerado na forma do item anterior;
- c) a representação do sindicato, pois, se exaure - em outras palavras - na órbita de interesses que podem não ser individuais, mas que, também, não são *gerais*. São interesses *dos grupos* que constituem a categoria (grifo da autora).⁸⁹

As categorias econômica ou profissional possuem interesses e direitos próprios, inconfundíveis com os interesses e direitos individuais de seus respectivos membros.

A defesa dos interesses e direitos coletivos da categoria econômica ou profissional, bem como dos individuais de todos ou de parcela de seus membros, confere ao sindicato uma função de interesse público.⁹⁰

⁸⁷ GOMES; GOTTSCHALK, op. cit., p. 660, onde também os autores afirmam que o sindicato de direito público é a negação do sindicato. Embora esposando outra teoria que procura explicar o que define a personalidade jurídica do sindicato, a da funcionalidade, RUSSOMANO, Mozar Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2 ed. amp. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 54, chega à mesma conclusão: o sindicato possui personalidade de direito privado por se movimentar na órbita do direito privado. As outras teorias são: a do fim, em que o critério é o interesse público; e a integral ou eclética, que combina as duas anteriores, in GOMES; GOTTSCHALK, op. cit., p. 658. Ainda, essencialmente com idênticos fundamentos, KROTOSHIN, E. e FERREIRA, W., ambos citados por SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19 ed. atual. por SÜSSEKIND e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. São Paulo: LTr, 2000, p. 1.093-1.094, que concorda inteiramente com o último.

⁸⁸ Russomano (op. cit., p. 60) diz que: “A transformação do sindicato em pessoa jurídica de direito público coincide, historicamente, com a implantação do Estado totalitário” (grifo do autor).

⁸⁹ Apud ibidem, p. 57.

⁹⁰ A legislação alemã expressamente atribui ao sindicato funções de caráter público, e a doutrina majoritária a interpreta como concebendo o sindicato pessoa jurídica de direito privado, igualmente na Inglaterra, Itália, França e na tendência moderna dos países ocidentais. Ibidem, p. 56-57.

Todavia, o caráter público dessa atuação não tem o condão de erigi-lo pessoa jurídica de direito público a fim de se submeter a rígido controle estatal que sufoque sua autonomia para regar, junto aos demais atores sociais, aludidos interesses e direitos, exercitando legitimamente a autonomia privada coletiva.

Transformar a associação profissional em pessoa jurídica de direito público, como pretendeu o Direito Positivo fascista,⁹¹ significa negar sua essência.

2.1.4 – Ideológicas

A filosofia política capaz de estear o sindicato é o liberalismo, que proibitivo da liberdade de associação no início, acabou por criar “um quadro ideológico e valorativo que deslegitimava as formas de intervencionismo do governo visando ao controle dos sindicatos operários e legitimando os esforços dos trabalhadores para maximizar suas vantagens.”⁹²

No pós-Revolução Francesa, o Estado foi dominado pelo interesse do capitalismo industrial, preocupado em desenvolver a indústria e por meio dela a riqueza pública. Manteve-se fiel à concepção do *contrato individual de trabalho*, que em razão de sua origem revolucionária, pareceu-lhe dever não o expor às críticas dos adversários - sindicatos obreiros, que representavam forças cegas, brutais e temíveis para a ordem material, devido ao papel desempenhado no fim do antigo regime - combatividade dos privilégios exclusivos aos mestres da corporação - e durante a Revolução.

Já os sindicatos patronais representavam o perigo único do monopólio, que não abalava a paz pública, e por isso foram reconhecidos antes da associação profissional.

⁹¹ FERREIRA, Waldemar Martins. *Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho*. São Paulo: São Paulo Editoras Limitadas, 1938, p. 78-82.

⁹² RODRIGUES, op. cit., p. 35.

A legitimidade do sindicato profissional decorreu de lenta difusão das idéias⁹³ e instituições democráticas, das misérias da classe operária na grande indústria, das simpatias e utopias nelas inspiradas e da constrangedora disposição do Estado ante a associação patronal reconhecida.⁹⁴

A experiência da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), pós-Revolução de 1917, evidencia a necessidade da concorrência dos fatores acima analisados para o sindicato existir. Para Lenin, autor das teses vitoriosas norteadoras dos rumos que iria tomar a ordem revolucionária,

‘o objetivo da social-democracia consiste em combater a espontaneidade, consiste em desviar o movimento operário desta sua tendência espontânea do trade-unionismo de abrigar-se sob as asas da burguesia e atraí-lo para a asa da social-democracia revolucionária’.⁹⁵

Dessa forma, a planificação e centralização econômica, a estatização dos meios de produção, a legitimidade de expressão unicamente do Partido Comunista voltado para o socialismo, absorveram e sufocaram o sindicato na URSS.

Leôncio Martins Rodrigues sintetiza:

(...) os sindicatos, para garantir sua sobrevivência, devem ser antipatronais mas não anticapitalistas, o que significa dizer que o limite do poder sindical é a sobrevivência da empresa e da economia de mercado.⁹⁶

Extrai-se, da análise das condições de existência do sindicato, a premissa de que deve estar voltado para a defesa de interesses econômicos e sociais, na ordem privada, da categoria econômica ou profissional por ele representada.

Não se quer negar a possibilidade estratégica de sindicato e partido político virem entabular relações, mas não olvidar que cada qual tem seu campo de atuação: o

⁹³ Dentre aludidas idéias merecem destaque as exteriorizadas por Stuart Mill, na obra *On Liberty*, publicada em 1859, na qual o autor reconhece que ser humano isolado não possui forças para fazer-se respeitar pelo Estado, sendo então conveniente se associar a outros a fim de resistir às violações de seus direitos, máxime por parte do Estado.

⁹⁴ FAGNIEZ, G. apud MORAES FILHO, op. cit., p. 100.

⁹⁵ RODRIGUES, op. cit., p. 39.

⁹⁶ Op. cit., p. 44.

partido político a tomada e exercício do poder; o sindicato a melhoria das condições sociais e econômicas dos representados.

O Comitê de Liberdade Sindical, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vem destacando a inutilidade e improcedência de se proibir a atividade política dos sindicatos, mas observando que esta atividade deva atender fundamentalmente aos anseios de melhoria social e econômica, especialmente dos empregados. A Conferência Internacional do Trabalho, na Resolução adotada em 1952, sintetizou a problemática das atividades políticas do sindicato nestes termos:

‘elas não devem ser em si mesmas de natureza tal que comprometem a continuidade necessária do movimento sindical e, por outro lado, não devem ser para os governos, um pretexto para interromper essa mesma continuidade’.⁹⁷

Ao sindicato cabe atuar na esfera privada delimitada pelas relações jurídico-trabalhistas, e, se for o caso, de se associar a partido político, porém sem esquecer sua área de atuação, e essa associação deve se estabelecer em função de sua finalidade de propiciar a realização de melhores condições sócio-econômicas aos seus membros, razão última de existir.⁹⁸

2.2 – Natureza jurídica

Sob esse título, doutrina-se sobre matérias diversas. Para uns, refere-se à pessoa jurídica ou personalidade jurídica, discutindo se é de direito privado, público ou

⁹⁷ CÓRDOBA, Efren. *A Organização Sindical Brasileira e a Convenção 87 da OIT*. Brasil: Ministério do Trabalho; São Paulo: IBRART, 1984 (Série divulgação n. 1), p. 28.

⁹⁸ Ibidem, p. 27.

social.⁹⁹ Entre estes, disserta-se sobre teorias explicativas da pessoa jurídica ou personalidade jurídica: debatem se é uma realidade, teoria germânica, ou ficção, teoria românica;¹⁰⁰ discutem as teorias explicativas da natureza pública ou privada da pessoa ou personalidade jurídica; ou ainda, sem prejuízo das questões anteriores, aprofundam a discussão, distinguem pessoa de personalidade jurídica e se dividem, em relação à primeira, nas teorias da realidade e da ficção, e, em relação à segunda, em princípios de sua criação.¹⁰¹

Existe também o problema em enquadrar o dado sociológico em uma categoria jurídica. Limitamo-nos, aqui, a ele.

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 21 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1994, p. 479; GOMES, O. e GOTTSCHALK, E., cit., p. 658-660.

¹⁰⁰ SÜSSEKIND et al., op. cit., p. 1.095;

¹⁰¹ ESTEVES, Herbert Luís. Direito de Organização e Participação em Entidades Estudantis e a Emancipação Civil. *Boletim de Iniciação Científica da FHDSS da Unesp*, Franca, vol. 3, n. 1, 1998, p. 60-64.

2.2.1 – Associação e ato coletivo

O sindicato insere-se na categoria jurídica de associação, ou associação institucionalizada, como advoga Octávio Bueno Magano,¹⁰² por se convencer de que a idéia de contrato, ínsita à associação, não é suficiente para explicar a espontaneidade dos liames profissionais que jungem o grupo profissional, substrato humano dos sindicatos e suporte fático das regras de organização sindical. É necessário complementar aquela idéia com a de instituição, segundo aludido autor, elucidativa da complexidade sindical, manifesta no grupo profissional animado por uma idéia comum, por uma finalidade de interesse geral e devidamente organizado para alcançar seus propósitos.

Basta a idéia de associação para compreender a associação profissional, ou sindicato, desde que esta idéia seja assimilada da seguinte maneira.

Toda associação nasce com a realização de um ato coletivo,¹⁰³ ou acordo de vontades no mesmo sentido, que se diferencia por isso do contrato, no qual as vontades e interesses vêm dispostos uns contra os outros. Aliás, Jean Rivero¹⁰⁴ critica a definição de associação do art. 1º da Lei de junho de 1901 em razão de conter expressão que desperta o entendimento de ser a associação um contrato, reduzindo-a a uma manifestação individual, cada qual considerado *per si*, em seus direitos e deveres, olvidando o interesse comum como verdadeira base da associação. (Entende-se, contudo, por ato coletivo o acordo de vontades das pessoas em formar o contrato de sociedade, não, porém, propriamente esse

¹⁰² *Organização Sindical Brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982, p. 13-16. Com especial citação de Gressaye, B., e Laborde-Lacoste, M., concernente ao aspecto institucional da associação profissional, assim transcrita: “Nela se encontra um agrupamento de pessoas, um veículo que as une, a saber, uma idéia comum que as anima, um fim de interesse geral a realizar em conjunto, e, enfim, uma organização, isto é, a designação, entre os membros respectivos de um certo número deles, chamados órgãos, que assumem poderes no interesse comum” (op. cit., p. 16).

¹⁰³ OERTMANN, Paul. *Introducción ao Derecho Civil*. Barcelona: Labor, 1933, p. 89-90.

contrato). Propõe, para corrigir o erro a seguinte redação: “associação é uma instituição, que tem sua origem em um acordo de vontades”.

O ato coletivo instituidor do sindicato é resultado da consciência dos trabalhadores de que compõem um grupo profissional, com interesses e carências particulares. Outrossim, da determinação em satisfazer aqueles e superar essas.

O grupo profissional, em função do qual nasce o sindicato, é um dado sociológico, que passa para o mundo jurídico com o ato coletivo, pela vontade dos trabalhadores. Não existe na natureza o grupo profissional, unitário, identificado por interesses e carências próprios, em defesa dos quais haveria a institucionalização do sindicato. O grupo profissional é identificado mediante uma escolha, que pode ser imposta ou autônoma. É imposta no Brasil, com os conceitos de categoria profissional, econômica e categoria profissional diferenciada, respectivamente dados nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 511 da CLT.¹⁰⁵ Essa escolha é autônoma, feita pelos próprios trabalhadores, nos termos preconizados na Convenção n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização de 1948, da OIT.¹⁰⁶

O meio que historicamente se tornou mais adequado para superar as necessidades e atender os interesses da classe trabalhadora foi a associação sindical, com objetivos claros e estratégias apropriadas para alcançá-los.

¹⁰⁴ *Les Libertés Publiques*, Paris: PUF, 1981, v. 2, p. 377.

¹⁰⁵ Os dispositivos citados, bem como o art. 570 da CLT, que prevê o enquadramento sindical, segundo doutrina mais autorizada e precedente judicial do Supremo Tribunal Federal (MS 21.305.1-DF) foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988 (in CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 21 ed. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 404 e 435).

¹⁰⁶ Segundo a OIT, “As disposições adotadas com o objetivo de determinar que os filiados de uma organização sindical de caráter local (ou um sindicato de base) devam ser todos da mesma corporação ou exercer ofícios e ocupações similares podem ser lícitas, mas devem reconhecer a essas organizações a liberdade de se filiarem a federações ou confederações na forma e maneira em que os trabalhadores considerem adequadas. (O Artigo 6º da Convenção n. 87 estabelece que as disposições dos Artigos 2º, 3º e 4º aplicam-se às federações e confederações)”, (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A Liberdade Sindical*. Brasília: OIT, São Paulo: LTr, 1994, p.40). Nesse sentido é a legislação francesa, conforme CAEN, Gerard Lyon; PELISSIER, Jean. *Droit du Travail*. Paris: Dalloz, 1992, p. 542 e 544.

A extensão dos benefícios alcançados pela associação sindical, por meio da negociação coletiva, aos não filiados não se dá por força de uma suposta identidade de interesses comuns inerentes ao grupo profissional identificado na categoria profissional ou econômica ou diferenciada, mas por razões funcionais de proteção ao sindicato e aos seus filiados, a fim destes não serem discriminados no emprego ou na admissão ao emprego em favor de filiados a outros sindicatos ou de não-filiados.¹⁰⁷ Trata-se de uma medida de política trabalhista que de certa forma restringe a aplicação do princípio da liberdade sindical individual, pelo qual o empregado pode escolher a que sindicato se filiar ou simplesmente não se filiar, porque se sujeita aos efeitos alcançados por sindicato a que porventura não pertença ou pertença a outro. Especificamente quanto à abrangência pessoal do contrato coletivo, a Recomendação n. 91 da OIT, sobre os contratos coletivos, de 1951, sugere, na norma III, 4, segunda parte, que as disposições do contrato coletivo deveriam aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias interessadas que trabalham nas empresas compreendidas por ele, salvo disposição contrária. A fim de conciliar a limitação da liberdade sindical dos indivíduos e grupos não filiados ao sindicato, porém abrangidos por um contrato coletivo por ele celebrado, preconiza-se a limitação de suas atividades à

¹⁰⁷ GIUGNI, 1991, p. 62. Diferentemente pensa Russomano (op. cit., p. 63), para quem a representação do sindicato é “sociologicamente necessária, que se torna jurídica através da norma de direito que a legitima e delimita”. Bem como Moraes Filho (op. cit., p. 60-61), segundo o qual “existe, assim, a profissão na realidade social, como um grupo de atividade espontâneo, natural, anterior a qualquer tentativa de regulamentação pelo direito.” Todavia, enquanto o primeiro defende a pluralidade sindical (op. cit., p. 74), o último, como sabido, sempre se bateu pelo sindicato único, mediante heteronomia, unidade sindical ou unicidade sindical (para ele termos sinônimos, op. cit., p. 278). Posição esta confirmada em outras obras: Sindicato - organização e funcionamento. *Revista LTr*, São Paulo, v. 44, n. 09, set. 1980, p. 1.067; A Organização Sindical Perante o Estado, *Revista LTr*, São Paulo, v. 52, n. 11, nov. 1988, p. 307). Isso evidencia tratem-se de institutos não necessariamente ligados e correlatos um ao outro, ou seja, a representação do sindicato estendida a não filiados não comporta a necessária e lógica ilação do sindicato único, imposto pelo Estado. Evaristo de Moraes Filho defendeu realmente a unicidade sindical imposta pelo Estado, dadas as funções delegadas do poder público e o imposto sindical, de um lado, e, de outro, devido à dissolução ideológica do movimento sindical autônomo no regime de pluralidade sindical. Porém, o fez elogiando o modelo proposto por Oliveira Vianna, qual seja, pluralidade de associações profissionais convivendo com um único sindicato reconhecido pelo Estado, acrescido de uma nota essencial - a rotatividade do sindicato único -, é dizer, a possibilidade de o sindicato reconhecido ser substituído por uma associação profissional sindicalizável, que se mostrasse mais representativa, segundo os critérios da CLT (número de associados, serviços sociais fundados e mantidos, e valor do patrimônio sindical, art. 519), do que o sindicato reconhecido (1978b, p. 273; 1980, p. 1.067-1.068).

representação dos interesses profissionais da categoria, o que se denomina de princípio da especialização.¹⁰⁸

Referida extensão, todavia, vem atender os interesses dos sindicatos e dos trabalhadores, quando estes não possuem forte consciência sindical. Em países de forte tradição sindical, por exemplo, Alemanha, a discriminação nos contratos coletivos em favor dos filiados é uma das mais pugnadas cláusulas de garantia sindical, porque se consubstancia em eficiente meio de aumentar o número de filiados. No País mencionado, os tribunais declaram ilegais as cláusulas convencionais discriminatórias em favor de filiados.¹⁰⁹

No totalitarismo, a constituição do sindicato - concomitantemente, reconhecimento e atribuição de certas prerrogativas - era dependente de um ato externo à vontade dos membros do sindicato, no Brasil chamado de investidura sindical, outrora atribuída pelo Ministério do Trabalho por meio da carta de reconhecimento sindical, conferida apenas aos sindicatos que adotassem o estatuto padrão elaborado pelo referido Ministério e preenchessem os requisitos previstos na CLT, a fim de uma e não outra associação sindicalizável, em tese, ser reconhecida como sindicato.

¹⁰⁸ GOMES; GOTTSCHALK, op. cit., p. 655.

¹⁰⁹ HANSON, Charles; JACKSON, Sheila; MILLER, Douglas. *La Sindicación Obligatoria: estudo comparativo sobre política interior y garantia sindical en Gra-Bretanha, Estados Unidos y Alenania Occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1989, p. 249-255.

2.2.1.1 – Instituição

Conceber a associação sindical como instituição, que se origina de um ato coletivo, não importa apenas em explicar sua natureza jurídica, porque o conceito de instituição se reporta, antes, a um conceito de Direito, dotado das seguintes notas:¹¹⁰ a) remissão ao conceito de sociedade, que dá corpo a uma entidade de vida própria e distinta dos indivíduos nela inseridos; b) ordem social espontânea, que exclui a legitimidade exclusiva da ordem imposta; c) e, por fim, que essa ordem social se apresente em uma organização estruturada, capaz de se desenvolver, elaborando continuamente normas jurídicas adequadas ao contexto sócio-econômico.

O conceito de instituição integra os elementos acima e se exprimi como ente ou corpo social. Ente de existência objetiva e concreta, e, porquanto imaterial, tem uma individualidade exterior e visível. É manifestação da natureza social e não individual do homem, sem que o substrato da instituição seja o homem, mas que busca fins humanos e é administrada pelo homem. A instituição pode ter ou não personalidade jurídica, dependendo de atender ou não aos requisitos legalmente exigidos. Dessa forma, personalidade jurídica é uma qualidade accidental da instituição. Uma pessoa jurídica, constituída em conformidade com a lei, de fato ou aparentemente, é sempre uma instituição, mas uma instituição pode não ser legalmente uma pessoa jurídica. Como um ser fechado, a instituição comporta análise de si e para si, como também das relações estabelecidas com outras instituições situadas hierarquicamente abaixo, acima ou ao seu lado. É por fim uma unidade firme e permanente, que não perde identidade com a mudança

¹¹⁰ ROMANO, Santi. *L'Ordinamento Giuridico*. Pisa: Carv. Mareotti, 1917, p. 22 et seq.

dos elementos que a compõe, do patrimônio, dos meios empregados para alcançar sua finalidade, dos interesses, dos fins etc.

A empresa, principal agente da economia de mercado, cuja espécie de maior proeminência atual é a multinacional, só legal ou utopicamente pode ser considerada uma instituição, como faz famosa doutrina de direito comercial, observando-a sob o perfil corporativo, pelo qual a empresa se mostraria uma especial organização de pessoas que é formada pelo empresário e pelos empregados, seus colaboradores.¹¹¹

Ao lado do perfil corporativo a empresa apresenta facetas bem mais reais e permissivas do reconhecimento de sua realidade. Têm em comum a consideração do ponto de vista individualista do empresário: a) empresa como o próprio empresário - perfil subjetivo -; b) empresa como atividade empresarial organizada pelo empresário - perfil funcional -; c) e empresa como patrimônio *aziendale* e estabelecimento comercial ou como objeto de direito do empresário - perfil patrimonial e objetivo.¹¹²

Na empresa falece a unidade concreta de um ente social espontâneo e autonomamente organizado, havendo antes a ordem imposta unilateralmente pelo empresário na organização de sua atividade, para a qual os trabalhadores colaboram e eventualmente co-gerenciam. Não determinam a organização dessa atividade.

O empresário busca o recrudescimento da lucratividade da atividade econômica que desenvolve, enquanto os empregados lutam, sobretudo, pelo aumento salarial e diminuição da jornada de trabalho. Não existe uma unidade real e concreta de propósitos entre o empresário e os empregados.¹¹³

¹¹¹ ASQUINI, Alberto. Perfis da Empresa, *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*. São Paulo, v. XXXV, n. 104, out./dez. 1996, p. 122.

¹¹² Op. cit., p. 108-126.

¹¹³ Nesse sentido a contundente crítica de Santoro-Passarelli, a respeito da definição legal da empresa como instituição de que é “uma artificial noção legislativa, sem aderência com a realidade” (apud ibidem, p. 124, nota 35).

Oxalá a propalada responsabilidade social da empresa¹¹⁴ contribua para tornar real a utopia da empresa-instituição, e de fato não escamoteie a intenção empresarial de divulgação e promoção dos produtos e serviços comercializados, que dessa forma adquirem certamente receptividade e maior aceitação no mercado consumidor, devolvendo em maiores dividendos o investimento social!

2.3 – Características

2.3.1 - Indeterminação do número mínimo de membros

O sindicato, entendido como formação espontânea no seio da sociedade capitalista e expressão da legítima autonomia privada coletiva, pode se formar sem predeterminação do número mínimo de associados, pessoas físicas ou jurídicas, tudo dependendo da vontade dos associados e das circunstâncias em que se forma.

Este modelo organizacional, chamado espontâneo,¹¹⁵ é consagrado no art. 2º da Convenção n. 87 da OIT, pelo qual a associação sindical seria uma das formas possíveis - espécie do gênero organização sindical - de os trabalhadores ou empresários se organizarem para defesa dos respectivos interesses. A organização sindical pode apresentar outras formas de exercício da liberdade sindical, especialmente no âmbito da empresa, a exemplo das comissões internas, conselhos de fábrica, delegados, que, no direito italiano, dispõem do poder de celebração de contratos coletivos.¹¹⁶

¹¹⁴ Por responsabilidade social da empresa entende-se o compromisso da empresa em não explorar a mão-de-obra, em não empregar o trabalho infantil, e, externamente, em destinar parte de seus lucros para manutenção de creches, escolas, hospitais, e serviços sociais desenvolvidos por organizações não governamentais (ONGs.), normalmente inseridos na comunidade local ou regional em que a empresa esteja instalada.

¹¹⁵ CORDOVA, op. cit., p. 17.

Para a OIT, não fere o princípio da liberdade sindical a legislação impor um determinado número mínimo de membros a fim de se poder constituir um sindicato, desde que, nas circunstâncias concretas, reste evidenciada que tal limitação não se alça a motivo impeditivo de constituição de sindicatos e que seja razoável. Assim, considerou-se objetável numa dada situação a exigência de que os membros fundadores de um sindicato não fossem menos de cinquenta; porém, em outro caso, julgou-se razoável o número mínimo de vinte.¹¹⁷

No Direito francês, duas pessoas podem constituir um sindicato.¹¹⁸

Todavia, nos regimes totalitários de direita, em que formalmente o sindicato se mantinha, havia um número mínimo pré-determinado. No Brasil, o art. 515 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proibía a formação sindical com menos de 1/3 dos membros da categoria, salvo autorização ministerial. Apesar de tacitamente revogada essa disposição pela Constituição da República de 1988, art. 8º, inc. I, não se harmoniza com a estrutura sindical a existência de sindicato com duas pessoas, como oportunamente se verá.

A federação sindical, ainda hoje, não pode se constituir com menos de 5 (cinco) sindicatos (art. 534, § 1º, CLT), e, à confederação, não é permitida a existência sem o mínimo de 3 (três) federações (art. 535, CLT).

Tais preceitos consolidados, em acedência à interpretação do texto constitucional levada a cabo pelo Supremo Tribunal Federal, foram recepcionados pela Carta Magna de 1988.

¹¹⁶ GINO, 1991, p. 63. No direito brasileiro, organização sindical é sinônimo de associação sindical (Título V da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), e, de fato, é a forma mais freqüente e importante de organização sindical, e é a ela que se reporta nesta pesquisa, tanto no Brasil quanto no direito comparado.

¹¹⁷ OIT, op. cit., p. 40.

¹¹⁸ CAEN; PELLISER, op. cit., p. 545.

2.3.2 - Finalidade sócio-econômica

No sistema capitalista, o sindicato está voltado para si mesmo, para a maximização das vantagens trabalhistas frente ao capital. O socialismo e o totalitarismo de direita almejam desviar a atuação sindical das finalidades sócio-econômicas para os ideais por estas doutrinas preconizados: a primeira para a revolução; a segunda para a harmonia das classes visando o bem estar coletivo, o interesse supremo da nação corporificado no Estado, que dessa maneira criaria as condições necessárias ao crescimento da economia capitalista.

Quanto mais comprometidas as lideranças sindicais com essas finalidades, tanto mais próximas estarão das bases. Inversamente, vinculadas com fins diretamente políticos, distanciam-se dos representados e se aproximam da classe empresarial e da burocracia estatal, numa relação que se traduz em troca de favores prejudiciais aos representados e favoráveis aos interesses dos empregadores e da burocracia estatal.

As finalidades sócio-econômicas do sindicato lhe conferem um caráter egoístico de defesa dos interesses trabalhistas dos membros que o congregam, mirando sempre o recrudescimento de melhores condições de trabalho, e não o gozo dessas mesmas condições. Esta constatação, feita até pelo socialismo revolucionário russo, não implica a negação dos interesses gerais da sociedade capitalista, antes sua afirmação, porque alimentada na satisfação das aceleradamente crescentes “necessidades” individuais - pedra angular do sucesso nesta sociedade. É possível, como acreditou Lenin, que numa ordem socialista, a finalidade egoística do sindicato represente, de fato, a negação dos interesses gerais da sociedade. Porém, na sociedade em que vivemos, não se compreende o sindicato dotado de objetivos subversivos ou revolucionários, porque almejando a alteração radical da ordem estabelecida estaria praticando suicídio, visando à própria destruição, o que vem

de encontro com outro elemento dele integrante - estabilidade ou permanência na sociedade.

2.3.3 – Estabilidade

Enquanto associação informada pelo princípio da autonomia privada coletiva, dentro da ordem capitalista, o sindicato aspira à estabilidade, à afirmação frente à classe empresarial-empregadora. Quando controlado e dependente da vontade de um ente externo, resta evidente sua instabilidade, posto que sujeito aos desmandos de quem o controla. Assim ocorria no Brasil com relação à cassação da carta de reconhecimento, ou à destituição da diretoria e conseqüente substituição por delegados sindicais, daqueles sindicatos que ousassem contestar o sindicalismo oficial ou a política econômica do governo, restando instáveis qual Dâmocles no trono de Dionísio.

Importante efeito do elemento estabilidade é o fato de os membros da associação profissional mudarem sem comprometer sua permanência: saem uns entram outros e o sindicato permanece.

2.3.4 – Conceito

Com respaldo nos elementos acima, orientamo-nos pelo seguinte conceito de sindicato: associação permanente constituída mediante um ato coletivo celebrado por duas ou mais pessoas sujeitas a semelhantes condições de trabalho (atividade profissional ou econômica), para representação, promoção e defesa dos interesses econômicos e sociais comuns oriundos e ligados ao exercício do respectivo trabalho.

Neste conceito, algumas expressões merecem ser ressaltadas.

O termo *associação* revela a idéia de instituição e, por consequência e essencialmente, a de organização, que comporta uma análise interna, que não será feita no presente trabalho.

O *ato coletivo* enfatiza a necessária voluntariedade e a qualidade do ato instituidor do sindicato, de natureza essencialmente privada, originado de vontades individuais convergentes.

A sujeição a *semelhantes condições de trabalho* relaciona-se com a finalidade econômica e social perseguida pelo sindicato, porque mais do que reunir trabalhadores de uma mesma profissão, forma-se para atender interesses comuns, que podem ser compartilhados por diferentes profissionais, por estarem, por exemplo, subordinados juridicamente a um único empregador ou a um grupo empresarial, incluídas as respectivas redes de subcontratação.

A restrição territorial, que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) compreende no conceito de sindicato, não se constitui em elemento essencial caracterizador do sindicato, mesmo na realidade jurídica positivada brasileira.

Este elemento refere-se à representatividade do sindicato, e, portanto, pré-existe à base territorial, onde exerce exclusiva representação dos componentes da respectiva categoria econômica, profissional ou profissional diferenciada representada.

Dessa maneira, seu estudo é compreendido na estrutura sindical brasileira, como elemento essencial do conceito de unicidade sindical.

3 - ESTRUTURA SINDICAL NO DIREITO BRASILEIRO

3.1 – Fundamentos políticos e legais originários

A estrutura sindical consolidou-se ao longo da década de 30, a partir da “Revolução” que levou Getúlio Dorneles Vargas ao governo brasileiro e à sombra do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, criado três semanas após tomado o poder pelos “revolucionários”.

No que se refere à política jurídica trabalhista, a “Revolução” de 30, dentre inúmeros outros, gerou o debate sobre qual a natureza jurídica do sindicato com a nova ordem instalada: pessoa jurídica de direito público, sujeita ao controle estatal e dotada da prerrogativa de representação da categoria; ou pessoa jurídica de direito privado, com autonomia perante o Estado e com poderes de representação limitados aos associados.¹¹⁹ Linhas atrás, viu-se como este problema se resolve doutrinariamente: ontologicamente, a associação profissional, sindicato, é pessoa jurídica de direito privado, porque resulta de

¹¹⁹ VIANNA, O., op. cit. p. 9. Como se viu, não são verdadeiros os termos desta equação: o sindicato pode representar trabalhadores não filiados, por exemplo, em uma ação coletiva ou na celebração de um contrato coletivo, sem desfigurar sua pessoa jurídica de direito privado, como hoje se aceita nos países de tradição democrática, e mesmo no Brasil, com a CF/88.

um ato coletivo inspirado em indivíduos que buscam a melhoria, unindo esforços, das condições respectivas e comuns de trabalho e sociais.

A primeira lei que pretendeu regular sistematicamente os sindicatos urbanos¹²⁰ no Brasil, sujeitando-os a rigorosa disciplina e controle pelo Ministério do Trabalho, foi o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, de autoria de Evaristo de Moraes e Joaquim Pimenta.

O Decreto n. 19.770/31 instituiu a unicidade sindical por classe patronal e operária. O poder de reconhecer a associação profissional ou patronal, como sindicato, era atribuído ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a cujo Ministro competia aprovar os estatutos associativos, caso preenchessem as condições discriminadas no referido Decreto (art. 2º, § 1º e 2º).

Os sindicatos reconhecidos foram alçados a órgãos de colaboração do poder público, como consultores e técnicos na solução dos problemas dos seus interesses de classe (art. 5º). Ainda nesta função, por meio de conselhos mistos, os sindicatos, federações e confederações, podiam conciliar e julgar os conflitos trabalhistas suscitados por patrões, operários ou empregados (art. 6º).¹²¹

Importante ressaltar que este Decreto conferiu poderes ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio de intervir no funcionamento do sindicato por intermédio de delegado, e até de o dissolver, tudo por via administrativa (arts. 15 e 16, § 1º a 3º).

¹²⁰ A 06.01.1.903, foi editado o Decreto n. 979, que dispôs sobre a fusão dos sindicatos de empregadores e empregados da agricultura, inspirada nos interesses de sindicatos cristãos do Norte e Nordeste, representados pelo Deputado Joaquim Inácio Tosta. O Decreto 1.637 de 05.01.1.907, resultante de projeto apresentado pelo referido Deputado, mantinha a organização dos trabalhadores rurais em irmandade com os patrões, dentro do espírito de harmonia entre as classes (VIANNA, Segadas, in SÜSSEKIND et al., op. cit., p. 1.079). Ainda FÜCHTNER, Hans. *Os Sindicatos Brasileiros de Trabalhadores: Organização e Função Política*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980, p. 45.

¹²¹ Estas últimas funções foram regulamentadas pelo Decreto n. 21.396, de 12.05.32, que criou as Comissões Mistas de Conciliação, e pelo Decreto n. 22.132, de 25.11.32, que instituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento, as quais constituíram o antecedente histórico da representação classista na Justiça do Trabalho, extinta com a Emenda Constitucional n. 24, de 09.12.1999.

Nos termos do aludido debate, o Decreto n. 19.770/31 elevou o sindicato a pessoa jurídica de direito público, ou, do ponto de vista doutrinário aqui defendido, negou a existência do sindicato.

O parágrafo único do art. 120 da Constituição Federal de 1934 prescreveu, nos termos da lei, a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos, reconhecendo-lhes, doutrinariamente, a personalidade jurídica de direito privado. O Decreto n. 24.694, de 12 de julho de 1934, veio a regular o novo estatuto jurídico sindical, que exigia para o reconhecimento do sindicato, pelo menos, a filiação de 1/3 dos integrantes da categoria, o que, na prática, somente dois sindicatos por categoria podiam ser reconhecidos, tendo em conta que nunca ocorreu a distribuição dos membros da categoria profissional ou econômica em três partes iguais, cada qual formando um sindicato.¹²²

Evaristo de Moraes Filho¹²³ relata não ter sido boa a experiência pluralista porque dispersou o movimento sindical e ensejou o domínio dos sindicatos por interesses patronais ou confessionais, estes últimos bastante influentes para a instituição, na Constituição de 34, da pluralidade sindical.

A cristalização da estrutura sindical ocorreu com a implantação do Estado Novo, aos 10 de novembro de 1937, dia em que foi decretada a Constituição dos Estados Unidos do Brasil.

O Estado Novo, como os regimes corporativos europeus, foi a resposta da sociedade civil burguesa à ameaça comunista fortalecida, de um lado, pelos elevados níveis de desigualdades sociais alcançados pela acumulação capitalista industrial, e, de outro, pela inviabilidade da continuidade de sua lógica expansionista, mediante formação

¹²² MORAES FILHO, 1978b, p. 227. Lembra, todavia, que verdadeira pluralidade sindical só tivemos no regime do decreto n. 1.637, de 1907, segundo o qual bastavam 7 (sete) associados para a constituição do sindicato, que deveria ser registrado somente no cartório competente. Este regime acabou em 1930.

¹²³ A Organização Sindical Brasileira. *Revista LTr*. São Paulo, v. 42, n. 01, 1978a, p. 28.

de impérios das grandes potências, manifesta com a eclosão da I Guerra Mundial. Por isso apareceram no período entre guerras.

A ordem corporativa, no Brasil, programada na CF/37, assentou-se na sub-estrutura sindical. Ordem corporativa e ordem sindical não se confundem. Pode haver aquela sem esta, por exemplo, como ocorreu na Alemanha nazista, bem como esta sem aquela,¹²⁴ como há hoje nas democracias ocidentais.

Nos regimes corporativos, a sub-estrutura sindical estava para eles como os meios estão para os fins: a ordem sindical seria o meio para a consolidação da ordem corporativa.¹²⁵

Resume a sub-estrutura sindical brasileira o art. 138 da CF/37, *in verbis*:

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porem, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.

Este dispositivo é tradução fiel do de n. III da *Carta del Lavoro*, aprovada pelo Grande Conselho Fascista no dia 21 de abril de 1927. A propósito, a política econômica do Estado Novo, consistente em limitar a iniciativa individual aos interesses nacionais, representados pelo Estado, que intervinha no domínio econômico para suprir as deficiências dos particulares e coordenar os fatores da produção – capital e trabalho – de modo a harmonizá-los (entenda-se, escamoteá-los e contê-los no aparato estatal), bem como em instituir regras de proteção ao trabalho, dentre elas a instituição da Justiça do Trabalho, agrupadas sob a rubrica constitucional da Ordem Econômica, foram retiradas, *ipsis litteris*, da Carta del Lavoro fascista.¹²⁶

¹²⁴ VIANNA, O., op. cit., p. 125.

¹²⁵ PANUNZIO, Sergio. Origini e Sviluppi Storici del Sindacalismo Fascista. In LOJACONO, Luigi (Org.). *Le Corporazione Fasciste*. Milano: Ulrico Hoepli, 1935, p. 45.

¹²⁶ MORAES FILHO, 1978a, p. 18-19.

Com a nova Constituição, houve necessidade de adequar a organização sindical aos propósitos do regime corporativo nela programado. O Decreto-Lei n. 1.402, de 05.07.1939, constituiu a Lei Orgânica do Sindicato, para cuja elaboração concorreram dois expressivos juristas da doutrina corporativista entre nós: Oliveira Vianna e Luiz Augusto de Rego Monteiro, tendo sido o primeiro o presidente da Comissão e seu relator geral. Alguns trechos da exposição de motivos do aludido Decreto-Lei explicitam o projeto da organização corporativa e de sua base, a organização sindical:

‘É, porém, no espírito da nova Constituição na riqueza inovadora dos seus princípios, que a Comissão encontrou as fontes melhores de inspiração para realizar o seu trabalho de reforma da legislação vigente. Como se depreende claramente de várias das suas cláusulas e dispositivos, a Constituição de 1937, instituindo a organização corporativa da nova ordem econômica, vinculou-a à organização sindical. Que esta passa a ser a substrução sobre que irá assentar aquela - é uma decorrência lógica do próprio regime político ali instituído’ ... ‘Representam as associações profissionais, portanto, os órgãos primordiais e de maior relevo da estrutura pré-corporativa do país’.¹²⁷

Precisando os contornos da organização sindical, foi baixado o Decreto-Lei n. 2.381, de 09.07.1940, que aprovou o quadro das atividades e profissões, para o registro das associações profissionais e o enquadramento sindical e dispôs sobre a constituição dos sindicatos e das associações de grau superior.

Doravante, os cânones da organização sindical brasileira, que conduziram o país à organização corporativa da produção, foram definidos: 1) enquadramento sindical prévio - determinação da *categoria de produção* -; 2) sindicato único - somente o reconhecido pelo Estado pode representar a categoria -; 3) contribuição sindical obrigatória; 4) amplo controle das entidades sindicais pelo Estado, uma vez que elas exercem funções delegadas de poder público.

¹²⁷ Apud ibidem, p. 18.

3.2 - Enquadramento sindical

3.2.1 – Conceito

Enquadramento sindical é o agrupamento legal dos empregadores, empregados, profissionais liberais e respectivas associações em classes econômicas ou profissionais pelo ramo da atividade econômica desenvolvida na unidade de produção de bens ou serviços, exceto com relação às profissões diferenciadas, cujo critério de enquadramento é a própria profissão exercida.

É a questão mais importante e difícil do direito sindical e corporativo, e resulta da: “distribuição das categorias jurídicas, ou seja, das associações representativas dentro de tal ou qual setor do ordenamento sindical, assinalando-se seu lugar exato no quadro de organização profissional.”¹²⁸

Nele se evidencia o meio mais agressivo utilizado ativamente pelo Estado - Administração Pública - para moldar a sociedade brasileira e supostamente¹²⁹ resolver o problema fundamental detectado nesta sociedade de maneira mais profunda pelo sociólogo e jurista corporativista Oliveira Vianna¹³⁰: “a correção de sua condição molecular ou atomística e de seu espírito individualista.”

¹²⁸ CARVALHO, M. Cavalcanti. *Direito Sindical e Corporativo*. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco Filho, 1941, p. 320-321.

¹²⁹ Como já foi visto, a organização sindical brasileira foi moldada para suprimir as resistências ao incipiente processo de industrialização do País.

¹³⁰ Op. cit., p. V.

3.2.2 – Formas de organização e a opção estatal

Idealizado o enquadramento sindical, a opção estatal para organizar o sindicato no Brasil, em regra, foi pela forma de categoria,¹³¹ não por profissão ou por empresa.

Na organização por profissão, o sindicato somente representa trabalhadores que exercem a mesma profissão, independentemente da empresa ou atividade econômica para a qual prestem serviços. É também chamado de sindicato horizontal, porque estende sua representatividade a todos trabalhadores de igual profissão nos diferentes setores da atividade econômica, em uma certa base territorial.¹³² Foi essa a opção para organizar as profissões consideradas diferenciadas pelo mapa de enquadramento sindical.¹³³

Segundo a organização por empresa ou indústria, o sindicato representa todos os empregados subordinados à direção de determinada empresa, não importando o nível hierárquico e a profissão efetivamente exercida. É denominado sindicato vertical porque é definido em função da subordinação jurídica ao empregador - pessoa física ou jurídica -, que delimita o número possível de filiados ao sindicato. Não existe este tipo de sindicato no Brasil, não obstante as pressões empresariais para sua implantação.

¹³¹ Op. cit., p. XI-X. O autor é categórico em dizer que a opção feita no Brasil foi o do sindicato por *categoria*, não por *indústria*, como na Rússia e nos EUA, pós New Deal; CARVALHO, op. cit., p. 329, com mais profundidade, diz que não só do quadro de atividades e profissões, “que limita-se a dar uma relação dos grupos profissionais compreendidos nas diferentes Confederações e a enumerar, discriminando, as atividades e categorias profissionais pertencentes a esses grupos”, mas, principalmente, de uma leitura atenta do Decreto-Lei n. 1.402/39, depreende-se que o critério de enquadramento sindical seguido pelo legislador é a categoria homogênea - categoria idêntica, específica - ou, na impossibilidade, categorias similares ou conexas. Octávio Bueno Magano denomina referido critério de vertical ou de indústria, e o extrai do art. 511 da CLT (op. cit., p. 20). Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a CF/88, no art. 8º, III, “manteve a organização sindical por categoria (...)” (1991, p. 237).

¹³² NACIMENTO, 1991, p. 234. RUSSOMANO, op. cit., p. 99. Segundo o último autor, a dicotomia sindicato por profissão (horizontal) e sindicato por indústria (vertical) só existe para os sindicatos dos empregados, eis que dos empregadores o sindicato necessariamente será definido pela atividade econômica do empreendimento.

¹³³ A Orientação Jurisprudencial n. 55 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho esclarece que “Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria”.

3.2.3 – A categoria no Direito Corporativo italiano

A noção de categoria, em que se assenta a estrutura sindical, é originária do direito corporativo italiano. Neste país, a categoria compreendeu os interesses econômicos idênticos, denominados interesses coletivos, que concorrem para concretamente constituir as relações de natureza econômica.¹³⁴ Significou o agrupamento dos interesses coletivos insertos no desenvolvimento de uma atividade produtiva do mesmo gênero, e que foram representados pelos sindicatos, de empregadores e de empregados. Foi fundamental na reforma da organização sindical-corporativa italiana promovida pela Lei n. 163, de 05.02.1934, quando doravante os sindicatos deixaram de ser referidos territorialmente (extingiram-se os sindicatos locais, provinciais, interprovinciais e nacionais para se tornarem órgãos de impropriamente chamada federação) e, existindo apenas associações sindicais nacionais, estas passaram a agir com autonomia no confinamento da *categoria*. Acima destas associações, encontravam-se as confederações homogêneas, representativas dos interesses coletivos afetos aos respectivos ramos de produção, por exemplo, ramo da agricultura, da indústria, do comércio etc. Em número de nove, estavam dispostas paralelamente: a cada confederação de empregador correspondia uma de empregado, sendo

¹³⁴ CHIARELLI, Giuseppe, L'Attuale Struttura dell'Ordinamento Sindacale Fascista. In LOJACONO, Luigi. (Org.). *Le Corporazione Fasciste*. Milano: Ulrico Hoepli, 1935, p. 134. Deveras aí afirma: “*La serie degli interessi economici del medesimo tipo costituisce l'interesse collettivo, e coloro nei quali tale interesse viene di volta in volta a impersonarsi, nella costituzione concreta dei rapporti economici, costituiscono la categoria*”. Vê-se que as definições de categoria profissional e econômica receberam no Brasil idéias distintas das comportadas nessas expressões no direito corporativo italiano. Lá (CARVALHO, op. cit., p. 107), categoria profissional, atuante no clima sindical, “é o agrupamento dos elementos produtores (empregadores, empregados e profissionais liberais), que exercem a mesma função no processo econômico”. Diversamente, categoria econômica ativa, no espírito corporativo, “é a síntese das forças da produção (Declaração VI da Carta do Trabalho). A diferença entre uma e outra reside em que, enquanto na primeira os produtores se reúnem tendo em vista os critérios distintivos e concorrentes da atividade econômica e da divisão do trabalho, na segunda o critério predominante é somente o da atividade econômica”.

que a dos empregadores eram elevadas a órgão estatais. Exceção ao paralelismo foi a confederação dos profissionais liberais e dos artistas.

A organização sindical-corporativa acima resumida, que pode ser chamada de vertical (não em decorrência da unidade de empregador que daria o colorido ao sindicato, mas *ex vi* de um sistema unitário e orgânico imposto por um Estado interventor na vida econômica mediante a organização sindical das forças produtivas - capital e trabalho -, sistema revelador da mais importante característica do Estado corporativo fascista¹³⁵), modelou a estrutura sindical brasileira em seus traços essenciais – definição dos elementos do enquadramento sindical.

3.2.4 – Realização: mapa do enquadramento

Imposto pelo Estado, o enquadramento foi realizado da cúpula para a base, distribuindo-se a sociedade gelatinosa no recipiente da estrutura sindical, individuando categorias e constituindo sua organização no sistema confederativo.

A cúpula da estrutura sindical brasileira é formada pelas confederações, que foram fixadas segundo o critério da simetria ou paralelismo, permeável, aliás, em toda extensão e profundidade da estrutura: confederação, federação e sindicatos.

Cavalcanti Carvalho desse modo externou a simetria:

‘Empregadores e empregados devem ficar separados, mas separados em disposição simétrica, de modo que o enquadramento dos primeiros fique em correlação com o dos segundos. É o que se chama enquadramento paralelo: - empregadores, de um lado; trabalhadores, do outro. À Confederação dos industriais corresponde aquela dos trabalhadores na indústria, à Confederação dos comerciantes a dos comerciários, etc. A razão desse paralelismo simétrico - explica Barassi - é evidente. Empregadores e trabalhadores são duas forças iguais juridicamente falando, assim como igual é a sua importância econômica. São duas forças que colaboram, uma ao lado da outra, no mesmo negócio (porque o paralelismo pressupõe em primeiro lugar a identidade do ramo de

¹³⁵ Ibidem, p. 133.

atividade fundamental). Mas, no que diz respeito aos seus interesses imediatos, vêm a colocar-se em face da outra'.¹³⁶

Nos moldes do quadro de atividades e profissões, que fixa o plano básico do enquadramento sindical, até a CF/88, houve o seguinte enquadramento das atividades econômicas, agrupadas em confederação, grupos e atividades ou categorias, lembrando que paralelamente enquadram-se os empregados nas respectivas atividades, grupos e confederação.¹³⁷

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, agrupando: 1) indústria de alimentação; 2) indústria do vestuário; 3) indústrias da construção e do mobiliário; 4) indústrias urbanas; 5) indústrias extrativas; 6) indústrias de fiação e tecelagem; 7) indústrias de artefatos de couro; 8) indústrias de artefatos de borracha; 9) indústrias de joalheria e lapidação de pedras preciosas; 10) indústrias químicas e farmacêuticas; 11) indústrias do papel, papelão e cortiça; 12) indústrias gráficas; 13) indústrias de vidros, cristais, espelhos, cerâmica de louça e porcelana; 14) indústrias de instrumentos musicais e de brinquedos; 15) indústrias cinematográficas; 16) indústrias de beneficiamento; 17) indústrias de artesanatos em geral; 18) indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO, reunindo os grupos: 1) comércio atacadista; 2) comércio varejista (excetua o respectivo grupo de trabalhadores); 3) agentes autônomos do comércio; 4) comércio armazenador; 5) turismo e hospitalidade; 6) estabelecimentos de serviços de saúde.

¹³⁶ Apud VIANNA, J. de Segadas. *Organização Sindical Brasileira*. Rio de Janeiro: O Cruzeiro, 1943, p. 184-185.

¹³⁷ O quadro completo de atividade e profissões, até a CF/88, pode ser consultado, entre outras compilações legislativas, na seguinte: BRASIL. *Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Previdenciária*. MANNRICH, Nélon (Org.). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002 (RT – mini-códigos), p. 367-392.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES MARÍTIMOS, FLUVIAIS E AÉREOS - abarca: 1) empresas de navegação marítima e fluvial; 2) empresas aeroviárias; 3) empresários e administradores de portos (trabalhadores do ramo denominados estivadores); 4) empresas prestadoras de serviços portuários; 5) empresas de pesca.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES TERRESTRES - abrange: 1) empresas ferroviárias; 2) empresas de transportes rodoviários; 3) empresas de carris urbanos (inclusive cabos aéreos); 4) empresas metroviárias.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE - enfeixa: 1) empresas de comunicações; 2) empresas de publicidade; 3) empresas jornalísticas.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE CRÉDITO - estende-se a: 1) estabelecimentos bancários; 2) empresas de seguros privados e capitalização; 3) agentes autônomos de seguros privados e de crédito; 4) entidade de previdência privada; (grupo profissional único para os grupos “2”, “3” e “4”: empregados em empresas de seguros privados e capitalização, de agentes autônomos de seguros privados e de crédito e em empresas de previdência privada).

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA - formada pelos grupos: 1) estabelecimentos de ensino; 2) empresas de difusão cultural e artística; 3) estabelecimentos de cultura física; 4) estabelecimentos hípicas.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS - grupos únicos, sem paralelismo, exceção ao sistema já previsto no Direito Corporativo italiano, v. g., Advogado, Médicos, Odontologistas, Engenheiros etc. Até o advento da Lei n. 7.316 de 28.05.1985, se tais profissionais fossem empregados, seriam representados não pelo pertinente sindicato de profissão liberal, mas pelo sindicato de trabalhadores a que

correspondesse a atividade econômica preponderante desenvolvida na empresa empregadora. Isso não aconteceu com os trabalhadores enquadrados nas categorias diferenciadas, que sempre foram, enquanto empregados, representados pelo respectivo sindicato, que, como vimos, obedece a critério oposto de organização sindical: horizontal.

No interior de cada grupo componente das confederações encontram-se as categorias econômicas (de empregadores) e profissionais (de empregados), que por sua vez constituem os limites de formação de sindicatos de 1º grau. A título ilustrativo, porque o rol é imenso, no 1º grupo da Confederação Nacional da Indústria (indústria de alimentação) temos como categorias econômicas: indústria do trigo; indústria do milho e da soja; indústria da mandioca; indústria do arroz; etc. De outro lado, como categorias profissionais pertencentes ao 1º grupo da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, dentre outras encontramos: trabalhadores na indústria do trigo, milho, soja e mandioca; trabalhadores na indústria do arroz; etc.

3.2.5 – Classificação legal

A CLT classifica o enquadramento sindical em individual e coletivo (art. 576, § 6º).¹³⁸

¹³⁸ MORAES FILHO, 1978a, p. 19, baseado em CIOFFI, A., explica o significado do enquadramento sindical coletivo e individual: “Significa o primeiro a integração das associações de categoria numa organização mais ampla, de grau superior, tendo por base o critério de maior afinidade. Significa o segundo a integração das empresas ou dos indivíduos, com atividade ou profissão idêntica, similar ou conexa numa correspondente determinada categoria”.

3.2.5.1 – Individual

O enquadramento individual, ou distributivo,¹³⁹ é a divisão obrigatória dos empregados e empregadores em pré-determinadas categorias profissionais e econômicas, respectivamente.

Empregado, definido nos arts. 2º e 3º da CLT,¹⁴⁰ é “considerado toda pessoa física que prestar [pessoalmente] serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (art. 3º, CLT, a inserção entre colchetes é a contribuição do autor citado).

Empregador é toda empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º, CLT).

A atividade econômica dirigida à obtenção de lucro é essencial para o enquadramento individual estabelecido na CLT. A extensão de empregadores, prevista no § 1º, art. 2º, CLT, incluindo associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, é feita para os efeitos exclusivos decorrentes da relação de emprego.¹⁴¹

3.2.5.1.1 – Critérios

A distribuição de empregadores, empregados e profissionais liberais em categorias econômicas e profissionais resulta de imposição legal. O legislador traçou os critérios adotados para circunscrever empregados e empregadores, sobretudo, dentro do

¹³⁹ CARVALHO, op. cit., p. 321.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, 1994, p. 147-148.

¹⁴¹ VIANNA, J. de S., 1943, p. 178.

conceito legal de categoria profissional ou econômica e profissional diferenciada, pelos quais as associações, nesses contornos formadas, seriam naturais e as categorias *homogêneas*. Estão nos parágrafos 1º a 4º, art. 511 da CLT.¹⁴²

Existem três critérios: identidade ou especificidade; similaridade; e conexidade.¹⁴³

Estes critérios são definidos a partir da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, não importando se a organiza mediante microempresa, empresa de pequeno, médio ou grande porte.¹⁴⁴ Por exemplo, uma empresa de fabricação de calçados determina o critério de identidade para enquadramento de seus empregados no sindicato de trabalhadores nas indústrias de calçados. Essas indústrias inserem-se no grupo de atividades econômicas relacionadas com o vestuário, que também compreendem, entre outras, as indústrias do solado palmilhado e as indústrias de pentes, botões e similares.

A regra é a constituição de sindicatos por categorias profissionais ou econômicas específicas. Apenas na impossibilidade dessa constituição poderão ser formados pelo critério da similaridade e conexidade, cujas correspondentes categorias encontram-se inseridas necessariamente no mesmo grupo de atividades.¹⁴⁵

¹⁴² É relevante a transcrição: “§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica; § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional; § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares; § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural”.

¹⁴³ O Direito Sindical francês estabelece iguais critérios para criação de sindicatos, CAEN; PELLISSIER, op. cit., p. 545.

¹⁴⁴ SÜSSEKIND et. al., op. cit., p. 1.119.

¹⁴⁵ Dispõe o parágrafo único do art. 570 da CLT: “Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões”. Esse preceito, bem como o art. 511, foram recepcionados pela CF/88, in CARRION, 2000, p. 435. Tais normas materializam o âmbito pessoal de aplicação da unicidade sindical contida na Constituição Federal de 1988 (art. 8º, II).

3.2.5.1.2 – Dissociação

Os sindicatos constituídos pelos critérios da similaridade e conexidade poderão sofrer dissociação das categorias profissionais ou econômicas, a fim de ser constituído outro sindicato informado pelo critério da especificidade. É o que prescreve o art. 572 da CLT.

Por exemplo, em Franca, seguramente até 1995, existia o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados, Confeções de Roupas, Saltos, Solas, Formas, Bolsas, Cintos, Luvas e Vestuário de Franca e Região. Trata-se de um sindicato formado pelo critério da similaridade e conexidade. Poderiam dele se dissociar os trabalhadores das indústrias do solado palmilhado, a fim de se constituir o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Tamancos, Saltos e Fôrmas de Paus de Franca e Região.

Este último, por sua vez, ainda poderia passar pelo processo de descentralização ou desmembramento, pelo qual os trabalhadores nas indústrias de solado palmilhado de município compreendido na Região de Franca, por exemplo, Cristais Paulista, criariam o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Tamancos, Saltos e Fôrmas de Paus de Cristais Paulista – exemplo meramente didático. Este processo, porém, se relaciona com o problema da unicidade sindical.

Os sindicatos representativos de categorias profissionais diferenciadas -nas quais estão compreendidos os profissionais liberais, desde a vigência da Lei n. 7.316 de 28.05.1985, que deu legitimidade processual aos correspondentes sindicatos representarem aqueles subordinados a relação de emprego -¹⁴⁶, não poderão passar por esse processo, eis

¹⁴⁶ SÜSSEKIND, op. cit., p. 1.115.

que sempre são informados pela identidade profissional, motivo pelo qual podem ser chamados de sindicatos de ofício.

3.2.5.2 – Coletivo

O enquadramento sindical coletivo, ou constitutivo,¹⁴⁷ consiste na integração do sindicato ou da federação a uma organização de grau superior.

Existe a hipótese do enquadramento do sindicato à federação (art. 534, CLT) e a da dessa na respectiva confederação (art. 535, *caput*, CLT).

3.2.5.2.1 – Sindicato na federação

Por esse meio, o sindicato insere-se na federação, que não pode conter menos de cinco sindicatos pertencentes a igual grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Se esses cinco sindicatos devem necessariamente representar diferentes categorias econômicas ou profissionais ou se, ainda que representativos de atividades ou profissões idênticas, porém cada qual representando diferentes profissões, como impõe o art. 534, *caput*, é o que se verá diante do teor do art. 8º, II, CF/88, no estudo sobre a vigência do enquadramento sindical.

A menor base territorial de uma federação tem os limites traçados pelas fronteiras de um Estado-Membro da federação brasileira.

Os industriais do Estado de São Paulo reagiram veementemente contra a possibilidade de existirem apenas federações homogêneas - representativas unicamente de determinado grupo de atividade econômica ou profissional.

Oliveira Vianna argumentava que não poderia ser de outro modo por dois motivos: a) juridicamente, feriria a liberdade sindical - liberdade sindical coletiva - das associações de 1º grau, que não poderiam formar federações homogêneas; b) e, tecnicamente, haveria inviabilidade das federações heterogêneas celebrarem convenções coletivas, cujo poder é aceito pela doutrina dominante.¹⁴⁸ Na época, abriu-se uma exceção na sistemática da estrutura sindical para abrigar a tese defendida pelos industriais, pela qual as federações assumiriam a feição de confederações estaduais, ou seja, poderiam se formar com sindicatos afetos a diferentes grupos econômicos ou profissionais. Porém, a entidade assim criada deveria representar, no mínimo, dois terços dos sindicatos oficialmente reconhecidos há mais de dois anos num mesmo Estado, e esses sindicatos teriam de ser atinentes a uma mesma seção da Economia Nacional (art. 573, § 2º, hoje revogado). A FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - é formada nesses moldes.

3.2.5.2.2 – Federação na confederação

A segunda maneira de ocorrência do enquadramento coletivo consiste na integração da federação na correspondente confederação, que só se pode organizar com pelo menos três federações e com representatividade extensiva a todo o território nacional, situando-se sua sede no Distrito Federal (art. 535, *caput*, CLT).

¹⁴⁷ CARVALHO, op. cit., p. 321.

¹⁴⁸ Op. cit., p. 70 e s.

3.2.6 – O Conselho de Economia Nacional

Não se trataria de enquadramento sindical coletivo a integração das confederações na correspondente seção do Conselho de Economia Nacional, as quais, não representando as categorias profissionais ou econômicas, mas os ramos da atividade econômica com a função de coordenar e transmitir às associações sindicais inferiores a política econômica do chefe da Nação, promoveriam e constituiriam o sistema corporativo mediante a retrocitada integração.

A política econômica seria implementada pelo sistema corporativo, previsto no art. 140 da CF/37, com as seguintes palavras:

A economia da produção será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de poder público.

Diferencia-se corporação de sindicato porque aquela é considerada totalmente órgão estatal, enquanto este mantém, quando atrelado ao Estado, um duplo aspecto: público e privado.¹⁴⁹

Cavalcanti Carvalho distingue a funcionalidade das corporações da dos sindicatos:

‘A etapa corporativa supõe a perfeita aglutinação das categorias profissionais, reconhecidas e controladas pelo Estado, como base e ponto de partida para o estabelecimento do sistema ordenatório. Nesta última fase - a fase culminante, a fase do Direito Corporativo - assistimos a um fenômeno diverso, ou seja ao fenômeno da reunião e do conagraamento das categorias opostas (empregadores com empregados, patrões com operário), cogitando-se não mais da representação dos interesses profissionais, como acontece no mecanismo sindical, mas da defesa dos interesses gerais da produção.’¹⁵⁰

¹⁴⁹ VIANNA, O., op. cit., p. 83.

¹⁵⁰ Apud MORAES FILHO, 1978a, p. 20-21.

O sistema corporativo, tal como concebido na Carta Política de 37, nunca foi completamente aplicado no Brasil. Seu órgão de cúpula, pelo qual ele seria efetivamente instituído, estava regulado nos arts. 57 e 58 da CF/37.¹⁵¹

A primeira e mais importante atribuição desse Conselho era justamente promover a organização corporativa da economia nacional (art. 61, “a”, CF/37).

Assevera Evaristo de Moraes Filho que:

Todo o enquadramento sindical brasileiro constitui fase prévia, indispensável, da instituição do regime corporativo. Não se deu este, nunca chegando a funcionar no Brasil, que atravessou os oito anos do Estado Novo sob ditadura pessoal, caudilhista.

(...) Nunca se instituíram, entre nós, as corporações da produção, previstas no art. 140, daquela Carta.¹⁵²

Todavia, o enquadramento sindical foi plenamente aplicado, como instituto prévio e apriorístico, que daria a forma adequada ao regime corporativo, na qual seria derramada, como de fato o foi, a matéria social da sociedade brasileira.¹⁵³ O regime corporativo finca raízes no direito fascista italiano. Alemanha e França, esta durante a ocupação nazista, apesar da experiência da supressão da autonomia sindical, não o fizeram para criar a sociedade corporativa.¹⁵⁴

Sem a finalidade que teria o Conselho de Economia Nacional, porém semelhante na composição, a França possui o Conselho Econômico e Social, criado pela Ordenança de 29.12.1958, que contém a Lei Orgânica do Conselho Econômico e Social, cujos membros tiveram a designação regulamentada pelo Decreto n. 479 de 27.05.1959. A Lei Orgânica estabelece, no art. 7º, que será composto por 45 (quarenta e cinco)

¹⁵¹ Art. 57. O Conselho da Economia Nacional compõe-se de representantes dos vários ramos da produção nacional designados, dentre pessoas qualificadas pela sua competência especial, pelas associações profissionais ou sindicatos reconhecidos em lei, garantida a igualdade de representação entre empregadores e empregados.

Parágrafo único. O Conselho da Economia Nacional se dividirá em cinco seções: a) seção de indústria e do artesanato; b) seção da agricultura; c) seção do comércio; d) seção dos transportes; e) seção do crédito. Art. 58. A designação dos representantes das associações ou sindicatos é feita pelos respectivos órgãos colegiais deliberativos, de grau superior.

¹⁵² Op. cit., p. 20-21.

¹⁵³ Ibidem, p. 21.

representantes de empregados e funcionário e 41 (quarenta e um) representantes das empresas industriais, comerciais e artesanais, designados pelas organizações mais representativas.¹⁵⁵

O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva criou, na Medida Provisória n. 103 de 30.12.02, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, integrante da Presidência da República como órgão de assessoramento imediato ao Presidente da República (art. 1º, § 1º, II, MP n. 103/02). Diferentemente do Conselho francês, no Brasil, os 82 (oitenta e dois) cidadãos brasileiros que também o compõem, maiores de idade, de conduta ilibada e reconhecida liderança e representatividade, são designados pelo Presidente da República, e não escolhidos pelos segmentos sociais nele representados (art. 8º, § 1º, IV, MP n. 103/02). E, também diferentemente do Conselho de Economia Nacional, o novel Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social foi efetivamente instalado dia 13.02.2003, data de sua primeira reunião com os membros designados.¹⁵⁶

3.2.7 – Vigência

Os arts. 511, 534 e 535, *caput*, que estabelecem, respectivamente: os critérios para o enquadramento individual; o número mínimo de sindicatos representativos de atividades econômicas ou profissões idênticas, similares ou conexas, para constituir a corresponde federação; e o número mínimo de federações representativas de grupos econômicos ou profissionais, para formar uma confederação, foram recepcionados pela

¹⁵⁴ Ibidem, loc. cit.

¹⁵⁵ CORREA, Jaime Montalvo. *El Concepto del Sindicato mas Representativo en los Sistemas Sindicales Europeos*. Madrid: Ministerio do Trabajo, Instituto de Estudios Sociales, 1980. (Cuadernos Laborales: serie relaciones de trabajo), p. 52, nota 100.

¹⁵⁶ MONTEIRO, Tânia. Lula instala conselho e pede nova Previdência. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 14 fev. 2003, Nacional, p. A4.

ordem constitucional modelada na CF/88, consoante interpretação do Supremo Tribunal Federal.¹⁵⁷

Com a promulgação da CF/88, reconhecida doutrina¹⁵⁸ se formou no sentido da mudança de classificação jurídica do quadro de atividades e profissões a que se refere o art. 577 da CLT - norte do enquadramento sindical brasileiro - de natureza cogente, inafastável pela vontade de empregadores, empregados e respectivos sindicatos, para de

¹⁵⁷ Quanto ao art. 511, ilustra-se com o subsequente precedente judicial: “Tratando-se de categoria diferenciada, definida à luz do disposto no § 3º do art. 511 da CLT, descabe cogitar de desdobramento, por iniciativa dos interessados, consideradas as funções exercidas pelos sindicalizados. Mostra-se contrária ao princípio da unicidade sindical a criação de ente que implique desdobramento de categoria disciplinada em lei como única. Em vista da existência do Sindicato Nacional dos Aeronautas, a criação do Sindicato Nacional dos Pilotos da Aviação Civil não subsiste (STF, R-MS 21.305.1-DF, Marco Aurélio Mendes, Ac. TP).” (In CARRION, 2000, p. 435-436). No que se refere aos arts. 534 e 535, o Excelso Pretório, na Ação Direta de Inconstitucionalidade - Medida Cautelar (ADIMC n. 1.121), em que é autora a Confederação Nacional de Saúde - Hospitais, Estabelecimentos e Serviços) firmou, no mesmo sentido de precedente daquela Corte Máxima de Justiça: “CONFEDERAÇÃO SINDICAL - MODELO NORMATIVO. O sistema confederativo, peculiar a organização sindical brasileira, foi mantido em seus lineamentos essenciais e em sua estrutura básica pela Constituição promulgada em 1988. A norma inscrita no art. 535 da CLT - que foi integralmente recepcionada pela nova ordem constitucional - impõe, para efeito de configuração jurídico-legal das Confederações sindicais, que estas se organizem com o mínimo de três (3) Federações sindicais. Precedente: RTJ 137/82, Rel. Min. MOREIRA ALVES. O desatendimento dessa exigência legal mínima por qualquer Confederação importa em descaracterização de sua natureza sindical. Circunstância ocorrente na espécie. Conseqüente reconhecimento da ilegitimidade ativa *ad causam* da Autora.” (In Brasil. STF, TP, Rel. Ministro Celso de Mello, j. 06.09.1995, v. u. DJU. Poder Judiciário, 06.10.95, p. 33.127). O Ministério do Trabalho adequou-se ao entendimento do STF. A Portaria MTbE n. 343, de 04.05.2000, que dispõe sobre o registro sindical e revoga a Instrução Normativa n. 1, de 17.07.1997, preceitua no § 1º, art. 4º: “Na análise do pedido examinar-se-á, preliminarmente, se o requerente atende, quanto à representatividade, o disposto nos arts. 511, 534, 535, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, conforme o caso, sob pena de arquivamento”.

¹⁵⁸ Nesse sentido: CARRION, 2000, p. 437 - “O quadro de atividades e profissões (enquadramento sindical) só serve como modelo, pois não é mais obrigatório (Süssekind, Romita e a SDC/TST [Secção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho])”. Mozart Victor Russomano (op. cit., p. 81-82, nota 6) assevera: “(...) o mapa do enquadramento sindical perdura, apenas, como indicação prática, eventualmente útil, ao processo sindicalista nacional. Por um lado, com base no inciso I, do art. 8º, da Constituição de 1988, o mapa sindical perdeu seu antigo caráter obrigatório; por outro lado, com respaldo no mesmo preceito, já não mais compete às autoridades administrativas decidir a propósito de sua estrutura (nem, acrescentamos, sobre o limite da representatividade profissional ou econômica de cada sindicato). Aliás, essa estrutura - ainda há pouco de extraordinário valor prático - perdeu importância desde que passou a ser, como entendemos, meramente facultativa ou, se preferirmos, exemplificativa”. Octávio Bueno Magano e Estêvão Mallet (apud ibidem et loc. cit.) ensinam: “A interpretação do enquadramento é que tem de ser feita segundo novas diretrizes. No passado, levava-se a efeito de acordo com o interesse das autoridades estatais, sempre apegado ao critério da unidade sindical e à observância rigorosa de padrões previamente estabelecidos. Hoje, deve efetuar-se conforme os interesses dos trabalhadores e empregadores e com a preponderância do princípio do pluralismo sobre o critério da unidade, tendo em vista as particularidades de cada caso concreto”.

natureza dispositiva, prevalecendo as autonomias individual e coletiva, incidindo tão somente quando estas se silenciarem.¹⁵⁹

O art. 577, CLT, não é o único artigo consolidado que guarda estreitos vínculos com o quadro de atividades e profissões.

O art. 511 consolidado dá a compreensão de categorias econômica, profissional e profissional diferenciada, a que o quadro de atividades e profissões dá a extensão, distribuindo-as em grupos e ramos econômicos e profissionais. Essa extensão, contudo, nunca foi petrificada, taxativa, existindo a Comissão de Enquadramento Sindical também para, a cada dois anos, propor a revisão do mapa sindical a fim de ajustá-lo às condições da estrutura econômica e profissional do país. Estava sujeito, pois, ao acréscimo de novas categorias econômicas ou profissionais e à supressão de outras. No que se refere a essa tarefa, também denominada de dinâmica do enquadramento sindical, indiscutivelmente foi abolida.

O art. 570 consolidado preceitua que: “Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro de atividades e profissões a que se refere o art. 577 (...)”

Dessa maneira, não pode um sindicato se constituir para representar empregados que se enquadrem em categorias profissionais pertencentes a grupos diversos, sem ferir os arts. 511 e 570 da CLT e, por consequência, o art. 8, II, CF/88, que recepcionou o conceito de categoria dado pelo art. 511 consolidado, consoante as interpretações mencionadas do Supremo Tribunal Federal.

¹⁵⁹ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. Rio de Janeiro: Borsói, Tomo I, 1970, p. 57-59, ensina que a cogência, a dispositividade e a interpretatividade exaurem a técnica distributiva do direito. Regras jurídicas interpretativas dizem qual significação há de ser acolhida quando a manifestação de vontade receptícia presta-se a mais de uma. Destinam-se a evitar ambigüidades.

O enquadramento sindical individual, portanto, mantém-se cogente, porque inafastáveis os limites da representatividade pessoal, traçados pelos conceitos de categorias econômica, profissional e profissional diferenciada, explanados no art. 511 e §§ da CLT.

O enquadramento sindical coletivo sofreu mudanças significativas com a Constituição Federal de 1988, em razão do critério político que o inspira ser mais evidente.¹⁶⁰

Não chegou, contudo, a ser totalmente extinta a cogência de sua constituição, porque a CF/88, ao proibir a criação de mais de um sindicato, em qualquer grau, representativo de categoria econômica ou profissional em determinada base territorial, consoante interpretação da Suprema Corte, também limitou a liberdade dos sindicatos e federações de constituírem as correspondentes organizações de grau superior, embora a aprofundando em relação ao sistema anterior.

Trata-se do aresto que permitiu a existência legal, na organização sindical brasileira, da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, dissociando-a da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria. A nova Confederação, filiada à Força Sindical, deixou uma entidade heterogênea para constituir uma homogênea, formada por categoria profissional específica. Houve subdivisão da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, o que, considerando o rol taxativo das Confederações enumeradas nos §§ 1º a 3º do art. 535 da CLT, não poderia ter sido feito pela Comissão de Enquadramento Sindical.

Dessa forma, os sindicatos ficaram adstritos à formação de federações que reúnam sindicatos de idêntica categoria profissional ou econômica às federações

¹⁶⁰ Cavalcanti Carvalho (op. cit., p. 333-334) opõe ao critério do enquadramento sindical individual o enquadramento sindical coletivo. O primeiro seria “naturalístico”, enquanto o segundo totalmente político. Entendemos que ambos têm inspiração política, porém, no enquadramento coletivo, ela se faz presente de forma mais contundente. Como visto, federações e confederações serviam de *correia de*

compostas por sindicatos compreendidos num único grupo de atividades ou profissões. Já as federações só poderão constituir confederações compostas entre uma única categoria profissional ou econômica idêntica àquelas previstas em *numerus clausus* nos §§ 1º a 3º do art. 535 da CLT.

Concluindo, no que se refere ao enquadramento sindical coletivo, são cogentes as normas que lhe dão os contornos básicos: para os sindicatos, somente se no mínimo em número de cinco, pertencentes - na menor extensão, a idêntica categoria econômica ou profissional, e, na maior, a um mesmo grupo econômico ou profissional -, poderão formar uma federação (art. 534 e §§, CLT); para as federações, apenas se pelo menos três, representativas de idêntica categoria econômica ou profissional, ou integrantes do mesmo ramo de atividade econômica ou profissional, lhes será permitido constituir uma confederação (art. 535, *caput*, CLT).

Não é devidamente formulada a pergunta se continua em vigor o quadro de atividades e profissões a que se refere o art. 577. Esse quadro nunca foi estático, mas sempre sujeito a sofrer alterações pelo Ministro do Trabalho, mediante sugestão da Comissão de Enquadramento Sindical, ouvidas as categorias interessadas.

O quadro de atividades e profissões possui, todavia, uma essência, que lhe é dada por normas da CLT recepcionadas pela CF/88, dotadas igualmente de natureza cogente,¹⁶¹ quais sejam, arts. 511, 534, 535, *caput* e 570, que alicerçam a organização sindical brasileira com os conceitos de categoria econômica, profissional e profissional diferenciada, de especificidade (categorias idênticas), de homogeneidade (categorias idênticas, similares e conexas contidas no mesmo grupo de atividade ou profissão), de verticalidade, e de representatividade por categoria (art. 611, § 1º, CLT).

transmissão do governo para os trabalhadores, daí terem se constituído o especial lugar de vicejo dos *pelegos*.

E há que se fazer distinção entre o enquadramento sindical individual e coletivo.

O individual manteve-se inalterado.¹⁶²

Já o coletivo foi parcialmente mantido: novas federações, de categorias idênticas, poderão se constituir mediante dissociação das federações homogêneas; quanto às confederações enumeradas nos §§ 1º a 3º do art. 535 da CLT, seu rol não é mais taxativo, mas meramente exemplificativo. Porém, outras confederações somente poderão se constituir mediante dissociação, e não na forma em que são formadas as centrais sindicais. Antes da CF/888, aquele rol era taxativo em razão do papel político reservado às confederações e federações: intermediárias entre o governo e os trabalhadores.

Diferente seria se o STF autorizasse integrar na organização sindical brasileira confederação constituída por categorias oriundas de diversos ramos de atividade econômica. De tal confederação seria exemplo qualquer de nossas centrais sindicais.

Ademais, afetando diretamente a liberdade sindical, a imposição legal de organização dos trabalhadores por categoria, apenas não a viola se assegurada a liberdade dos sindicatos assim constituídos poderem formar as associações de grau superior que julgarem convenientes, segundo entendimento da OIT, já citado.

¹⁶¹ Nos mesmo sentido: MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000, p. 565. Afirma que por essa razão as centrais sindicais não pertencem ao sistema confederativo brasileiro.

¹⁶² A manutenção do quadro de atividades e profissões é advogada por Júlio César do Prado Leite, apud SÜSSEKIND et al., op. cit., p. 1.114.

3.3 – Centrais sindicais¹⁶³

As centrais sindicais brasileiras não participam da organização sindical aqui estudada.

Amauri Mascaro Nascimento concluiu que as centrais sindicais poderiam ser aceitas sem restrições na organização sindical brasileira,¹⁶⁴ porque não haveria proibição constitucional para sua criação, embora reconheça a possibilidade de interpretação divergente quanto à co-existência ou não das centrais sindicais no sistema confederativo mencionado na Constituição Federal (art. 8º, IV, CF/88). Em edição posterior, reforçou seu entendimento. Criticou a incoerência em se admitir a natureza de associação civil às centrais sindicais com o reconhecimento legal delas como representantes dos trabalhadores, não de seus sócios, em órgãos institucionais. Interpretou a expressão *sistema confederativo* não como indicativo do modelo de organização sindical no Brasil, que se encontraria num princípio maior (art. 8º, *caput*, CF/88), mas de significado restrito à fixação e cobrança da contribuição sindical deliberada pelas assembleias sindicais das categorias interessadas. Sugerindo a modificação da lei para deixar clara sua diretriz, tornou a concluir:¹⁶⁵

Nesse caso, admitida a liberdade associativa, as centrais sindicais fariam parte do nosso sistema, não como entidades representativas de categorias, mas, na forma adequada, como órgãos interconfederais e intercategoriais, o que não lhes retiraria os poderes inerentes às entidades sindicais.

Evaristo de Moraes Filho observa que:

Não há nenhum dispositivo legal que proíba a constituição de *órgãos de cúpula* ou de *centrais sindicais*, mas também não há nenhum que os autorize. Há certa

¹⁶³ Mais detalhes sobre as centrais sindicais brasileiras podem ser encontrados em: COUTO, Sílvio. *Tendências e Centrais Sindicais*. São Paulo: Anita Garibaldi, 1995; COUTO MACIEL, José Alberto. O Papel das Centrais Sindicais. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998.

¹⁶⁴ 1991, p. 142.

¹⁶⁵ 2000, p. 205-206.

coerência lógica e ideológica na forma de dispor da legislação brasileira em vigor, eis que os órgãos de cúpula horizontais são incompatíveis com o modelo de sindicalismo vertical adotado entre nós desde 1937.¹⁶⁶

Há então incompatibilidade lógica e ideológica entre a organização sindical brasileira de modelo vertical, partindo de determinado ramo de atividade econômica e as centrais sindicais, representativas sempre de trabalhadores subordinados a variados ramos de atividade econômica, formando-se, por isso, horizontalmente, não podendo, por consequência, integrar harmonicamente a organização sindical vigente no Brasil.

Não obstante a incompatibilidade lógica das centrais sindicais integrar a organização sindical brasileira, particularmente o sistema confederativo, entendido como modelo de organização sindical, relacionado com o enquadramento sindical constitutivo, a doutrina, salvo raras exceções,¹⁶⁷ é simpática à sua existência no ordenamento jurídico brasileiro e ressalta sua contribuição para a melhoria das condições de trabalho no país.¹⁶⁸

Vários órgãos colegiados, criados por leis federais, reconhecem a representatividade das centrais sindicais brasileiras: Lei n. 7.998 de 11.1.90 (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador); Lei n. 8.036 de 11.5.90 (Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço); Lei n. 8.212 de 24.7.91, art. 6º, § 4º (Conselho Nacional de Seguridade Social); Lei n. 8.212 de 24.7.91, art. 65 (Conselho Gestor do Cadastro Nacional do Trabalhador); Lei n. 8.213 de 24.7.91 (Conselho Nacional de Previdência Social); Lei n. 8.677 de 13.7.93 (Conselho Curador do Fundo de Desenvolvimento Social); MP n. 103 de 30.12.2002 (Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social).

¹⁶⁶ 1980, p. 1.069, grifo do autor.

¹⁶⁷ SAAD, Eduardo Gabriel apud NASCIMENTO, 2000, p. 204, e por TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O Sistema Confederativo. In PRADO, Ney (Coord.). *Direito Sindical Brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LT, 1998, p. 195. MARTINS, 2000, p. 565, segundo o qual as centrais sindicais não pertencem ao sistema confederativo brasileiro.

¹⁶⁸ SÜSSEKIND, et al., op. cit., p. 1.131. TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 195-199. Russomano (op. cit., p. 103) acentua que é “precisamente no nível das centrais que mais intensamente se desenvolve e atua o movimento sindical”.

O Supremo Tribunal Federal, para efeito de reconhecimento da legitimidade ativa *ad causam* à interposição de Ação Direta de Inconstitucionalidade entre os entes enumerados no art. 103, incisos I a IX, CF/88, especificamente no inc. IX, não compreende as centrais sindicais na expressão “confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.”

À unanimidade, as centrais sindicais não participam da natureza de confederação sindical, e, portanto, na qualidade de confederação sindical não poderiam acionar a jurisdição do controle concentrado da constitucionalidade das leis.¹⁶⁹

Mas há divergência quanto ao entendimento das centrais sindicais como entidade de classe de âmbito nacional.¹⁷⁰

Acedendo à legitimação ativa *ad causam* das centrais sindicais para a propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade, ressalta o Ministro Sepúlveda Pertence: “(...) também sei que as centrais sindicais não integram o sistema sindical confederativo da CLT. Tentei longamente demonstrar, no entanto, que isso não lhes ilide a legitimidade como associações civis de classe.”¹⁷¹

Os Ministros Marco Aurélio e Sepúlveda Pertence foram os autores dos votos vencidos no aresto que concluiu pela ilegitimidade das centrais sindicais para provocar a

¹⁶⁹ Eis a ementa de um substancioso julgado: “1. A CGT, embora se auto-denomine Confederação Geral dos Trabalhadores, não é, propriamente, uma Confederação Sindical, pois não congrega federações de sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. 2. Também não é propriamente, uma entidade de classe, pois não congrega apenas os integrantes de uma determinada atividade ou categoria profissional ou econômica. 3. É, sim, uma Central Geral de Trabalhadores, ou seja, de todas as categorias de trabalhadores. 4. Não sendo, assim, uma Confederação Sindical, nem uma entidade de classe de âmbito nacional, não tem legitimidade para a propositura de ação direta de inconstitucionalidade (art. 103, IX, da Constituição Federal). Precedentes. Ação não conhecida, por ilegitimidade ativa *ad-causam*” (STF ADIn 928-1 - DF - Ac. Sessão Plenária, 01.09.93, Rel. Min. Sydney Sanches). In LTR. Jurisprudência. *Revista LTr*, São Paulo, v. 58, n. 02, 1994, p. 210-219.

¹⁷⁰ O Ministro Marco Aurélio esclarece no precedente judicial ilustrado: “Quando abri a divergência para concluir pela legitimação da Central Geral dos Trabalhadores e, no processo seguinte, pela legitimação da Central Única dos trabalhadores, eu o fiz enquadrando essas entidades não na primeira parte do último inciso do artigo 103, da Constituição Federal, mas na segunda parte. (...) Mantenho o ponto o ponto de vista, com o esclarecimento atinente ao fato de também não enquadrar as Centrais como entidades sindicais”.

jurisdição concentrada do Excelso Pretório, eis que não são confederações tampouco entidades de classe de âmbito nacional.

3.4 – Unicidade sindical

Parte da doutrina enxerga variação conceitual entre as expressões unicidade sindical e unidade sindical, enquanto para outra as diferentes designações não passam de distinções terminológicas, com idêntica conotação. Para a primeira¹⁷², unicidade sindical é o sindicato único representativo da categoria econômica ou profissional imposto heteronomamente, por lei estatal, já a unidade sindical seria o sindicato único oriundo da autonomia privada coletiva, surgida da vontade dos atores sociais.

3.4.1 – Previsão constitucional

A unicidade sindical passou a existir no Ordenamento Jurídico brasileiro com a CF/88,¹⁷³ que a estabelece no art. 8º, inc. II, a seguir transcrito, junto ao *caput* e o inc. I:

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 de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

3.4.2 – Conceito

¹⁷¹ Esse e o anterior foram os Ministros autores dos dois votos vencidos prolatados na decisão do Plenário do STF atrás especificada.

¹⁷² NASCIMENTO, 1991, p. 241. Octávio Bueno Magano (op., cit., p. 89) e Evaristo de Moraes Filho (1978b, p. 278; Idem, 1980, p. 1.067) empregam indiferentemente um e outro termo, ou uma única expressão com ambos significados.

¹⁷³ Por todos, SÜSSEKIND et. al., op. cit., p. 1.112.

Unicidade sindical, contida na CF/88, é a proibição estatal aos empregados, empregadores, sindicatos e federações, pertencentes a determinada e idêntica categoria profissional ou econômica, quando já representada, especificamente, por sindicato, federação e confederação, de constituírem, nas correspondentes bases territoriais, que não poderá ser inferior à de um município para o sindicato de primeiro grau, nova entidade sindical.

Quando referida proibição decorre da vontade dos trabalhadores, não há agressão à liberdade sindical: está sendo exercida.

3.4.2.1 – Aplicação pessoal e territorial

A unicidade sindical se manifesta mediante um componente pessoal e outro territorial. O ingrediente pessoal é fornecido pelo conceito de categoria econômica ou profissional ou profissional diferenciada.

Já o territorial é dado pela área de um município, para o sindicato, pela do Estado-Membro, para a federação, e pela do País, para a confederação.

Na clássica definição de Estado, um de seus elementos integrantes é o território. Vimos que a plena caracterização sociológica da associação profissional prescinde de referencia territorial. Hoje, no Brasil, no entanto, a noção territorial é fundamental para a caracterização do sindicato único no ordenamento jurídico (art. 8º, II), evidenciando aproximação conceitual do sindicato ao Estado.

É de rara ocorrência um conflito de representatividade entre sindicatos que disputam a representação da mesma categoria profissional ou econômica situada em igual base territorial.

É de competência da Justiça Comum Estadual a solução desses conflitos, que normalmente vão ao judiciário para se dirimir qual entidade sindical é a legítima titular da contribuição sindical obrigatória.

Nestes casos, o que acontece é da nova entidade sindical ser criada para reivindicar a representação de parte dos empregados até então representados por entidade sindical abrangente de categoria profissional situada em vários municípios. A nova entidade pretende representar a mesma categoria profissional, porém situada em um ou mais municípios, sem, contudo, negar totalmente a representatividade da entidade mais antiga.

Não se dá, dessa maneira, real substituição de um sindicato por outro, mas mero desmembramento da base territorial, onde se centralizava a representação do sindicato mais antigo. E, o novo sindicato, quando logra êxito no libelo, tem sua representação mínima delimitada pela área de um município, referência constitucional para controle da unicidade sindical, que se opera, em última instância, sempre pelo Judiciário.

Os §§ 1º e 2º do art. 535 da CLT, que fixavam, *a priori* e em *numerus clausus*, quais confederações, de empregadores e de empregados, poderiam ser constituídas, não mais vigem.

O STF entendeu que referidos parágrafos não podem vigor em face da liberdade sindical estabelecida na CF/88, art. 8º, *caput*, autorizando a constituição da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, desmembrando-se da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Nestes termos: “a lei já não pode mais obstar o surgimento de entidades sindicais de qualquer grau, senão quando ofensivo do princípio da unicidade, na mesma base territorial. A pretendida ilegalidade da criação da Confederação dos Metalúrgicos, porque não prevista no art. 535, §§ 1º e 2º da CLT, não pode

subsistir em face da norma constitucional assecuratória de ampla liberdade de associação laboral, sujeita, exclusivamente, à unicidade de representação sindical (STF, Pleno, Proc. MS 20.829; Rel. Min. Célio Borja)”. In TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 192.

Deve-se notar que, embora a organização sindical brasileira contenha a estruturação básica de todas as entidades com existência legal possível, de 1º, 2º e 3º graus, as entidades de 1º grau, sindicatos propriamente ditos, devem pré-existir em número suficiente (cinco entidades), a fim de se poder criar a de 2º grau. Igualmente estas, em número mínimo de três, para permitir a criação da entidade de 3º grau.

Portanto, a materialização da organização sindical brasileira é ascensional: forma-se da base para a cúpula. Porém, é informada por limites legais, *a priori* impostos para a constituição de sindicatos, federação e confederação, todos subordinados à unicidade sindical.

A heterogeneidade confederativa indicava que a confederação não representava as categorias econômicas ou profissionais, mas os ramos da atividade econômica, de modo a melhor desempenhar o papel que lhe fora traçado na organização do Estado corporativo brasileiro: coordenação sindical e transmissão, às associações sindicais inferiores, da política econômica do chefe da Nação.¹⁷⁵

¹⁷⁵ VIANNA, O., op. cit., p. 87. Citado por Moraes Filho (1978a, p. 19-20, grifo do autor), diz Oliveira Vianna: ““(…), iremos definir a posição e o papel das Confederações, terceiro e último estágio e coroamento do sistema. Porque as Corporações, que constituem o quarto estágio, já pertenceriam a outro sistema - o sistema propriamente corporativo, previsto no art. 140 da nova Constituição Foi esta justamente a orientação adotada pela Comissão elaboradora do Dec. 1.402, de 1939: compondo as Confederações heterogeneamente - como expressões representativas, não das *categorias*, mas dos grandes *ramos* da atividade econômica - o seu pensamento era fazê-las órgãos apenas de orientação geral das grandes atividades produtoras nelas compreendidas, agentes supremos de coordenação das categorias, através das quais o Estado, ou melhor, o Presidente da República pudesse transmitir às associações de grau inferior a política econômica da Nação’.”

3.4.2.1 – Aplicação temporal: registro sindical

A ressalva de registro da associação no órgão competente, contida no inciso I da CF/88, foi interpretada pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de exigir tanto o registro no Registro Civil de Pessoas Jurídicas como no órgão estatal até então responsável para conferir personalidade sindical à associação profissional ou econômica já dotada de personalidade jurídica.¹⁷⁶

Quando a associação profissional ou econômica, de qualquer grau, obtém o registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, e, concomitantemente, a personalidade sindical, pode impedir a existência legal de outra entidade sindical, de grau correspondente, com igual representação, mediante o expediente da impugnação de registro sindical que esta pretenda alcançar.

O registro sindical está disciplinado na Portaria MTbE n. 343 de 04.05.2000, com alterações dada pela Portaria MTbE n. 376 de 23.05.2000.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio da Secretaria de Relações de Trabalho, preliminarmente, examinará se o requerente atende, quanto à representatividade, o disposto nos arts. 511, 534 e 535, caput da CLT, conforme o caso, sob pena de arquivamento do pedido de registro (art. 4º, § 1º, Portaria MTbE n. 343/00).

¹⁷⁶ Eis ilustrativa ementa de um precedente do STF: “REGISTRO SINDICAL E LIBERDADE SINDICAL - A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao interpretar a norma inscrita no art. 8º, I, da Carta Política - e tendo presentes as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das Pessoas Jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho e a última, que exige o duplo registro: no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil, e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical) -, firmou orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder a efetivação do ato registral. Precedente: RTJ 147/868, Rel. Min. SEPÚLVEDA PERTENCE” (Ação Direta de Inconstitucionalidade - Medida

A entidade sindical de mesmo grau, cuja representatividade coincida, no todo ou em parte, com a do requerente, poderá apresentar impugnação no prazo de trinta dias, contados da publicação, no Diário Oficial da União, do pedido de registro.

Se houver impugnação, o Ministério do Trabalho e Emprego examinará sua admissibilidade, quanto ao atendimento dos requisitos formais exigidos, sem se manifestar acerca da conveniência ou oportunidade do desmembramento, desfiliação, dissociação ou situações assemelhadas.

Conhecida a impugnação, o registro não é concedido e as partes são remetidas à solução da controvérsia, pela via consensual ou judicial (art. 7º, Portaria MTbE n. 343/00). O pedido fica sobrestado até o recebimento, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, da notificação do acordo ou decisão judicial que dirimir o conflito.

Se não houver impugnação interposta pela entidade anterior, ou quando esta não for conhecida ou ainda após a notificação sobredita, o pedido de registro é submetido à apreciação do Ministro do Trabalho (art. 7º-A de mencionada Portaria, com redação dada pela Portaria MTbE n. 376 de 23.05.2000).

Notificado do acordo, homologado judicialmente, ou da decisão judicial, lhe dará fiel cumprimento.

Não havendo impugnação ou não sendo conhecida, abrem-se duas possibilidades: a) o registro não é concedido; b) concede-se o registro, determinando-se o desmembramento ou dissociação da entidade anterior.

Em qualquer das hipóteses, trata-se de ato administrativo vinculado. O registro não deverá ser concedido se a representatividade da nova entidade coincidir com o âmbito pessoal e territorial de aplicação da unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88). De outro lado, há de ser concedido caso haja divergência de representatividade, providenciando o registro da

nova entidade, que compreenderá uma categoria idêntica (dissociação) ou um único município (desmembramento, se mantida a mesma representatividade qualitativa - categoria homogênea ou idêntica). Observa-se, neste caso, a liberdade sindical coletiva (art. 8º, *caput* e inc. I da CF/88).

Todavia, quando se tratar de subdivisão da categoria econômica ou profissional idêntica, portanto não prevista no mapa sindical, abre-se certa margem discricionária ao Ministério do trabalho deferir ou não a impugnação.

Qualquer decisão do Ministro do Trabalho e Emprego acerca da concessão ou não do registro sindical desafia mandado de segurança impetrado por quem se sentir prejudicado, processado na Justiça Federal.

3.4.2.2.1 – Dispositividade

Pergunta-se, o Ministro do Trabalho deve cumprir um acordo, sem homologação judicial, que transgrida a unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88)? Por outras palavras, uma entidade sindical, de qualquer grau, tem o direito de renunciar ao monopólio da representação sindical da categoria econômica ou profissional (este sim mantido pelo art. 8º, II, CF/88),¹⁷⁷ a fim de dividi-lo com outra entidade de igual representatividade?

Esse problema surgiu com o registro sindical da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores (CNM-CUT), fundada em 1992, após a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, filiada à Força

Justiça da União, Brasil, 6 out. 1995, Poder Judiciário, p. 33.127).

¹⁷⁷ SÜSSEKIND, et al., op. cit., p. 1.112-1.113.

Sindical (CNTM-FS), que lhe impugnou o pedido de registro bem como promoveu ação judicial para ser dissolvida, no mesmo ano.¹⁷⁸

O registro foi concedido porque houve transação judicial nos autos de mencionado processo, devidamente homologada, de que resultou a extinção do feito com julgamento do mérito (art. 269, III do Código de Processo Civil). Segundo este acordo, cada Confederação se comprometeu a representar e coordenar apenas as entidades filiadas, exclusivamente, às centrais sindicais a que se associaram.

Neste caso, a CNTM-FS renunciou ao monopólio da representação sindical dos trabalhadores metalúrgicos, em nível nacional, decorrente de seu anterior registro sindical, a fim de dividi-lo com a CNM-CUT, posteriormente criada.

O registro da última entidade foi realizado – inclusive com a obtenção do código sindical, que a habilita à abertura de conta corrente junto à Caixa Econômica Federal para repasse da contribuição sindical obrigatória – por força de decisão judicial, homologatória da transação. O Ministério do Trabalho apenas lhe deu cumprimento.

Em outro caso, também relatado por José Eymard Loguércio,¹⁷⁹ a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas empresas de crédito (CONTEC), fundada em 28.07.1958, impugnou o pedido de registro da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Instituições Financeiras (CNTIF, nome fantasia de CNB), criada em 1992. Para evitar duplicidade de representação, condicionou o ingresso de entidades formadas por categorias profissionais dos grupos que pretende também representar à não filiação a qualquer outra entidade de mesmo grau. Possuem, deveras, e em tese, representatividade de iguais categorias profissionais.

¹⁷⁸ O caso é analisado por LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000, p. 193-195.

¹⁷⁹ Op. cit., p. 195-207.

Ademais, promove ação judicial para dissolução da nova entidade. Aqui não houve acordo. A ação, que tramita perante a Justiça Comum do Distrito Federal, Processo n. 20.605/92 da 17ª Vara Cível, foi julgada improcedente. A Apelação Cível interposta pela CONTEC (APC 46423/97) foi provida, reformando-se a sentença a fim de desconstituir a CONTIF, em acórdão de votação unânime. Atualmente, a ação encontra-se *subjudice* no Supremo Tribunal Federal (RE/374908), que deu provimento a Agravo de Instrumento contra despacho denegatório de seguimento de Recurso Extraordinário, exarado pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Ao Agravo de Instrumento contra despacho denegatório de seguimento de Recurso Especial o Superior Tribunal de Justiça negou provimento.

Em princípio, pois, a entidade sindical possui o monopólio de representação das categorias profissionais ou econômicas em decorrência apenas da anterioridade, comprovada por intermédio do registro sindical, que hoje fornece o critério de aplicação da unicidade sindical para dirimir conflitos entre entidades de igual representação, qualitativa e quantitativa.

Se a mais antiga entidade sindical pode quebrar esse monopólio, a convivência legal da CNTM-FS e da CNM-CUT demonstra que sim.

Essa convivência, porém, é menos problemática na cúpula da organização sindical, ou no seu meio, que na base, pois o papel das confederações e federações, na negociação coletiva, é supletivo ou de mandatárias.

Quando se tem o conflito verificado entre a CNTM-FS e a CNM-CUT em âmbito municipal, de rara ocorrência seriam as hipóteses da anterior entidade quebrar ou renunciar ao monopólio da representação da categoria profissional. Se o fizesse, compartilharia com outra entidade referido monopólio, manifestando uma atuação de

dúplice representatividade, mas de necessária e única manifestação volitiva nas negociações coletivas, o que não faz sentido; ou o transferiria para a mais recente entidade.

A unicidade sindical não é um direito do sindicato, que detém o monopólio da representação, que deve ser exercido em face de outras entidades de coincidente representação, mas sim que pode ser exercido. Assim, o monopólio de representação que ela garante à entidade pode ser renunciado, em favor de outra entidade, mediante expressa autorização aprovada em assembléia geral específica.

Quanto a ser quebrado, ou dividido com outra entidade, mostra-se de evidente impossibilidade prática na operacionalização da negociação coletiva e na celebração de convenção ou acordo coletivo, cujas cláusulas vinculam toda a categoria profissional. Não pode haver dupla representatividade na negociação coletiva. Como veremos, até nos sistemas de pluralidade sindical, aperfeiçoam-se mecanismos de escolha do sindicato mais representativo, especialmente para fins de negociação coletiva, cujos resultados positivos se estenderão, via de regra, a todos os interessados, ainda que não filiados ao sindicato considerado mais representativo.

Em resposta à pergunta inicialmente formulada, o Ministro do Trabalho deverá obedecer à vontade da categoria profissional, de qualquer grau, que pretenda não mais ser representada por uma entidade e sim por outra. Porém, quanto ao acordo de quebra do monopólio de representação, a fim de ser compartilhada com outra entidade de igual grau, não se manifestaria a interferência na organização sindical, vedada no art. 8º, I, CF/88, o indeferimento do pedido de registro da nova entidade, nessas condições.

Sobre o mesmo acordo formulado por federações e confederações, dado o precedente da CNTM-FS e CNM-CUT, detém discricionariedade para concessão ou não do registro à nova entidade, cuja representatividade estender-se-ia unicamente aos exclusivos filiados.

3.4.3 – Reconhecimento sindical

A organização sindical, cristalizada no Decreto-Lei n. 1.402, de 05.07.1939, incorporada na CLT, criou um sistema sindical permissivo de três tipos de associação profissional, classificadas pelo critério da maior ou menor aproximação do Estado:¹⁸⁰ 1) associações profissionais elevadas à dignidade de sindicatos; 2) associações profissionais homogêneas sindicalizáveis; 3) associações profissionais heterogêneas, formadas por trabalhadores pertencentes a categorias profissionais não idênticas, nem similares ou conexas.

Todas deveriam proceder ao registro no Ministério do Trabalho, mas apenas a do tipo “1” adquiria personalidade sindical decorrente da carta de sindicalização, que a pretendia elevar a pessoa jurídica de direito público.

Reconhecida a personalidade sindical a determinada associação profissional, considerada mais representativa a juízo do Ministro do Trabalho e Emprego, que para tanto se valia dos critérios de número de associados; serviços sociais fundados e mantidos; e valor do patrimônio, nenhum preceito da CLT a engessava na qualidade de única representante da categoria econômica ou profissional. Aliás, não era esse o propósito do sociólogo e jurista mais influente na organização sindical brasileira, Oliveira Vianna, que ao se referir à associação sindicalizável pretendeu ressaltar a possibilidade desta ser elevada à dignidade de sindicato, desde que demonstrasse haver se tornado mais representativa.

Ao contrário, este diploma legal criava um espaço democrático de concorrência à demonstração de mais representatividade que outras associações sindicalizáveis da

¹⁸⁰ VIANNA, O., op. cit., p. 107-108.

mesma categoria pudessem ter, a fim de alguma delas ser a única representante da categoria, e, por sua vez, ser substituída por outra nas mesmas condições.

Era o registro previsto no art. 558, CLT, de competência das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego ou às repartições autorizadas em virtude de lei. Paradoxalmente, apesar do rígido controle estatal sobre as alterações estatutárias dessas associações, esse registro constituía-se no espaço democrático para demonstração de mais representatividade, determinando a cassação da chamada carta de reconhecimento sindical conferida à associação profissional antes mais representativa, com fundamento no art. 555, alínea *a* da CLT,¹⁸¹ por haver deixado de satisfazer as condições de constituição sindical: mais representatividade.

Enfim, havia a possibilidade de que a associação profissional sindicalizável, que se tornasse mais representativa, segundo os critérios fixados no art. 519 da CLT (número de associados, serviços sociais fundados e mantidos, valor do patrimônio), viesse a ser elevada ao *status* de sindicato.

Por consequência, no regime da CLT, não havia unicidade sindical e sim reconhecimento de um único sindicato por categoria econômica, profissional ou profissional diferenciada (art. 516). Havia pluralidade de associação sindicalizável, ainda que em número limitado, se obedecido o preceito do art. 515, alínea *a*, qual seja, obrigatoriedade do sindicato não conter menos de 1/3 (um terço) dos componentes da correspondente categoria representada. Porém, por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, excepcionalmente, poderiam ser reconhecidos sindicatos com menos de referido terço, que se tornou regra.

¹⁸¹ Mencionados dispositivos rezam: Art. 555. “A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à entidade sindical: a) que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta Lei.”

Até a CF/88, nenhuma outra Constituição brasileira, das que asseguraram a liberdade sindical (1891, 1934, 1937, inclusive esta!, 1946, 1967, Emenda Constitucional n. 1 de 1969) havia extirpado a esperança das associações profissionais conquistar o maior número de filiados, especialmente, e vir a obter o monopólio da representação da correspondente categoria.

De certa forma, relegaram à legislação infraconstitucional a disciplina da organização sindical, tendo as Constituições de 1946, 1967 e 1969 assim explicitamente determinado.¹⁸²

A Constituição Federal de 1946 dispunha no art. 159: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público.”

Mencionada lei jamais entrou em vigor, e, ainda que tivesse entrado, não contemplaria modelo diferente.¹⁸³ Essa não era também a vontade da classe trabalhadora mais organizada e influente, que, no Primeiro Congresso Brasileiro dos Trabalhadores na Indústria, resolveu recomendar ao Congresso Nacional que a legislação sindical consagrasse a unicidade sindical, a fim de proibir a criação de mais de um sindicato representativo de idêntica atividade profissional ou econômica em determinada base territorial.

A ausência de atuação do legislador infraconstitucional fez o STF considerar recepcionadas as normas celetistas atrás examinadas, num período de arroubo democrático no Brasil.

¹⁸² Sobre o regramento sindical nas várias Constituições brasileiras, confira-se interessante relato de SÜSSEKIND, op. cit., p. 1.097-1.099.

3.4.4 – Diferença entre unicidade e reconhecimento sindical

O reconhecimento sindical da associação profissional na situação de única representante da correspondente categoria, não se confunde com o instituto da unicidade sindical.

Viu-se que na unicidade sindical da CF/88, o controle estatal para conferir o monopólio da representação sindical da categoria econômica ou profissional se dá unicamente com o critério temporal: a entidade sindical mais antiga, cuja prova é feita com a data do registro sindical, pode impedir a constituição de outra entidade de igual representatividade qualitativa e quantitativamente; ou, se não o fizer, porém não expressamente renunciá-lo, ao Ministro do Trabalho e Emprego é vedado conceder o registro para a nova entidade, ainda que, de fato, reúna mais filiados, preste mais serviços aos associados e possua maior patrimônio, enfim, seja mais representativa segundo os critérios da CLT.

Diferentemente ocorria com o sistema da CLT, onde o reconhecimento sindical não levava em consideração o critério temporal.

A CLT, ao sistematizar a organização sindical com os três tipos de associações profissionais atrás mencionadas, citando-se Oliveira Vianna, bem como ao estabelecer os critérios de reconhecimento da associação mais representativa (art. 519, CLT), deixou a possibilidade de se estabelecer a substituição do sindicato por uma associação profissional sindicalizável, que, segundo os critérios do art. 519, CLT, se apresentasse mais representativa.

Todavia, não é o que parece a Efrén Córdova. Eis como interpreta o art. 519 da CLT:

¹⁸³ Moraes Filho faz a análise do projeto legislativo que à época tramitava no Congresso Nacional destinado

Parece, portanto, que a CLT confunde o simples registro de um sindicato para fins de desfrute de *personalidade jurídica* ou de reconhecimento de sua existência, com o reconhecimento do caráter *mais representativo* do sindicato como condição para o exercício de certas prerrogativas.

(...) O fato da CLT confundir estes conceitos prejudica as demais organizações que poderiam eventualmente competir com o mais representativo e pleitear, em certas oportunidades, o direito de atuar como agente de negociação.¹⁸⁴

É provável que interpretações como essas tenham se inspirado mais na prática do sindicalismo brasileiro, que se firmou na imutabilidade da associação profissional mais representativa - sindicato -, que propriamente em inexorável legislação sindical impossível de conter interpretação diversa.

Por que, porém, não é da tradição sindical brasileira a concorrência entre sindicatos para melhor representar a correspondente categoria econômica ou profissional ou profissional diferenciada, apesar da revogada legislação sindical que criava, paradoxalmente, esse precioso espaço democrático? É um problema que merece ser mais bem estudado.

A unicidade sindical fere a liberdade sindical,¹⁸⁵ enquanto o único sindicato reconhecido, conforme interpretamos a CLT, não.¹⁸⁶

a se converter na lei mencionada no art. 159, CF/46 (1978b, p. 288-307).

¹⁸⁴ Op. cit., p. 20, grifo do autor.

¹⁸⁵ “Reconhece-se, portanto, que, embora trabalhadores e empregadores admitam, em geral, não ser vantajosa a proliferação de organização que compitam entre si, a unicidade sindical imposta direta ou indiretamente por lei afasta-se do princípio expressamente estabelecido pela Convenção.” Trata-se da Convenção n. 87 da OIT, sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, de 1948 (OIT, op. cit., p. 42).

¹⁸⁶ “Não é contrário ao princípio de liberdade de escolha, estabelecido pela Convenção n. 87, o fato de se distinguir entre o sindicato mais representativo e os demais sindicatos; mas essa distinção não significa que se possa proibir outros sindicatos, aos quais desejasse filiar-se certo número de trabalhadores.” (Ibidem, p. 43).

3.5 - Contribuição sindical obrigatória

3.5.1 – Origem, significado e disciplina legal

A contribuição sindical obrigatória, transposta do direito fascista pelo art. 138 da CF/37, foi regulamentada pelo Decreto-Lei n. 2.377, de 8 de julho de 1940, porém, só passou a ser cobrada a partir de 1942. Desde então, jamais deixou de o ser, mesmo durante o regime político instituído pela Constituição Federal de 1946, de plena liberdade sindical e omissão ao imposto sindical. Não obstante, não foi declarada inconstitucional, exceto em algumas sentenças para casos particulares.¹⁸⁷

Quando da vigência da CF/46, assim se manifestou José Martins Catharino a respeito da contribuição sindical:

‘(...) além desse ponto de vista (o constitucional), é o imposto sindical altamente inconveniente e nocivo. Altera inteiramente a vida associativa, permitindo a formação de falsos líderes, dando aos sindicatos uma aparência de grandeza e de vida próspera, mas puramente material.

Com ele o sindicato acumula patrimônio, e, não pessoas. Tem o cofre cheio, e a assembléia vazia.

(...).

As campanhas de sindicalização em massa morrem ao nascer, pois falta animação de ambos os lados: dos dirigentes sindicais, que não precisam de novos associados para lhes perturbar a sua administração; e dos integrantes da categoria, que descontam para o sindicato, contra a sua vontade ou a despeito dela. O imposto sindical é o óleo canforado, a tenda de oxigênio do sindicalismo brasileiro. Fala-se hoje tanto em verdade cambial, vem verdade tarifária, em verdade de todas as espécies, é necessário também que se fale em verdade sindical’.¹⁸⁸

Ainda que somente a contribuição sindical obrigatória fosse mantida pela CF/88, IV, já seria o bastante à justa afirmação de que no Brasil não existe liberdade sindical,¹⁸⁹ e, portanto, o sindicato, de certa forma, permanece atrelado e dependente do

¹⁸⁷ MORAES FILHO, 1978a, p. 21.

¹⁸⁸ O autor cita ele mesmo. In *Tratado Elementar de Direito Sindical: doutrina, legislação*. São Paulo, LTr, 1982, p. 324-325.

¹⁸⁹ OIT, op. cit., p. 46.

Estado, mesmo sendo, incontestavelmente, no direito positivo, pessoa jurídica de direito privado.¹⁹⁰

A contribuição sindical obrigatória é regulada nos arts. 578 a 610 da CLT, que se encontram em pleno vigor, depois das frustradas tentativas de sua derrogação.¹⁹¹

3.5.2 – Natureza Jurídica

Possui natureza tributária, especificamente contribuição social de interesse das categorias econômicas e profissionais, prevista na CF/88, art. 149, *caput*. Obriga a todos os pertencentes à categoria econômica ou profissional. Embora constitucionalmente assegurada (art. 8º, IV, CF/88), sua fixação é feita por lei (arts. 578-610, CLT).¹⁹²

A aplicação da contribuição sindical está adstrita aos serviços preceituados no art. 592, CLT, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização do correto uso desse recurso, que não é de natureza privada, mas recolhida pelo sindicato por delegação do Poder Público, sendo uma parte a este destinada (art. 589, CLT).

¹⁹⁰ NASCIMENTO, 1994, p. 479; GOMES; GOTTSCHALK apud. CARRION, 2000, p. 438.

¹⁹¹ O Governo Federal inicialmente quis extinguir a contribuição obrigatória, por intermédio de Medidas Provisórias, que o Congresso não converteu em lei e nem foram reeditadas. O Congresso apresentou, no entanto, Projeto de Lei com a mesma finalidade, mas gradativamente, no transcorrer de cinco anos, tendo sido aprovado e encaminhado à sanção presidencial. Não foi sancionado, e sim vetado (MARTINS, Sérgio Pinto. *Contribuições Sindicais*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998, p. 58).

¹⁹² MARTINS, 1998, p. 58-60.

3.5.3 – Diferença de outras contribuições

Até a constituição de 1988, a organização sindical beneficiava-se com três fontes de recursos: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição assistencial e a contribuição voluntária.

Por contribuição assistencial entende-se

a prestação pecuniária, voluntária, feita pela pessoa pertencente à categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria, em virtude de este ter participado das negociações coletivas, de ter incorrido em custos para esse fim, ou para pagar determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação.¹⁹³

Decorre de previsão legal contida na alínea “e” do art. 513 da CLT, sendo que sua fixação se dá em sentenças normativas, acordos ou convenções coletivas, ou seja, instrumentos coletivos.

Possui natureza de negócio jurídico, ou mais especificamente, participa da natureza do contrato coletivo de trabalho - acordo ou convenção coletivos -, já que neste inserida como uma cláusula. A sentença normativa, quando a estipula, na verdade homologa ao que as partes convencionaram, embora substituindo a vontade destas.

É pacífico na jurisprudência que ela obriga somente o associado. Ainda que estipulada indistintamente a associados e não associados, aos últimos assegura-se um prazo, normalmente 10 (dez) dias contados da inequívoca ciência de sua cobrança, para manifestar-se contrário ao seu desconto em folha de pagamento.¹⁹⁴

A contribuição voluntária é a prestação pecuniária, normalmente mensal, realizada conscientemente pelo empregado, empregador ou profissional liberal que,

¹⁹³ Ibidem, p. 125.

espontaneamente, resolveu inscrever-se como associado do sindicato, obtendo número de inscrição e *carteirinha*. Regula-se pelo estatuto da entidade, de observação obrigatória pelo filiado, até como condição para manter-se associado.

Com a Constituição Federal de 1988, surgiu também a contribuição confederativa, destinada a custear o sistema confederativo, expresso no art. 8º, IV, CF/88.

Exceto quanto à finalidade e à previsão normativa, o que se disse a respeito da contribuição assistencial aplica-se à contribuição confederativa,¹⁹⁵ mesmo porque o Precedente Normativo n. 119 do TST a ambas abrange.

Segundo a OIT:

(...) uma disposição legislativa que estabelecesse o pagamento de uma contribuição obrigatória por parte dos trabalhadores sindicalizados e dos não-filiados ao sindicato encarregado da negociação coletiva, em representação exclusiva de todos os trabalhadores de uma unidade de negociação, não seria necessariamente incompatível com os princípios da liberdade sindical, mas o valor da contribuição estipulada por lei não deveria ser tão baixo a ponto de estimular os trabalhadores a renunciar à sua filiação ao organismo de negociação, nem tão elevado a ponto de criar uma carga excessiva para os trabalhadores que paguem cotizações a outro sindicato de sua escolha.¹⁹⁶

Nada impede, pois, que, querendo abolir a contribuição sindical obrigatória, incompatível com a liberdade sindical, o Estado brasileiro institua uma contribuição para custear os gastos de uma negociação coletiva em favor do sindicato por ela responsável, a cargo de todos os trabalhadores aos quais se estende, filiado ou não a sobredito sindicato.

¹⁹⁴ STF Pleno, RE 88.022-SP, Ac. TP, j. 16 nov. 1977, Rel. Min. Moreira Alves, *Revista LTr*, n. 43, p. 1.146, apud, MARTINS, 1998, p. 129. De forma semelhante o Precedente Normativo n. 119 do Superior Tribunal do Trabalho.

¹⁹⁵ O STF já entendeu que o art. 8º, IV, CF/88, que prevê a contribuição confederativa, é norma de eficácia plena, independente de outra norma integrativa - 1ª, T., RE-201.981-0, Rel. Min. Ilmar Galvão, DJU, 12 set. 1997, in TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 199.

¹⁹⁶ Op. cit., p. 46.

3.6 – Considerações críticas

O sistema sindical brasileiro, tal como concebido, teve o seguinte princípio, enunciado pelo jurista que mais contribuiu para sua formação: “(...) a maior ou menor extensão do controle do Estado sobre estas associações é correlativa à soma maior ou menor de atribuições e prerrogativas a elas conferidas.”¹⁹⁷

Em prevalecendo este princípio, ainda hoje, com a unicidade sindical e o sindicato único categorial e territorialmente representativo, agora constitucionalmente impostos, e a contribuição sindical obrigatória, justificar-se-ia o controle do Estado sobre o sindicato no Brasil, que seria a consequência lógica e prática da manutenção em um ordenamento jurídico dos elementos atrás estudados, segundo aquele princípio.

Na época de sua maior intensidade, Cavalcanti Carvalho justifica o controle estatal sobre os sindicatos em razão de terem sido constituídos para a realização de finalidades próprias de Estado e elevados à categoria de ente público, e de que se forem abandonados ao livre governo, frustrariam as expectativas governamentais, que deles exigiam a atuação coordenada em harmonia com os superiores interesses da nação.¹⁹⁸

João de Lima Teixeira Filho analisa sobredito controle como se dando não apenas pelo Governo, mas também pelo Poder Legislativo e Judiciário. Nascidas e desenvolvidas à sombra do Ministério do Trabalho, tinham suas pretensões atendidas por meio de leis, debilitando, por falta de uso, a atuação negocial do sindicato. E, se algum conflito surgisse e falhassem os anteriores mecanismos criados para superá-lo, entrava em

¹⁹⁷ VIANNA, O., op. cit., p. 109.

¹⁹⁸ Op. cit., p. 351.

cena o poder normativo da Justiça do Trabalho, que o sufocava, refluído dentro do Estado, apaziguando-o.¹⁹⁹

Dotaram-se então os sindicatos de atribuições e prerrogativas supostamente consideradas próprias de Estado, como o poder de fixação de condições de trabalho para todos os membros da categoria exclusivamente representada, e não apenas aos associados, igualmente o poder de tributar esses membros, mediante contribuição sindical obrigatória, no que se fundamentou o controle estatal sobre esses entes, especialmente profissionais, com o declarado propósito de que servissem aos interesses superiores da nação.

A estrutura sindical, que desde sua origem sofreu rígido controle do governo, no relacionamento com o Poder Judiciário, especificamente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, negou a atividade negocial dos sindicatos, que não se vêm estimulados ou induzidos a assumir este papel.

O controle governamental sobre os sindicatos determinava a que finalidades deviam servir. Entre elas, não estava a luta por melhores condições de trabalho aos representados.

Além da estrutura sindical sob rígido controle, da existência do poder normativo da Justiça do Trabalho, também contribuiu à deficiente capacidade negocial dos sindicatos a Consolidação das Leis do Trabalho, com seu caráter cogente.

Hoje, é certo que o controle governamental desapareceu, definitivamente extinto com a promulgação da CF/88. Porém, subsistem a CLT e o poder normativo da Justiça do Trabalho, que, aliados ao enquadramento sindical, que impõe a representação profissional por categoria, à unicidade sindical e à contribuição sindical obrigatória,

¹⁹⁹ Op. cit., p. 189-190.

acomodam a estrutura sindical em um modelo de relações de trabalho onde a atuação sindical é deliberadamente oprimida.²⁰⁰

O princípio protetor que informa, centralmente, o Direito do Trabalho, foi alcançado no Brasil por intermédio do Direito Individual do Trabalho. O Estado proveu as normas tuitivas, voltadas para compensar juridicamente a desigualdade econômica a que se vê o empregado diante do empregador.

Uma outra forma de se efetivar o mesmo princípio é por meio do Direito Coletivo, quando se criam instrumentos eficazes para equilibrar o poder econômico, mediante a promoção de formações sindicais disciplinadas, organizadas técnica e administrativamente e numericamente fortes. Geralmente se escolhe um ou outro caminho, pois a superposição protetiva poderia causar um desequilíbrio no sentido oposto, com efeito igualmente perturbador.²⁰¹ O Brasil escolheu o primeiro: CLT e poder normativo da Justiça do Trabalho.

Desse modo, o enquadramento sindical, que restringe a constituição e atuação do sindicato a âmbitos pessoais e territoriais predefinidos pelo Estado; a unicidade sindical, que impede a concorrência entre sindicatos a fim de aperfeiçoarem os instrumentos de auto-fortalecimento; a contribuição sindical obrigatória, que premia o sindicato mais acomodado e, num círculo vicioso, o acomoda mais ainda; e a proteção ao empregado mediante tutela estatal, legislativa e judicial, permitem a afirmação de que ainda existe controle sobre os sindicatos.

²⁰⁰ Ives Gandra Martins Filho afirma que a “unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória e o poder normativo é a receita mais recomendável para debilitar a atividade sindical e contaminar a capacidade negocial das entidades operárias” (in MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo do Trabalho*. SP: LTr, 1996, p. 38). Sérgio Amad Costa vê nas confederações sindicais situadas na cúpula da estrutura sindical, no imposto sindical e na proibição da existência legal das centrais sindicais três mecanismos de coerção a que o Governo recorria para manter controle sobre os sindicatos, confinados à representação legal por categoria e premiados e mantidos, apenas os constituídos nos moldes da CLT, com a contribuição sindical obrigatória (in COSTA, Sérgio Amad. *Estado e Controle Sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção, 1960-1964*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1986, p. 80-88).

²⁰¹ PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 67.

Não é mais um controle governamental, como ocorria até meados da década de 80, porém um controle do Estado: Poder Executivo, ausência de compromisso efetivo com a promoção e sustentação dos sindicatos, de modo a lhes assegurar a efetivação do princípio protetivo mediante exercício da autonomia coletiva; Poder Legislativo, CLT e legislação extravagante; Poder Judiciário, poder normativo da Justiça do Trabalho. É voltado não mais para impor uma conduta positiva ao sindicato, mas sim omissiva: debilitá-lo na função que histórica e ontologicamente lhe cabe, promover a melhoria da condição sócio-econômica, mormente de seus membros, mediante o recurso aos meios legais mais adequados para tanto, informado por deliberação espontânea.

O desenvolvimento da atividade econômica, o crescimento econômico, com o sindicato debilitado, é mais facilmente promovido.

Na seqüência, veremos como os resultados da proteção ao trabalhador podem ser alcançados mediante participação mais decisiva dos próprios interessados, que podem valorizá-los como direito diretamente conquistado a duras lutas, não por intermédio do Estado, como ocorre no Brasil, ainda que tampouco sem sangue.

4 - ESTRUTURA SINDICAL NO DIREITO ESTRANGEIRO

4.1 – Estados Unidos da América (EUA)

4.1.1 – Considerações gerais

Os EUA nem sempre garantiram o direito de liberdade à organização e atuação sindicais.

Também neste país, as organizações patronais (guildas) antecederam às de empregados, o que, se de um lado serviram de exemplos à formação dos propriamente chamados sindicatos – organização de empregados destinada à promoção dos “interesses mútuos de seus membros por meio da negociação coletiva”²⁰² – de outro se alçaram em ferrenhas resistências à liberdade de organização sindical com o argumento de que restringiam o comércio e com a conquista da simpatia dos tribunais, sensíveis às razões patronais.

²⁰² MARSHAL F. Ray; RUNGELING, Brian. *O Papel dos Sindicatos na Economia Norte-Americana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1976, p. 41-42.

A partir de 1842, com a celebrizada decisão dada no caso *Commonwealth versus Hunt*, “os sindicatos foram encarados como legais e os objetivos a que eles procuravam atingir foram tolerados nos tribunais”.²⁰³

Isso não significa que após 1842 os sindicatos passaram a desfrutar de proteção e garantias que lhes respaldassem nos enfrentamentos por melhores condições de trabalho.

Quer dizer apenas que as coalizões, denominação das organizações e movimentos trabalhistas que se manifestavam clandestinamente, deixaram de constituir prática criminal, passando para o âmbito da legalidade. Esse mesmo marco ocorreu na Itália em 1890, Alemanha em 1869 e na França em 1884, em todos os casos por meio de lei.

Na verdade, de 1842 a 1932, data da publicação da Lei Federal *Norris-La Guardia*, especialmente após 1890, os empregadores impuseram inúmeros obstáculos à organização sindical.

A *common law* que proíbe ameaças de violência e incitação ao descumprimento do contrato individual de trabalho, bem como o *Sherman Act* de 1890 (famosa lei antitruste), forneceram o fundamento jurídico para uma medida judicial de que freqüentemente lançaram mão os empregadores até 1932, a *injunction*. Consistia numa ordem do tribunal, requerida pelo empregador, destinada ao sindicato para lhe proibir a realização de greves, piquetes e boicotes, que eram os meios de pressão reivindicatórios de que se serviam nos conflitos trabalhistas.²⁰⁴

O *Norris-La Guardia Acts*, de 1932, declarou a cláusula *yellow dog*, consistente na proibição de sindicalização, incompatível com a política dos EUA,

²⁰³ Ibidem, p. 42.

²⁰⁴ SHIEBER, Benjamin M. *Iniciação ao Direito do Trabalho Norte-Americano*. São Paulo: LTr, 1988, p. 18-19.

rejeitando-a como fundamento das *injunctions*, outrossim desautorizou os tribunais federais de as expedirem contra greves, piquetes e boicotes.

Seguido o exemplo pelos Estados federados, a partir de 1932, as restrições à organização sindical foram sensivelmente debilitadas.

A política informativa das relações coletivas de trabalho nos EUA, contudo, obteve contornos nítidos com o *National Labor Relation Acts* (NLRA) de 1935, conhecido por Lei Wagner, em homenagem ao senador que a propôs e a defendeu com sucesso. Esta Lei federal é o estatuto da organização sindical e dos conflitos trabalhistas dos EUA.²⁰⁵ Posteriormente, sofreu emendas dadas pelo *Taft-Hartley Act*, de 1947, e pelo *Landrum-Griffin Labor Management reporting Disclosure Act*, de 1959, que limitaram as chamadas garantias sindicais.

Adotou a premissa de que empregados sem liberdade de associação encontram-se em desigualdade com os empregadores para barganharem. Procurou corrigir essa desigualdade

‘através do estímulo à prática e ao procedimento de negociação coletiva e através da proteção do exercício, por trabalhadores, da plena liberdade de associação, auto-organização e designação de representantes de sua própria escolha para negociar as condições de seu emprego e para proteção mútua’²⁰⁶.

A Lei NRLA criou a *National Labor Relations Board*, Comissão Nacional de Relações de Trabalho (Comissão NLRB), com a incumbência exclusiva e única de velar em primeira instância pelo cumprimento dos seus preceitos.

Calha observar a escassa existência no direito norte-americano de leis atributivas de direitos individuais aos trabalhadores dos EUA,²⁰⁷ precisamente em razão de que esta matéria é relegada à regulação das organizações sindicais e empresariais por meio da contratação coletiva.

²⁰⁵ Ibidem, p. 25.

²⁰⁶ Ibidem, p. 23.

Delineados os marcos jurídicos principais da organização sindical norte-americana, analisaremos a seguir sua estrutura com as categorias conceituais da estrutura sindical brasileira.

4.1.2 - Representação sindical

A razão de ser do enquadramento sindical é a determinação do âmbito profissional ou empresarial ao qual se estenderá a representação do sindicato.

Recordemos que no Brasil essa representação se faz viável mediante uma opção do legislador, de caráter cogente, que conceitua categoria profissional, econômica e profissional diferenciada, a fim de estender o poder de representação do sindicato a todos os membros da correlata categoria, filiados ou não ao sindicato.

Nos EUA, inexistente qualquer correspondência de ordem legal que se assemelhe ao nosso conceito de categoria.

Desde os primórdios da organização sindical norte-americana, o Estado se manteve não só alheio ao seu desenvolvimento como concorreu decisivamente na imposição de obstáculos.

O sistema político, contudo, não impedia a formação de sindicatos e federações inspirados em ideais revolucionários, no anarquismo e socialismo subjacentes nas levas imigratórias européias que para o novo continente acorreram.

Os impressores foram os primeiros a formarem organizações nacionais sindicais a partir de 1852, como reação à pressão pela redução de salários causada por mercadorias produzidas em outros Estados federados.

²⁰⁷ MESSITTE, Peter J. A Experiência Estadunidense na Resolução de Conflitos Trabalhistas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 04, abr. 2002, p. 410.

O propósito federativo toma corpo na formação do Sindicato Trabalhista Nacional, em 1866, constituída por centrais municipais, sindicatos locais e organizações socialistas e de reformas para superação do sistema salarial, por meio do fomento às cooperativas de produção. Fracassou por se centrar em objetivos político-sociais de longo prazo.

Inicialmente secreta, em 1869 foi fundada a *Noble and Holy Order of the knights of Labor* (Nobre e Sagrada Ordem dos Cavaleiros do Trabalho), deixando a clandestinidade em 1878. Incentivou o trabalho produtivo e combateu o mal da riqueza por meio de cooperativas de produção e da educação dos trabalhadores.

Aos cavaleiros do trabalho foi atribuída a explosão de uma bomba em *Haymarket Square*, Chicago, em maio de 1886, causando a morte e o ferimento de vários policiais e a prisão e condenação à pena de morte de cinco líderes sindicais.²⁰⁸

4.1.2.1 – Cúpula da estrutura sindical

Sindicatos independentes e organizações de ofício se reuniram para criar a rival Federação dos Ofícios e Sindicatos Organizados, que em 1886 se converteu na Federação Americana do Trabalho.²⁰⁹

O sindicalismo revolucionário foi abandonado ou abafado com a criação, em 1886, da AFL (*American Federation of Labor*), originando a história do moderno movimento sindical, caracterizado pelo sindicalismo de resultado ou do pão e manteiga.²¹⁰

²⁰⁸ Esses acontecimentos foram adotados como símbolo da luta dos trabalhadores pela jornada de 8 horas, do qual resultou o 1º de maio como Dia Internacional do Trabalho. Todavia, os EUA comemoram o Dia do Trabalho na primeira segunda-feira de setembro, instituído pelo Presidente *Grover Cleveland*, em 1894. Isso porque a *American Federation of Labor*, AFL (Federação Americana do Trabalho) tomou tais fatos como negativos para o movimento sindical norte-americano. In LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (Orgs.). *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, 2000, p. 142

A AFL nasceu com o propósito de organizar apenas os sindicatos de ofício, aqueles cujos membros possuem qualificação profissional e têm relativo controle do processo e do resultado do trabalho, por exemplo, carpinteiros, pedreiros, sapateiros, impressores, alfaiates, padeiros, estivadores, motoristas etc.

Os sindicatos de ofício norte-americanos empregaram o mesmo método de organização das corporações de ofício citadinas da baixa Idade Média, cujo apogeu ocorreu entre os séculos XIV e XVI. Assim se explica ter sido a garantia sindical *closed shop* – proibição de uma empresa contratar empregado não sindicalizado – apanágio do sindicato de ofício.²¹¹

Havia por parte da AFL muita resistência em organizar os novos empregados não qualificados, que eram empregados nas indústrias, porque não possuíam o monopólio profissional capaz de lhes assegurar independência frente ao patronato.

Essa omissão da AFL propiciou o aparecimento de várias organizações que desafiaram sua política conservadora, dentre elas a organização denominada Trabalhadores Industriais do Mundo, formada na primeira década de 1900. Nessa associação se agrupavam imigrantes, socialistas e radicais nativos.²¹²

A inflexibilidade da AFL em relação aos seus princípios iniciais levou à expulsão de um grupo dissidente em 1938, que adotou o nome de *Congress of Industrial Organization* (CIO), Congresso das Organizações Industriais. Essa nova federação obteve sucesso na organização dos operários, mostrando à AFL que o monopólio associado às especializações profissionais não desaparecia quando todos os empregados de uma empresa estivessem organizados.

²⁰⁹ Acerca da história mais detalhada do movimento trabalhista norte-americano: MARSHAL; RUGELING, op. cit., p. 41-64.

²¹⁰ SHIEBER, op. cit., p. 13-14.

²¹¹ HANSON; JACKSON; MILLER, op. cit., p. 147.

²¹² MARSHAL; RUNGELING, op. cit., p. 56-58.

A evolução do sindicalismo, o intervencionismo estatal pós-crise de 1929 e a Segunda Guerra Mundial – estes dois últimos acontecimentos selaram nos EUA o pacto fordista, porém não tão generoso nas políticas sociais quanto o correspondente europeu – acabaram por dissolver as tendências práticas que separavam a AFL e o CIO. A AFL assimilou a experiência do CIO, passando a organizar os trabalhadores industriais, e o compromisso fordista atenuou a sua filosofia de se opor a qualquer auxílio estatal, que deveria ser obtido por meio da organização sindical, o que o CIO jamais recusou e até por ele pugnou. O CIO, por outro lado, também se dedicou à organização de trabalhadores de ofício.

Em 1955, as duas federações assinaram um acordo de fusão.

O fato de hoje a AFL-CIO dominar e centralizar o movimento sindical dos EUA não significa que os sindicatos e ela filiados tenham se desnaturados de suas formas originárias de organização.

4.1.2.2 – Formas de organização

Há duas formas de organização dos trabalhadores nos EUA: organização por ofício e organização por indústria.

A associação por ofício reúne trabalhadores de uma mesma profissão, por exemplo, carpinteiros, pedreiros, condutores de caminhão, impressores, estivadores etc, que prestam serviços em quaisquer empresas.

Os sindicatos industriais congregam empregados de diferentes profissões, também indiferentemente empregados ou não em diversas empresas.

A AFL-CIO, a mais importante federação sindical norte-americana, convive com várias outras federações menores, sindicatos independentes e alguns sindicatos locais que se dizem associados à federação Trabalhadores Industriais do Mundo.²¹³

Essa central sindical reúne especialmente sindicatos internacionais e nacionais, sendo inexpressivos os sindicatos locais diretamente associados a ela, embora existam.²¹⁴

Os sindicatos locais centralizam e realizam o principal objetivo da estrutura sindical dos Estados Unidos: reconhecimento para celebração de convênios coletivos, que duram de dois a três anos e fixam não só os salários e condições de trabalho, mas igualmente toda matéria dependente da legislação social, por exemplo, garantia de emprego; subsídios parciais de seguro desemprego; despesas de saúde; e aposentadoria e pensões na inatividade do trabalhador e dependentes.²¹⁵

Há três personagens-chave em função do sindicato local: o organizador (*organizer*); o negociador (*business agent ou officer*); e o quadro de oficina (*shop-steward*). O primeiro em geral pertence ao sindicato internacional, e sua principal função é organizar sindicatos em empresas. Os outros dois são ligados ao sindicato local e se responsabilizam pela elaboração de contratos coletivos e pelo encaminhamento das reivindicações da base e controle da execução do contrato no local de trabalho, respectivamente.

Nos sindicatos de ofício, os quadros de oficina são designados pelos negociadores e assumem o papel central no objetivo sindical.

²¹³ Ibidem, p. 58 e 68.

²¹⁴ São internacionais porque representam trabalhadores também do Canadá ou aspiram a fazê-lo (HANSON; JACKSON; MILLER; op. cit., p. 159, nota 29) e Porto Rico. A internacionalização, termo originário inicialmente da representação sindical dos trabalhadores canadenses, foi gestada na construção de obras de infra-estrutura, por exemplo, ferrovias, em que trabalhavam empregados dos dois países. Fatores econômicos e ideológicos, outrossim os seguintes, foram decisivos para a internacionalização: crise dos anos de 1880 no Canadá; anarquismo e socialismo operários, que não viam fronteiras entre os trabalhadores (LORENZETTI; FACCIO, op. cit., p. 166-167).

²¹⁵ MARTINET, op. cit., p. 161.

Nos sindicatos de indústria, é preciso ressaltar a atividade do organizador, que procura arregimentar todos os empregados de uma empresa – produção, manutenção e serviços administrativos – num único sindicato.

Enquanto nos sindicatos de ofício impera a máxima um ofício um sindicato, no de indústria prevalece o propósito de uma empresa um sindicato.

Os quadros de ofício, nos sindicatos industriais, são eleitos pelos empregados da empresa sindicalizados. São eles que recebem as reclamações trabalhistas e resolvem com a empresa os conflitos individuais. Se o conflito não for solucionado dessa maneira, o caso vai para uma comissão de reclamações (*grievance committee*), ainda no âmbito da empresa.

Os sindicatos nacionais e internacionais, que gerenciam vultosos fundos de aposentação, têm o poder de intervir na administração – curatela – dos sindicatos locais, quando entender que sua orientação política e direção estão em desacordo com as diretrizes do correspondente sindicato nacional ou internacional.

Suas principais funções se resumem em

alargar as suas zonas de influência ‘organizando’ novos setores para estudar todas as questões levantadas pela evolução da profissão ou do ramo industrial, auxiliar os locais na sua ação quotidiana e manter grupos de pressão (lobbyist) junto ao Congresso de Washington e dos congressos dos diferentes Estados.²¹⁶

Devido a razões administrativas e de coordenação local, são agrupados em distritos, conselhos ou conferências, algo semelhante às nossas federações. Tais conselhos, municipais e estaduais, não se formam por iniciativa dos sindicatos locais, mas dos nacionais ou internacionais, embora se reconheça a autonomia dos locais de se agruparem ou não a eles.²¹⁷

4.1.3 – Sindicato mais representativo

²¹⁶ MARSHAL; RUNGELING, op. cit., p. 70, grifo dos autores.

A instituição jurídica norte-americana assemelhada ao sindicato único representativo da categoria econômica, profissional ou profissional diferenciada consiste no representante exclusivo para negociações coletivas em nome dos empregados reunidos em uma unidade apropriada para tais fins. Exige-se que o representante exclusivo agrupe ou tenha ao seu lado a maioria absoluta dos trabalhadores inserida na unidade de que se trata.²¹⁸

A unidade apropriada de negociação coletiva compreende, nos âmbitos pessoais e espaciais, os empregados de uma empresa, de apenas um setor da empresa ou empregados de algumas empresas.²¹⁹ O NLRB também tem poderes para definir qual será a unidade apropriada de negociação, levando em consideração mormente o critério da afinidade de interesses entre os trabalhadores respectivos.

4.1.3.1 – Métodos de escolha

Existem três métodos de se escolher o sindicato que será o representante exclusivo para fins de negociação: informal; eleição por voto secreto; julgamento das práticas desleais do empregador pelo NLRB.

O método informal se realiza com a aceitação por parte do empregador do sindicato que se apresenta como o mais legitimado para negociar em nome dos empregados que se encontram em uma unidade apropriada para esse fim.

²¹⁷ LORENZETTI; FACCIO, op. cit., p. 165.

²¹⁸ ERSTLING, Jay A. *El Derecho de Sindicación: estudio de las disposiciones que reglan el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, s/d, p. 37.

²¹⁹ SHIEBER, op. cit, p. 15.

A prova da legitimidade se faz com a demonstração de que a maioria desses empregados é filiada ao sindicato negociante.²²⁰

O método da eleição por voto secreto pode ocorrer quando já houver ou não o representante exclusivo.

Havendo ou não o representante exclusivo, pode acontecer de dois ou mais sindicatos pretenderem ser o representante único, ou da empresa querer se certificar de que o sindicato que se apresenta como representante exclusivo realmente o é.

Na primeira hipótese, os sindicatos concorrentes têm o prazo de 30 (trinta) dias iniciados 90 (noventa) dias antes da expiração do prazo do contrato coletivo vigente, se houver, para pedir a eleição à comissão NLRB. Porém, se não houver contrato coletivo ou se o que viger não for renegociado, os sindicatos concorrentes podem requerer a eleição independente do prazo acima.

Se houver conflito acerca da extensão apontada como unidade apropriada, seja entre os sindicatos – quando a eleição é requerida por sindicato –, seja entre a empresa e o sindicato – quando solicitada por aquela –, via de regra a comissão NLRB decide no sentido de abranger todos os operários que trabalham na produção e manutenção da empresa.

É o meio mais recorrente de definição do representante exclusivo.

O terceiro método tem lugar somente quando o empregador se opõe ao reconhecimento do sindicato para negociação coletiva, pede eleição para se certificar de que o sindicato não tem o apoio da maioria dos trabalhadores situados na unidade a que se estenderia o contrato coletivo e vence a eleição.

Para reverter essa situação e anular a eleição, o sindicato dispõe desse terceiro método, que, para obter êxito, é preciso provar a ocorrência de três fatos: a) filiação

²²⁰ Ibidem, p. 76.

sindical da maioria dos trabalhadores da unidade de negociação; b) o empregador incorreu em práticas desleais, por exemplo, demissão de ativista sindical e ameaça de fechamento da empresa se o sindicato ganhar a eleição; c) referidas práticas seriam determinantes para a derrota de qualquer sindicato em qualquer eleição.²²¹

4.1.4 – Contribuições sindicais

Os sindicatos norte-americanos podem se beneficiar com dois tipos de contribuição dos trabalhadores.

A dos associados, prevista nos estatutos sindicais, que, regra geral, estipulam: uma jóia de admissão – denominada de cânon de admissão – consistente no pagamento de certa quantia em dinheiro que permiti a filiação sindical; e as mensalidades, cujos descontos dos salários devem ser autorizados por escrito pelo empregado, a fim do empregador destiná-las diretamente ao sindicato.

E as de não associados, com a única finalidade de custear sua parte dos gastos despendidos pelo sindicato como agente negociador exclusivo.

As contribuições da segunda espécie, chamadas de obrigatórias, se originam de cláusulas denominadas *agency shop*, inseridas em contratos coletivos.

As cláusulas *agency shop* são acordos de não filiação com contribuição, permitindo ao não sindicalizado ser contratado ou permanecer no emprego sem sindicalizar-se, porém, mediante condição de pagar ao sindicato, ou em alguns casos a um estabelecimento beneficente, o valor equivalente à jóia de admissão e às quotas periódicas.²²²

²²¹ Ibidem, p. 80-81.

²²² HANSON; JACKSON; MILLER, op. cit., p. 161 et passim (aqui e ali, em diversas passagens).

A Lei *Wagner* (1935) não a proibia e a emenda dada pela Lei *Taft-Hatley*, na seção 8(a)3, ao vedar a *closed shop* e autorizar a *union shop*, expressamente a permitiu na última parte desse preceito.²²³

Os descontos salariais dos trabalhadores sindicalizados em favor dos sindicatos também costumam estar previstos nos contratos coletivos, em cláusulas específicas, que garantem tais recursos pelo prazo não inferior a um ano e não superior a dois, condicionados à expressa autorização dos empregados ao empregador efetuar aludidos descontos e revertê-los diretamente aos sindicatos.²²⁴

Quanto à finalidade, os recursos oriundos das cláusulas *agency shop* se assemelham às contribuições assistenciais brasileiras, embora estas se prestam ao custeio também de outros serviços oferecidos pelos sindicatos, por exemplo, assistência à saúde, odontológica, jurídica etc, além dos custos da negociação coletiva.²²⁵

Diferentemente da brasileira, a *agency shop* é obrigatória e não permite a oposição do não sindicalizado ao seu pagamento, caso queira permanecer no emprego.

A limitação da *agency shop* à finalidade única de suportar os custos das negociações coletivas, bem como a uma determinada porcentagem, (19%) de todas as jóias e mensalidades recolhidas ao sindicato, resulta de construção jurisprudencial dos tribunais norte-americanos.²²⁶

A Lei *Taft-Hartley*, contudo, permitiu aos Estados-Membros adotarem leis proibitivas das *agency shop* (seção 14, inciso *b* da Lei NLRA emendada). Vinte dos

²²³ SHIEBER, op. cit., p. 66-67; Hanson; Jackson; Miller (op. cit., p. 174) advogam a tese da permanência da *union shop* no direito norte-americano, porque autorizada no dispositivo 8(a)3 da Lei *Taft-Hartley*, com base em sutil distinção entre esta e o *agency shop* tradicional: enquanto na *union shop* modificada é o sindicato quem decide se aceita ou não a filiação do trabalhador que paga as mensalidades e jóia de admissão, na *agency shop* é o trabalhador quem resolve se se filia ou não ao sindicato. O dispositivo em questão dispõe: “nenhum empregador poderá discriminar contra empregado baseado em filiação sindical, desde que não esteja em causa a abstenção de pagamento de mensalidade e jóias, exigidas igualmente de todos os filiados, para ingressar ou permanecer no sindicato” (apud SHIEBER, op. cit., p. 66).

²²⁴ HANSON; JACKSON; MILLER, op. cit., p. 162 e 177.

²²⁵ MARTINS, 1998, p. 126-127.

cinquenta Estados-Membros dos EUA lançaram mão dessa prerrogativa e editaram as leis estaduais contrárias à instituição dessas cláusulas nos contratos coletivos de trabalho vigentes nos respectivos Estados, chamadas de *right to work* (direito ao trabalho). Foram exigidas por empresários com o inocultável propósito de enfraquecer a atuação sindical, então debilitada com falta de recursos.²²⁷

4.1.5 – Considerações críticas

A intervenção do Estado norte-americano na regulação das relações trabalhistas incide e sempre incidiu nas relações coletivas e não individuais de trabalho. A escassa legislação social que se refere a direitos mínimos trabalhistas, por exemplo, fixação de salário mínimo, e direitos previdenciários, nasceram de políticas keinesianas, adotadas em resposta à chamada Grande Depressão: crise de superacumulação capitalista do início da década de 1930.

A idéia original era de que o contrato de trabalho deve ser informado apenas pelas vontades das partes contratantes, sem influências das organizações sindicais nem do Estado, consoante interpretação dada pelos tribunais à Emenda n. 5 da Constituição dos EUA, protegendo o livre curso do comércio e a naturalidade na fixação dos preços.

Essa idéia ainda hoje predomina no que se refere às intervenções estatais, por meio de leis, para criação do direito material aplicável aos contratos individuais de trabalho.

A linha evolutiva da intervenção estatal se deu no sentido de temperar aquela idéia primitiva, predominantemente empresarial, para a aceitação das organizações sindicais legalmente influírem na regulação dos contratos individuais de trabalho, por

²²⁶ HANSON; JACKSON; MILLER, op. cit., p. 174-175.

intermédio das negociações coletivas. O Estado também interveio para opor limites à ingerência sindical de modo a resguardar os direitos individuais fundamentais e universalizados nas sociedades democráticas de economia capitalista.

Analisemos mais de perto essa intervenção nas relações coletivas de trabalho, rasgadas nas perspectivas das organizações sindicais, da negociação coletiva e dos conflitos coletivos.

Até 1842, os sindicatos eram proibidos de se constituírem e se manifestarem.

Desde o reconhecimento da licitude das organizações sindicais, sua personalidade jurídica e conseqüente validade dos atos praticados, independe de qualquer autorização ou exigência, estatuinto-se o sistema de registro apenas no Ministério Nacional do Trabalho.²²⁸

Quanto à negociação coletiva, percebe-se o intuito estatal e empresarial de restringir os mecanismos de fortalecimento das organizações sindicais, conhecidos por garantias sindicais,²²⁹ a fim de assegurar a liberdade individual dos trabalhadores.

Nesse sentido, houve a proibição da *closed shop* e descaracterização da *union shop* pelas emendas à Lei Wagner feitas pela Lei *Taft-Hartley* de 1947. Tais medidas foram tomadas em reação a uma suposta infiltração comunista, retirando dos sindicatos o poder no mercado, adquirido com o reconhecimento dos direitos de negociação coletiva pela Lei Wagner. Na verdade, procurou-se manter sob controle a força de trabalho, que sem as medidas promotoras da organização sindical ou tuitivas do direito individual, sucumbe ao poder econômico empresarial, que no caso definitivamente pôde conduzi-la à implantação do fordismo.²³⁰

²²⁷ SHIEBER, op. cit., p. 67-68.

²²⁸ Ibidem, p. 60.

²²⁹ HANSON; JACKSON; MILLER, op. cit., p. 15.

²³⁰ HARVEY, op. cit., p. 127-128.

Não obstante a proibição da cláusula *closed shop* nos contratos coletivos, o fato é que na prática ela vigora em muitos Estados-Membros, especialmente nos sindicatos de ofícios dos ramos da construção cível e das artes gráficas.²³¹

Legalmente, a *closed shop* vigora nos contratos coletivos celebrados com pequenas empresas locais de comércio e serviços, não abrangidas pelas leis federais.

A Lei *Taft-Hartley*, que proíbe a *closed shop* e a autêntica *union shop* não prevê sanção caso seja descumprida. Os sindicatos, apesar disso, procuram contornar a vedação legal por diversos meios, por exemplo, com exigências de filiação sindical com termos pouco precisos, infundindo nos trabalhadores a crença de que necessitam da filiação sindical para continuar no emprego; com bolsas de trabalho, pelas quais o sindicato funciona como agência de emprego, alocando tão somente mão-de-obra sindicalizada; e por meio dos estatutos sindicais, nos quais há cláusulas proibitivas de trabalhadores sindicalizados trabalharem ao lado de não sindicalizados, o que os tribunais já reconheceram como legal.

Posteriormente, a Lei *Landrum-Griffin* de 1959 buscou impor procedimentos democráticos às normas *interna corporis* sindicais, mormente em relação ao trabalhador sindicalizado afetado por alguma norma de garantia sindical.²³²

No que se refere às relações conflitivas, as interferências estatais foram orientadas negativamente, permitindo os meios legítimos das organizações sindicais reivindicarem direitos, é dizer, greve, boicote e piquete, centralmente.

Assim se passou com a Lei *Norris-La Guardia* de 1932, desautorizando os tribunais expedirem as *injunctions* proibitivas dos principais meios sindicais reivindicatórios, até então requeridas pelos empresários, seja com fundamento na violência à liberdade de contratação, protegida na Emenda n. 5 da Constituição dos EUA –

²³¹ HANSON; JACKSON; MILLER, op. cit., p. 203-229.

dos contratos individuais de trabalho constavam cláusulas impeditivas de filiação sindical (cláusulas *yellow dog*) – seja porque afrontavam o livre curso do comércio, amparado pelo *Sherman Act* (Lei antitruste).

Porém, como já mencionado, o retrocesso às garantias sindicais para consolidação do fordismo deixou inoperantes as restrições legais ao favorecimento judicial às organizações empresariais.

O estudo das relações de trabalho coletivas estadunidenses evidencia a impossibilidade do Estado se manter neutro no conflito entre o capital e o trabalho: o primeiro quer controlar o segundo e o salário de mercado; o segundo não quer ser controlado e quer salário adequado para atender às necessidades que a dignidade humana impõe. Como o Direito Individual do Trabalho é rarefeito nos EUA – uma das formas de compensação jurídica à sujeição econômica do trabalhador – o retrocesso nas garantias sindicais, espontaneamente criadas, que consentiam e favoreciam a resistência das organizações trabalhistas, significou e efetivou a consolidação de um sistema de produção que retirou do trabalhador qualquer controle sobre a produção, o processo de produção e o valor arbitrado à sua força de trabalho.

²³² Ibidem, op. cit., p. 182.

4.2 – Itália

4.2.1 – Considerações gerais

A História do movimento sindical italiano²³³ não se diferencia, em linhas gerais, do movimento sindical europeu: caracterizou-se de 1770 a 1815 pela progressiva abolição das corporações de ofício; revolveu-se utopicamente com a tentativa de reconstrução social e com as coalizões reivindicativas, de 1815 a 1848; e desde 1848 viu-se freqüentemente às voltas com lutas conscientes pela liberdade de organização sindical, até conquistá-la em 1890, com a edição do Código Penal Zanardelli, que pôs fim à proibição de coalizão dos trabalhadores e por consequência reconheceu a liberdade de organização sindical e liberdade de greve.

As organizações patronais, todavia, não tinham as mesmas restrições de mobilização em defesa de seus interesses como as encontradas pelos operários.

O movimento sindical, nesta explanação identificado com a liberdade de organização sindical e com a formação de associações profissionais de resistência à pauperização do proletariado – até então o movimento operário desenvolvia-se em comunhão com as associações de socorro mútuo –, desde sua origem, na última década do sec. XIX, foi marcado pelo propósito de unificar todos os empregados numa única organização. Com essa finalidade, a Federação Italiana dos Operários Metalúrgicos convocou um congresso ocorrido em fevereiro de 1906.

4.2.2 – Sindicalismo fascista

As agitações políticas e sociais que marcaram também a Itália no período entre-guerras propiciaram o desenvolvimento de correntes partidárias de acentuado nacionalismo, medradas progressivamente com o advento do fascismo ao poder, em outubro de 1922.

Estreitamente ligado ao incremento do movimento político-nacionalista, rapidamente ganhou espaço o movimento sindical fascista, apoiado pelo Estado, que, já em junho de 1923, reconheceu a juridicidade da associação profissional e editou a legislação sancionatória da eficácia geral do contrato coletivo de trabalho.

A reação das correntes sindicais refratárias ao sindicalismo anticlassista fascista, de vários matizes políticos, resultou na Aliança do Trabalho, que incluiu, dentre outras organizações, as quatro centrais sindicais então existentes – a Confederação Geral do Trabalho, de tendência socialista; a Confederação Italiana dos Trabalhadores, pregando um sindicalismo cristão, confessional; a União Sindical Italiana, anárquico-coletivista e aderente à Terceira Internacional; e a União Italiana do Trabalho, de marca republicana – e os partidos políticos de esquerda.

O reconhecimento legal do predomínio que o sindicalismo fascista passou a gozar em razão de favorecimento estatal foi confirmado e generalizado com a lei n. 563 de 3 de abril de 1926, pela qual a Confederação das Corporações Fascistas e a Confederação Geral da Indústria reconheceram reciprocamente o monopólio de representação sindical especialmente para fins de negociação coletiva.

Referida lei e seu regulamento, Decreto n. 1.130 de 1º de julho de 1926, desenharam as linhas determinantes do sindicalismo corporativista italiano, quais sejam: sindicatos reconhecidos por categoria e de direito público ao lado dos não reconhecidos;

²³³ A histórica do movimento operário e sindical italianos aqui exposta baseia-se especialmente em

eficácia objetiva dos contratos coletivos de trabalho, celebrados apenas por sindicatos reconhecidos, extensivos a toda categoria; faculdade do sindicato reconhecido impor contribuição sindical; proibição de greve e *lock-out*; e instituição da magistratura do trabalho incumbida de julgar dissídios coletivos de natureza jurídica e econômica, informada, quando do julgamento destes, pelos interesses superiores da produção.²³⁴

4.2.3 – Cúpula da estrutura sindical

A derrota do nazi-fascismo permitiu às mais expressivas tendências sindicais italianas a celebração de um pacto de unidade que determinou as premissas sobre as quais se assentou a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), formada em 28 de janeiro de 1945, de cuja direção participaram lideranças comunistas, cristãs e socialistas.

Para formação dessa unidade também contribuiu a aliança política alçada ao poder estatal no pós-guerra, o que fez com que, na primeira dissidência desta (maio de 1947), o movimento sindical divergisse acerca dos limites de sua ação política.

A corrente cristã se separa e funda a Livre Confederação Geral Italiana do Trabalho (LCGIL), em outubro de 1948, e o êxodo das tendências democráticas e republicanas determinou o surgimento da Federação Italiana do Trabalho, em junho de 1949. Em 30 de abril de 1950, estas duas confederações se associam à União das Federações Autônomas dos Trabalhadores Italianos e criam a Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores (CISL).

Pouco tempo depois, em 05 de março de 1950, surge, especialmente por socialistas, republicanos e sindicalistas de orientação soreliana, a União Italiana do

SANSEVERINO, Luisa Riva. *Diritto Sindacale*. Torino: UTET, 1976, p. 3-27.

²³⁴ Com mais detalhes, SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 195-197.

Trabalho (UIL), sedimentando a formalização do quadro sindical de cúpula na Itália mais influente na organização sindical do setor privado – no setor público, inúmeros sindicatos atuam de forma autônoma.

A CGIL é filiada à Federação Sindical Mundial, de tendência comunista, enquanto a UIL e a CISL à Confederação Internacional dos Sindicatos Livres.

Uma relevante decisão para consolidar a unidade do movimento sindical italiano se constituiu no Pacto Federativo CGIL-CISL-UIL, de 03 de julho de 1972, pelo qual à nova instituição caberia determinar a política contratual, políticas de reforma, política econômica e social, de programação e de desenvolvimento, e a projeção internacional de aludidas políticas, permanecendo a plena autonomia das Confederações acerca das matérias não delegadas. As determinações concernentes à organização sindical, como veremos adiante, são tomadas pela Federação CGIL-CISL-UIL.

4.2.4 – Fundamentos legais

O direito de organizar sindicatos na Itália é sancionado constitucionalmente mediante garantia de ampla liberdade sindical, assegurando-se, no art. 39, § 1º da Constituição Republicana da Itália (CRI), segundo doutrina majoritária, direito não apenas à formação de associação, que é a forma mais recorrente do fenômeno sindical, mas também ao recurso de todas as modalidades concebíveis e legítimas de exercício do contrapoder sindical.²³⁵

Os parágrafos subseqüentes, 2º, 3º e 4º, são interpretados como programáticos, que demandam normas infraconstitucionais para serem atuados, que ainda não foram

²³⁵ SIQUEIRA NETO, op. cit., p. 202.

feitas. Tratam, respectivamente, da intangibilidade estatal na organização sindical, com exceção da exigência de registro sindical; da condição do sindicato possuir estatuto de base democrática para obtenção do registro; e da obtenção da personalidade jurídica bem como do poder de celebração de contratos coletivos com eficácia obrigatória para todos os membros da categoria ao qual o contrato se refere, desde que existente sobredito registro.

Inobstante a falta de regulação desses dispositivos, a eficácia do contrato coletivo, prevista no § 4º, tem sido alcançada na prática da vida sindical italiana, especialmente com o favorecimento da Lei Transitória n. 741, de 1959.²³⁶

No tocante aos demais parágrafos do preceito constitucional em questão, a ausência de regulamentação importou em opção especialmente defendida pelos atores sindicais, em momento histórico em que a lembrança do intervencionismo estatal fascista ainda estava viva na memória das organizações democráticas, que se insurgiram, na nova ordem constitucional, a qualquer tipo de fiscalização estatal.²³⁷

Acrescentam-se a esse fator contingencial fatores históricos, dentre os quais se destaca o reconhecimento do legislador ao sindicalismo de fato, apoiado mediante legislação de sustento.²³⁸

4.2.4.1 – Promoção sindical

Sobre a política de intervenção do Estado em matéria de relações sindicais, sua expressão máxima se encontra no Estatuto dos Trabalhadores (Lei n. 300, de 1970), cujo objetivo não é a regulamentação da atividade do sindicato, mas garantir-lhe sustentação,

²³⁶ Ibidem, p. 205.

²³⁷ CORREA, op. cit., p. 72.

²³⁸ GIUGNI, 1991, p. 103-104.

criando condições para maior efetividade de suas ações no interior da organização produtiva.²³⁹

O Estatuto dos Trabalhadores, no Título III, definido como legislação de sustentação ou promocional, confere ao sindicato várias posições ativas frente à empresa, limitando a liberdade do empregador no interior do estabelecimento, de sorte a favorecer a atuação sindical especialmente neste espaço.

Porém, como adiante se verá, não é qualquer sindicato que pode se valer dos direitos sindicais previstos no Estatuto, mormente no que concerne à representação na empresa, mas os pertencentes às confederações majoritariamente representativas no plano nacional – no momento em que a política foi definida, buscou-se dar sustentação às três principais confederações italianas –, ou aos signatários dos contratos coletivos de trabalho nacionais ou provinciais, aplicados na unidade produtiva (art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores).

As Convenções 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, e 98, de 1949, sobre o direito sindical e de negociação coletiva, ambas da Organização Internacional do Trabalho, foram ratificadas pela Itália em 13 de maio de 1958.²⁴⁰

Os sindicatos na Itália não possuem personalidade jurídica, sendo regulados pelos artigos 36 e seguintes do Código Civil, que disciplinam a sociedade de fato. Destaquem-se nesta disciplina: a existência de um fundo social, que responde pelas obrigações contraídas pelo sindicato, em solidariedade com os que agiram em nome e por conta da associação; e a capacidade processual da associação, representada em juízo por seu presidente ou diretor.²⁴¹

²³⁹ Ibidem, p. 69-70.

²⁴⁰ SIQUEIRA NETO, op. cit., p. 203.

²⁴¹ GIUGNI, 1991, p. 66-67.

A Administração vem observando a impossibilidade de registro sindical, de sorte que os sindicatos que o pretenderam, por exemplo, algumas associações patronais, tiveram os pedidos indeferidos pelo governo, na conformidade do princípio assim enunciado por Gino Giugni:

(...) havendo a Constituição previsto para os sindicatos um certo procedimento para o reconhecimento (o registro), que comporta a qualificação dos sindicatos enquanto pessoas jurídicas particulares, não seria legítimo conferir a personalidade segundo as normas do Direito Comum, com todos os vínculos e controles administrativos que ela implica.²⁴²

No que toca ao Poder Judiciário, não mais existe a Justiça do Trabalho competente para dirimir conflitos coletivos. A negociação direta a substituiu enquanto forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, com a democratização do país. Em não sendo alcançada a solução ao impasse por essa via, o recurso à arbitragem é imperativo pelo Estatuto dos Trabalhadores.²⁴³

4.2.5 – Representação sindical e forma de organização

A liberdade sindical instituída na CRI de 1948, art. 39, permitiu às três principais confederações sindicais italianas – CGIL, CISL e UIL – adotar a avaliação estatal expressa na categoria. A Federação CGIL, CISL, UIL aproveitou a experiência dos trabalhadores italianos de organização em categoria, de sorte que também por este critério organizativo pudesse organizar os trabalhadores, horizontal e verticalmente.

Todavia, isso não significou a permanência do enquadramento sindical existente durante o regime fascista, aplicável de forma semelhante ao reproduzido no Brasil.

²⁴² Op. cit., p. 64, nota 21.

²⁴³ MARTINS FILHO, op. cit., p. 33.

A doutrina predominante na Itália explica a inexistência do enquadramento sindical, em vista da majoritária organização por categoria dos sindicatos italianos, por intermédio da distinção entre categoria sociológica, identificada com qualquer formação social, especialmente profissional ou econômica, e categoria profissional ou econômica juridicamente relevante.²⁴⁴

No sistema sindical corporativo, a categoria juridicamente relevante nascia de uma avaliação estatal expressa em lei, que *a priori* definia as categorias profissionais e econômicas com as respectivas áreas territoriais de atuação.

No atual sistema, o conceito de categoria deixa de ser absoluta e legalmente apriorístico, para adquirir relevância jurídica apenas depois de formada uma associação profissional ou econômica, que adequaria sua organização à formação social pela qual atuaria e daria caráter jurídico à categoria definindo positivamente o objeto e o território de representação dos associados.

Um sindicato que pretenda filiar-se à Federação deverá definir a categoria profissional que representa, a fim de se assegurar o princípio de unidade sindical preceituado no estatuto desta entidade sindical superior.

Porém, nada obriga aos sindicatos italianos filiarem-se à Federação que detém a hegemonia da representação dos trabalhadores italianos. Formam-se sindicatos independentes e concorrentes com a Federação e com os respectivos sindicatos filiados, com os quais pode disputar a condição de sindicato mais representativo para fins de negociação coletiva.

4.2.6 – Sindicato mais representativo

Intrinsecamente relacionado à liberdade sindical assegurada constitucionalmente, de que logicamente decorre a pluralidade sindical,²⁴⁵ está o problema de se determinar qual sindicato é o mais representativo para fins de falar e agir em nome dos trabalhadores localizados em certa unidade para fins de negociação coletiva.

Impera, pois, na Itália, regime legal de pluralidade sindical, adequado aos textos da Organização Internacional do Trabalho que tratam da matéria, centralmente a Convenção n. 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, e a Convenção n. 98, de 1949, sobre o direito sindical e a negociação coletiva, ambas ratificadas por este país.

O problema da seleção do sindicato mais representativo no interior da empresa é equacionado pelo Estatuto dos Trabalhadores, Lei n. 300, de 1970, expressão de uma política intervencionista voltada para a promoção, sustentação e efetividade das organizações sindicais e de suas ações dentro da organização produtiva.

Para um sindicato de empregados exercer os direitos sindicais na empresa precisa inicialmente enquadrar-se numa das duas hipóteses previstas no art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores: a) ser uma associação filiada a qualquer das confederações majoritariamente representativas no plano nacional; b) se não houver a filiação sobredita, que seja signatário de contratos coletivos de trabalho, nacionais ou provinciais, aplicados na unidade produtiva.

A análise do elemento “a” se desdobra, doutrinariamente, em vários índices de maior representatividade referentes não aos sindicatos de primeiro grau, mas às confederações, por exemplo, consistência numérica, ou maior número de filiados; presença equilibrada e abrangente de vários setores produtivos; difusão em todo o território

²⁴⁴ GIUGNI, 1991, p. 59-61

²⁴⁵ SANSEVERINO, op. cit., p. 104-105. A Conferência Internacional do Trabalho, ao elaborar a Convenção n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de 1948, não estabeleceu a

nacional; e realização contínua e organizada das atividades sindicais, especialmente de contratação coletiva e greve.²⁴⁶

Dessa maneira, basta o sindicato ser filiado a uma das confederações consideradas representativas para lhe decorrer o direito de ser também considerado mais representativo.

No momento específico em que se estabeleceu, por meio de lei, esse método de escolha do sindicato mais representativo na empresa, houve o propósito de dar sustentação às três confederações que dominam o movimento sindical italiano.²⁴⁷

Contudo, a escolha de um dentre muitos sindicatos não se limita aos fins de exercício de direitos sindicais na unidade produtiva, mas existe uma gama de outras atribuições a que o sindicato é chamado a assumir, notadamente participação em órgãos colegiados consultivos ou deliberativos sobre matérias pertinentes às relações trabalhistas.

Para essas outras finalidades não existe clara delimitação conceitual fixada por lei de qual seja a organização sindical mais representativa.

Há diferentes leis que determinam a escolha do sindicato ou confederação para o desempenho de certas atribuições, porém não dispõem sobre nenhum critério a ser adotado a fim de se ultimar esta seleção.²⁴⁸

A opção acaba por atender às especificidades contextualizadas da lei, resolvendo-se pela escolha do sindicato ou confederação que as contempla no momento em que a seleção deverá ser realizada.

4.2.7 – Contribuição sindical²⁴⁹

pluralidade sindical como regime obrigatório, porque assegura a liberdade dos próprios trabalhadores optarem pelo regime de unidade sindical. (OIT, op. cit., p. 41-42).

²⁴⁶ GIUGNI, 1991, p. 72.

²⁴⁷ Ibidem, p. 70.

²⁴⁸ Ibidem, p. 74. CORREA, op. cit., p. 68.

A contribuição sindical deixou de ser obrigatória na Itália com a queda do regime fascista, que a instituíra, passando a ser desde então voluntária.

Não se conhece outra espécie de contribuição, que não a vertida pelo associado, em cumprimento de disposição estatutária do sindicato a que espontaneamente adere.

Contribuições confederativa, assistencial e obrigatória são institutos jurídicos estranhos à legislação de regência na Itália.

O Estatuto dos Trabalhadores (art. 26, § 1º) reconhece, em primeiro lugar, ao trabalhador o direito de recolher contribuições e praticar o proselitismo, no local de trabalho, em favor da organização sindical de sua preferência, sem prejuízo do normal andamento das atividades empresariais.

Ao sindicato se assegura, nos §§ 2º e 3º do art. 26 do Estatuto em apreço, o direito ao financiamento oriundo das contribuições dos sócios, autorizando o empregador, mediante modalidades disciplinadas em contrato coletivo de trabalho, efetuar o desconto em folha de pagamento da contribuição sindical em favor do sindicato escolhido pelo empregado.

Antes dos anos sessenta, o sindicato recebia as contribuições diretamente do trabalhador, modalidade substituída por força de contratos coletivos, que genericamente passaram a prever o desconto no salário efetuado pelo empregador, que então repassa a importância recolhida ao sindicato competente.

O segredo acerca da quantia destinada, dessa forma, a cada sindicato é outra garantia assegurada no Estatuto dos Trabalhadores, o que, para GIUGNI, estende-se à própria identidade da organização sindical beneficiária dos depósitos.

²⁴⁹ GIUGNI, 1991, p. 83-85.

A *ratio legis* apontada pelo autor mencionado para explicar o segredo da identidade do sindicato beneficiário das contribuições depositadas pelo empregador encontra-se na combinação do dispositivo que o prevê (art. 26, § 2º, do Estatuto em tela) com outros preceitos, sempre desse Estatuto, relativos à proteção do empregado contra atos discriminatórios do empresário (art. 15), ao qual é vedado realizar pesquisa para conhecer as opiniões sindicais dos trabalhadores (art. 8º).

Apesar da proteção legal, na prática a cláusula de sigilo é pouco utilizada, estando parcialmente em uso um módulo duplo: há contribuições que são repassadas pelo empregador e contribuições recolhidas diretamente pelo sindicato da preferência do trabalhador, isto num mesmo local de trabalho.

O grande diferencial do sistema italiano em relação ao brasileiro está na concepção legislativa do instituto diante do trabalhador: na Itália, recolher contribuição sindical é antes de tudo um direito do trabalhador; no Brasil, é uma obrigação.

4.2.8 – Considerações críticas

Importa agora extrair algumas lições da transição italiana de um modelo sindical autoritário para o vigente, democrático, e ressaltar o Estado italiano como promotor da liberdade sindical, com mínima atuação na criação do direito individual do trabalho.

A experiência sindical vivenciada com a mudança de concepção estatal acerca das relações coletivas de trabalho, a um só tempo revela as origens históricas e a relatividade do conceito de categoria - conceito base do enquadramento sindical brasileiro, copiado com pequenas alterações do modelo italiano.

O regime corporativo italiano forjou uma teoria justificativa *a posteriori* da fragmentação estatal da força de trabalho, inspirado no propósito de controle e engenharia social, a fim de moldar a sociedade de acordo com a vontade do governante.

A teoria consistia em ocultar a voluntariedade estatal na escolha de um entre os vários critérios pelos quais pode a força de trabalho ser agrupada e apresentar esse ato de vontade como ato necessário, oriundo de simples verificação e reconhecimento estatal dos grupos sociais profissionais ontologicamente existentes na sociedade.²⁵⁰

Ao lado dessa teoria de natureza político-jurídica, GIUGNI avista outra filiada particularmente a correntes do pensamento católico, sensíveis às vulnerabilidades individuais contra o industrialismo e o estatismo – pauperismo da classe trabalhadora e desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Evocou, assim, a organização corporativa da baixa Idade Média, cujo regaço organizativo natural e público ampararia o indivíduo indefeso.

De certa forma, paradoxalmente, essas tendências católicas eram levadas a apoiar o Estado corporativo, cuja vontade também servia à efetivação da concepção católica orgânica da sociedade e corporativista das correntes aludidas.

A derrocada do regime corporativo levou consigo o conceito de categoria e as doutrinas que o sustentaram na necessidade sociológica: principais instrumentos governamentais de controle da classe trabalhadora mediante limitação da liberdade organizativa aos quadros da categoria, definidos por ato de Estado.

Desvendou-se o conceito relativo de categoria, pelo qual o grupo profissional organizado não se identifica natural e necessariamente com certo substrato social ou categoria ontológica, mas resulta de uma deliberação adotada por uma coletividade

²⁵⁰ Ibidem, p. 59-61.

informada por fatores e finalidades já estudados, a qual confere importância jurídica à organização formada.

A opção da política legislativa para o Direito Coletivo, depois da Segunda Guerra, foi o da plena liberdade sindical, o que implica a efetivação do princípio protetivo por intermédio do Direito Coletivo. Por conseguinte, criaram-se as leis que asseguram ao sindicato o exercício de suas funções, de natureza econômica, sem ser obstruído pelo poder econômico, pelo menos de maneira impune pelo Estado.

É provável que o direito individual do trabalho garantido por lei de maior importância seja o direito do empregado de não ser demitido sem justa causa ou sem motivo justificado, previsto no art. 18 da Lei n. 300/70 (Estatuto dos Trabalhadores).

Vem sendo alvo de muitas críticas, como de resto toda legislação que limita o poder do empresário com a finalidade de promover a organização sindical, eis que a flexibilidade no emprego da força de trabalho é apontada como indispensável à adequação da organização produtiva às necessidades cambiantes do mercado e da situação econômica.

As medidas legislativas que conferem relativo poder à organização autônoma de sindicatos permitiram que se relegasse à contratação coletiva o poder de derrogar, em prejuízo do trabalhador, alguns direitos individuais, por exemplo, a proibição do trabalho noturno às mulheres, bem como que por meio dela fossem disciplinadas as medidas flexibilizadoras do mercado de trabalho, por exemplo, trabalho em tempo parcial.

Outra forma de limitação do pretendido controle incontestável da força de trabalho está em condicionar a legitimidade, não validade, do exercício do poder empresarial ao atendimento de certos procedimentos, por exemplo, para se punir o empregado, necessária a assistência sindical, quando quiser.

A descentralização normativa: derrogação *in pejus* de direitos individuais mediante contrato coletivo; e a procedimentalização: exercício do poder empresarial

condicionado à ação sindical, são as duas medidas que o Estado italiano, Poder Executivo e Legislativo, tem adotado para manter o equilíbrio informativo do Direito do Trabalho, diante das fortes pressões à desenfreada flexibilização no uso da força de trabalho.²⁵¹

A ausência do poder normativo outrora exercido pela extinta Justiça do Trabalho fortalece e estimula o exercício da negociação coletiva.

5 - MODELO DE RELAÇÕES DE TRABALHO E ESTRUTURA SINDICAL NO DIREITO BRASILEIRO

²⁵¹ Ibidem, p. 26-28.

5.1 - Modelo negocial e modelo estatutário

Devido centralmente à estrutura sindical, que praticamente permanece a mesma, desde sua instituição, nos anos 30, os impactos da internacionalização da economia, diretamente sentidos nas relações de trabalho, não determinaram a transição do modelo estatutário para o modelo negocial, na disciplina das relações de trabalho brasileiras: mudança pretendida na propalada flexibilização do mercado de trabalho.²⁵²

Nos países da Europa ocidental, em geral, essa passagem se verificou após a II Guerra mundial, com a derrocada dos regimes totalitários, como na Itália, na Alemanha e mesmo na França, liberta da dominação alemã.

As características do modelo negocial de disciplina de relações de trabalho podem ser induzidas da apresentada e criticada estrutura sindical no Direito Estrangeiro, tal como as do modelo estatutário da estrutura sindical brasileira.

Aliadas aos princípios que orientam a atuação sindical na União Européia, ambos modelos podem ser mais bem compreendidos. A largos traços, o modelo negocial é

²⁵² A última Pesquisa Sindical, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas em 2001, indica a crescente solução de conflitos trabalhistas mediante negociação direta entre empresas e empregados, sem interferência sindical, à medida que se reduz o recurso à greve e à Justiça do Trabalho: nos últimos dez anos, 13% dos sindicatos fizeram greves; o recurso ao poder normativo da Justiça do trabalho caiu de 33%, em 1991, para 12%, em 2001; a negociação direta passou de 58%, em 1991, para 81%, em 2001. Esses e outros dados foram interpretados pelos técnicos do IBGE como resultado da consolidação democrática no País, onde empregados e empregadores ganharam “maturidade”, revelada no fortalecimento da negociação direta. Apud O ESTADO DE S. PAULO, op. et. loc. Segundo esta interpretação, a atuação sindical nos conflitos trabalhistas – que pode se dar não só mediante deflagração de greve, mas também por intermédio de propositura de ação coletiva ou ainda celebração de convenções e acordos coletivos – está associada à antidemocracia. Por outras palavras, a atuação sindical, por qualquer meio, não é exercício de democracia. A Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, de 1948, prescinde de ratificação pelo Brasil. Como estamos longe da consolidação democrática!

apresentado conforme seus princípios comuns encontrados nos Estados-Membros da União Européia, por meio da contratação coletiva – principal manifestação do modelo negocial de relações de trabalho. Tendo como parâmetro esses mesmos princípios, comparativamente mostra-se o modelo estatutário predominante no Brasil.

Os princípios comuns encontrados nos Estados-Membros da União Européia para a contratação coletiva são: a) ampla iniciativa da autonomia coletiva; b) legitimação para negociar independente da personalidade jurídica, em geral (mesmo de direito privado), mas importa o requisito da maior representatividade; c) procedimentos negociais livres, não institucionalizados; d) excepcionais limitações ao conteúdo dos contratos.²⁵³

Não existe Estado que adote unicamente um ou outro modelo, sem se encontrar características de ambos, porém mais de um que de outro, daí se falar, propriamente, em predominância, prevalência etc, de um dos modelos.

À ampla iniciativa da autonomia coletiva opõe-se a limitação dessa autonomia, através da fixação da maioria dos direitos e deveres trabalhistas na Constituição Federal (Título II, Capítulo II - Dos Direitos Sociais, CF/88); na legislação infraconstitucional (Consolidação das Leis do Trabalho, cujo art. 9º estabelece que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”); e nas sentenças normativas da Justiça do trabalho, dotada de poder normativo para fixar normas gerais substitutivas de acordos e convenções coletivos quando as partes da negociação coletiva não logram alcançar autonomamente um ou outro.

No modelo negocial, a Justiça do Trabalho, ou ramo do judiciário competente em matéria trabalhista, não tem sua competência subtraída, mas restrita, nas relações

²⁵³ PERONE, Gian Carlo. *A Ação Sindical nos Estados-Membros da União Européia*. São Paulo: LTr, 1996, p. 28.

coletivas de trabalho, à solução de conflitos de natureza jurídica - interpretação de normas estatais ou negociadas - e não mais aos de natureza econômica, consistentes na fixação de reajustes salariais e de condições de trabalho, que são os de maior frequência.²⁵⁴

No modelo estatutário, só estão legitimados a negociar aquelas organizações, pelo menos do lado dos prestadores de trabalho, que o Estado investe das prerrogativas sindicais, sendo uma das principais o poder de representar a categoria profissional ou econômica. Aludida investidura, no Brasil, se dava, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, com a investidura sindical, que era o ato administrativo vinculado do Ministro do Trabalho e Emprego que reconhecia o sindicato mais representativo, de acordo com os critérios previstos na CLT, art. 19, e se materializava com a chamada carta de reconhecimento.

Após a CF/88, com a unicidade sindical, basta o registro sindical, que jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser duplo para constituição do sindicato: um no registro civil de pessoas jurídicas e outro no Cadastro de Entidades Sindicais Brasileiras do Ministério do Trabalho e Emprego.²⁵⁵ Por esse modelo, a representação sindical é aferida mais por um critério formal, ao contrário do que ocorre no modelo negocial, em que o requisito da maior representatividade ganha grande importância, apresentando-se então vários critérios para determiná-la, com destaque para o de maior número de filiados. Na França, País que mais bem lapidou os critérios para selecionar o sindicato mais representativo, o de maior número de filiados, em geral, ao qual se confere maior importância, foi relativizado com o conceito de suficiente representatividade, pelo qual se reconhece no sindicato, apesar do número ínfimo de

²⁵⁴ Neste sentido é a Proposta de Emenda Constitucional n. 623/98, que extingue o poder normativo da Justiça do Trabalho.

²⁵⁵ BRASIL, STF, ADIMC 1.121, op. et loc. cit.

filiados, representação de relevantes valores sociais ou espirituais.²⁵⁶ São os seguintes os critérios utilizados na França, por ordem de importância: número de filiados; audiência sindical;²⁵⁷ independência da contraparte social;²⁵⁸ valor do patrimônio; experiência e antiguidade do sindicato; e atitude patriótica durante a ocupação – este na prática atual é inaplicável.

Quanto aos procedimentos negociais, são livres, não institucionalizados, no modelo negocial, por princípio assumido pelo legislador a respeito da autonomia coletiva.²⁵⁹ No estatutário brasileiro também não há essa institucionalização, porém não para deixar essa tarefa aos atores sociais, e sim porque ela não tem razão de ser em um ordenamento em que não há espaço material para ser regulado por convênios coletivos, salvo algumas exceções (CF/88, art. 7º, incs. VI, XIII e XIV), (art. 9º, CLT).

Por último, no modelo negocial, as limitações ao conteúdo dos contratos são excepcionais, apontando-se como exemplo a proibição de reajustamentos salariais por exigência da política econômica do governo, de contenção inflacionária. Nesse modelo garante-se o processo de negociação, relegando os resultados a serem alcançados às partes negociantes. Com o modelo estatutário verifica-se o inverso, o Estado já fixa os possíveis

²⁵⁶ CORREA, op. cit., p. 35 e 43-67.

²⁵⁷ De construção doutrinária e jurisprudencial – os outros são previstos em lei –, corresponde ao número de votos recebidos pelo representante sindical quando disputa eleição de representação dos trabalhadores no local de trabalho (ibidem, p. 55-57).

²⁵⁸ Também previsto em vários textos da OIT, sendo o de mais importância a Convenção n. 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, cujo art. 2º, 1 e 2 dispõem, respectivamente: “As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membro de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração; Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organização de trabalhadores dominadas por organização de empregadores ou manter organização de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.” A propósito, sobredita Convenção é ratificada pela República Federativa do Brasil: aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.08.52, do Congresso Nacional; ratificada em 18.11.1952; promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 26.06.1953, do chefe do Executivo; e entrada em vigor em 18 de novembro de 1953 (SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2 ed. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1998, p. 206).

²⁵⁹ PERONE, op. cit., p. 38.

resultados que poderiam ser atingidos pela contratação,²⁶⁰ e, possuindo caráter de ordem pública, regras imperativas, impedem sua alteração pela vontade dos atores sociais.²⁶¹

5.2 – Modelo negocial, Estado e liberdade sindical

Da breve comparação entre os modelos de regulação das relações trabalhistas é possível perceber a estreita ligação entre a ampla garantia da liberdade sindical e o modelo negocial, que desloca para os atores sociais a tônica da dinâmica na elaboração das regras referentes às condições individuais de trabalho, determinantes do maior ou menor controle que o empregador pode exercer sobre a força de trabalho e o salário de mercado.

A predominância de um ou outro modelo de disciplina das relações de trabalho implica certos posicionamentos estatais acerca de política legislativa.

Em prevalecendo o modelo negocial, merecem menção as seguintes consequências: compromisso com o aprofundamento democrático, eis que neste modelo os sindicatos são estimulados e chamados à participação direta na determinação das condições a que serão submetidos os representados no processo de produção; o princípio da proteção é aplicado mediante regras de Direito Coletivo que garantem e promovem a organização sindical; a liberdade sindical é esposada de forma ampla e irrestrita, especialmente em sua dimensão coletiva, que a seguir se detalhará.

Havendo a predominância do modelo estatutária, não significa que não possa existir liberdade sindical. A diferença estará no âmbito da eficácia: embora vigente a liberdade sindical em um Estado que legisle exaustivamente sobre Direito Individual do

²⁶⁰ PASTORE, op. cit., p. 188.

²⁶¹ Confira art. 9º, CLT, citado. A Constituição Federal de 1988 abriu espaço à negociação coletiva nas seguintes hipóteses: 1) redução salarial (inc. VI, art. 7º); 2) compensação de horários (inc. XIII, art. 7º); 3) aumento da jornada de trabalho para mais de 6 (seis) horas nos turnos ininterruptos de revezamento (inc. XIV, art. 7º), segundo entendimento jurisprudencial, havendo doutrina contrária, porém não

Trabalho, não será exercida com a amplitude com que o é em um Estado comprometido com as normas e procedimentos que asseguram aos atores sociais encontrarem as soluções mais adequadas aos respectivos problemas.

Pode-se fazer perfeita associação entre o modelo estatutário e a proteção direta ao trabalhador pelo Estado, mediante o Direito Individual do Trabalho. E entre o modelo negocial e o Direito Coletivo do Trabalho, que é dotado da premissa de que a ordem jurídica estatal reconhece o poder de organização dos grupos profissionais; a independência da profissão; e possui uma inspiração democrática. Desse reconhecimento e compromisso democrático se origina a autonomia coletiva dos grupos, que

se consubstancia no poder de organizar, por suas próprias decisões, as relações trabalho, sobretudo por meio de convenções coletivas; a organização do Direito Coletivo segundo as regras da democracia política – seu caráter liberal – a *liberdade sindical*; e, finalmente, a independência dos grupos profissionais em face do Estado.²⁶²

Para os autores citados, a liberdade sindical, em relação ao Estado, possui abrangência menor que a autonomia coletiva.

Quanto ao posicionamento estatal referente ao Direito Individual do Trabalho, também se designa o modelo negocial de autônomo, porque os atores sociais o criam; e o estatutário de heterônimo, fruto da atividade legislativa do Estado. Por esse critério, para se referir ao primeiro modelo ainda se emprega a expressão *abstencionismo* e ao segundo *intervencionismo*.

Quando se tem por referência o Direito Coletivo do Trabalho – que, por mais exíguas as normas estatais que o disciplinam, nunca deixarão de existir, eis que a autonomia coletiva depende de expreso reconhecimento estatal –, não é correto dizer que os atores sociais sejam autônomos para criá-lo ou o Estado abstencionista na sua formatação legal.

majoritária. Ela ainda declara “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (inc. XXVI, art. 7º).

Aqui não se pode falar em abstencionismo.

Onde se tem sindicatos fracos, ou o Estado efetivamente se compromete com o fortalecimento e promoção das organizações sindicais, de modo que, por meio de leis, garantam-lhes a aplicação do princípio da proteção, optando pelo modelo negocial; ou garante diretamente este princípio, legislando imperativamente sobre o Direito Individual do Trabalho, optando pelo modelo estatutário. A primeira alternativa foi adotada na Itália, desde a capitulação fascista, e coroada com o Estatuto dos Trabalhadores.

Quando, por tradição democrática, os sindicatos se inserem organicamente entre os indivíduos e o Estado, a abstenção deste implicará em favorecer a atuação sindical, que poderá colocar em risco a atividade empresarial. Sua intervenção será então dirigida à redução das garantias sindicais espontaneamente criadas, de modo a assegurar ao empresário o controle sobre a força de trabalho e o salário de mercado. É o que verificamos ocorrer na estrutura sindical estadunidense.

Não se pode falar de autonomia dos sindicatos para determinação do Direito Coletivo do Trabalho. Fossem autônomos para criá-lo, equiparar-se-iam ao Estado, que é quem, no ordenamento jurídico como um todo, abre espaço para ser preenchido, centralmente, pelo Direito Individual do Trabalho, mediante exercício da assim reconhecida autonomia coletiva.

A liberdade sindical,²⁶³ em relação aos sindicatos, traz o problema da unicidade e pluralidade sindical.

²⁶² GOMES; GOTTSCHALK, op. cit., p. 627, grifo dos autores.

²⁶³ A Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, aprovada na 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, enumera, como primeiro dos quatro princípios adotados, a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Os outros princípios são: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Américo Plá Rodríguez (op. cit., p. 25) classifica referidos princípios como princípios políticos, e não princípios jurídicos informadores do Direito do Trabalho, embora permaneça parcialmente indeciso acerca do último.

Russomano²⁶⁴ não concebe liberdade sindical absoluta sem estar composta de três elementos: sindicalização livre; autonomia sindical; e pluralidade sindical.

A OIT, desde 1927, esquematiza a sindicalização livre em três aspectos, manifestados como direito individual: a) direito de ingressar no sindicato - sentido positivo -; b) direito de não participar do sindicato - sentido negativo -; c) e, uma vez sindicalizado, direito de livremente permanecer no sindicato ou dele se retirar.

A autonomia sindical compreende: a) direito de criar novas entidades; b) direito de livre organização interna; c) direito de funcionar livremente; d) direito de formar associações de nível superior.²⁶⁵

De certa forma, são esses direitos que a OIT compreende na noção de liberdade sindical, cuja extensão, portanto, é idêntica à da autonomia sindical, como compreendida pelo autor citado.²⁶⁶

A sindicalização livre, pertinente à liberdade sindical individual, pode ser plenamente assegurada tanto em um Estado que imponha a unicidade sindical quanto no que reconhece a pluralidade sindical. Não se confunde com o problema da representação sindical a não filiados, cuja fundamentação, embora se argumente que fira a sindicalização livre, vale para um e outro regime sindical. Esta é a primeira razão de se determinar o sindicato mais representativo nos sistemas legislativos de modelo negocial: selecionar aquele que, por força de lei ou ato administrativo, celebrará o contrato coletivo aplicável

²⁶⁴ Op. cit., p. 65. Evaristo de Moraes Filho vê as seguintes liberdades no feixe da liberdade sindical: direito a livremente entrar e sair do sindicato - liberdade individual perante o Estado e o sindicato -; direito de escolha dos próprios interessados do regime de organização: única ou plúrima; por último, também denominada autonomia sindical, consiste no autogoverno da categoria, livre da ingerência patronal e estatal que lhe roubem a autenticidade representativa (1980, p. 1.068). Para esse autor, a unicidade sindical não é incompatível com a autonomia sindical - “Pode ocorrer absoluta escravização sindical num regime pluralista, e completa autonomia sindical num sistema unitarista. (...) Logo, o mal não está na forma do sindicato único, e sim na falta de autonomia sindical, que é outra história bem diversa.” (1978b, p. 270). Consoante já explicado, elogia o sistema concebido por Oliveira Vianna e positivado até a CF/88 (confira-se nota 107). Dessa maneira se explica a razão do reconhecimento do sindicato único não contrariar a segunda das liberdades citadas.

²⁶⁵ RUSSOMANO, op. cit., p. 72.

²⁶⁶ OIT, op. cit., passim.

também aos não filiados ao representante coletivo, por se encontrarem em idênticas condições de trabalho regidas pelo contrato celebrado.

Todavia, autonomia sindical, que se refere à liberdade sindical coletiva, é profundamente afetada pela unicidade sindical, imposta por lei. Como assevera Russomano, não é possível concebê-la sem se admitir a pluralidade sindical.

5.2.1 – OIT, Convenção n. 87 da OIT e estrutura sindical

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma associação de Estados nacionais, representados por governo, empregado e empregador – composição tripartite –, e se constitui em pessoa jurídica de direito público internacional. Sua criação se deu na Parte XIII do *Tratado de Versailles*, aprovado na Conferência de Paz de 1919.

Constituída inicialmente como parte da Sociedade das Nações, conquistou autonomia e hoje é reconhecida pela Organização das Nações Unidas como uma de suas agências especializadas, dotada de independência jurídico-institucional.

A necessária legislação internacional sobre questões de trabalho, desde sua constituição, é justificada por três motivos: político – “assegurar bases sólidas para a paz universal”; humanitário – “existência de condições de trabalho que geram injustiça, miséria e privações”; e econômico – “o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para a melhoria das condições sociais em escala nacional, ainda que invocado agora em último lugar”.²⁶⁷

A estruturação orgânica da OIT é composta: pela Conferência Internacional do Trabalho, sua assembleia geral, órgão supremo constituído pelos associados, que, entre outras atribuições, aprova as convenções e regulamentações destinadas a regulamentar o

²⁶⁷ Nicolas Valticos apud SÜSSEKIND, op. cit., p. 17-18.

trabalho e as questões conexas internacionalmente; pelo Conselho de Administração (CA), órgão colegiado executivo de direção superior da OIT; e pela Repartição Internacional do Trabalho, seu secretariado técnico-administrativo, também incumbido de assessorar as conferências e reuniões da OIT e a Comissão de Expertos na Aplicação de Convenções e Recomendações, que contribui para determinação do sentido e alcance das normas internacionais de trabalho, para sua correta aplicação.²⁶⁸

A mais importante de todas as convenções da OIT é a de n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização de 1948. Entrou em vigor na ordem internacional em 4.7.1995, e, até 1998, dos 174 Estados-Membros, 121 a ratificara.²⁶⁹

Em resumo, a OIT afirma que

garante a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e de a elas se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência das autoridades públicas. Além disso, não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa; devem ter o direito de formar federações e confederações, e de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores. Os mesmos direitos são válidos para as federações e confederações. A aquisição de personalidade jurídica por parte de organizações não pode estar sujeita a condições que restrinjam esses direitos. Ao exercê-los, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações devem respeitar a legislação do respectivo país, mas, por sua vez, as leis nacionais não devem reduzir, nem ser aplicadas de modo a reduzir, as garantias asseguradas pela convenção. O grau de aplicação das garantias previstas na Convenção, no que concerne às forças armadas e à polícia, deve ser determinado por leis e regulamentos nacionais. Assim sendo, a finalidade geral da convenção n. 87 é proteger a liberdade sindical contra possíveis ingerências do Estado.

O Brasil, apesar de membro da OIT, não pode ratificar esta Convenção em razão da incompatibilidade com o art. 8º da CF/88, especificamente incisos II e IV. É cediço no Supremo Tribunal Federal que a ratificação de um Tratado ou Convenção

²⁶⁸ Com mais detalhes: *ibidem*, p. 20-23; OIT, *op. cit.*, 1-25.

²⁶⁹ SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 20, 468 e 607.

internacional equivale a lei ordinária,²⁷⁰ sem poder, destarte , de revogação das normas que lhe são superiores: lei complementar; emenda constitucional e a CF/88.

Desde a CF/46, na vigência da qual foi encaminhada a Mensagem n. 256 de 31.5.1949, pelo Presidente Eurico Gaspar Dutra, em observância à Constituição da OIT, a Convenção n. 87 não pôde ser ratificada. A CF/46 legitimou que os sindicatos exercessem funções delegadas pelo Poder Público e a de 1967, além de manter as disposições anteriores, incluiu entre essas funções a de arrecadar contribuições legais para custeio de suas atividades.²⁷¹

A disposição constitucional do art. 8º, II, contém dois elementos proibitivos da ratificação da Convenção n. 87: a sindicalização por categoria em todos os níveis da organização sindical e a unicidade sindical.

Fosse mantida a sindicalização por categoria apenas entre as entidades de primeiro grau, assegurando-se a estas o direito de se filiarem às entidades de grau superior que julgassem convenientes, não haveria problema. É o que ocorre na França. Porém, estendida para os demais níveis, consoante a OIT preconiza a aplicação da Convenção n. 87, inevitavelmente fere a liberdade sindical coletiva.

A unicidade sindical na estrutura sindical do Brasil impede a criação de mais de uma entidade que concorra na representação de um mesmo grupo de trabalhadores que se encontrem na base territorial da entidade já existente. Agride a vontade do empregado de se filiar ou participar da criação de entidade sindical que melhor possa satisfazer seus interesses. O corpo social, a associação sindical, nem sequer pode ser constituída, se assim

²⁷⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2 ed. atual. e amp. São Paulo: Renovar, 2001, p. 142. A propósito, esse foi um dos motivos do Supremo Tribunal Federal, mesmo após a denúncia da Convenção n. 158, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador de 1982, suspender, por maioria, sua eficácia sobre a legislação brasileira, ao julgar a ADIn-1480-3, ajuizada por duas confederações patronais, eis que o art. 7º, I, CF/88 exige que o objeto dessa Convenção seja disciplinado por lei complementar. A outra fundamentação considerou as disposições da Convenção n. 158 meramente programáticas. (Ibidem, loc. cit.).

o desejar a entidade de grau superior anteriormente registrada, ou simplesmente em razão de incompatibilidade com o atual sistema de representação sindical na celebração de convenções ou acordos coletivos, em relação às entidades de primeiro grau de anterior registro.

Outro preceito constitucional que não se coaduna com a liberdade sindical coletiva, quanto ao aspecto da livre organização interna, é o art. 8º, IV, que mantém a contribuição sindical obrigatória, regulada na CLT. Diferente seria a situação de contribuição obrigatória, prevista em lei, inclusive para não sindicalizados, para custear as atividades sindicais que efetivamente revertissem em proveito do trabalhador que quisesse delas se beneficiar. Para a OIT, não é incompatível com a liberdade sindical a dedução automática do salário de não sindicalizados, que desejam receber as vantagens estipuladas em contrato coletivo, de uma *cotização para fins de solidariedade*, em favor da entidade sindical que o houver celebrado.²⁷²

Deveras, a estrutura sindical brasileira, tal como compreendida neste trabalho, impede a transição no Direito Sindical de um modelo de relações de trabalho em que a presença do sindicato, na defesa dos interesses econômico-sociais do empregado, é inexpressiva, para outro em que sua atuação é decisiva nesse sentido, assegurando-se por esse modo o princípio basilar do Direito do Trabalho, princípio protetivo do empregado, pela simples, e profunda razão, de inexistir, no Direito brasileiro, liberdade sindical.

5.3 – Estrutura sindical

5.3.1 – Movimentos sociais reformistas

²⁷¹ Idem, 1998, p. 467.

Em vários momentos da história sindical, abalaram-se os pilares da estrutura sindical. Porém, pelos motivos na seqüência explanados, não foram demolidos.

Márcio Pochmann²⁷³ ressalta três momentos, até o final dos anos 80, de tentativa de rompimento com a estrutura sindical.

O primeiro ocorreu entre 1944 e 1947, na luta contra o Estado Novo, como já visto, inspirado no corporativismo fascista. Derrotados os regimes autoritários nazi-fascistas europeus no final da II Guerra Mundial, o movimento no Brasil pela redemocratização das instituições políticas foi imediato. A ordem jurídica instituída com a CF/46 aplacou os ânimos reformistas da estrutura sindical corporativa.

A segunda tentativa de rompimento, iniciado no final dos anos 50, expressou-se pela proliferação das organizações paralelas àquelas do sindicalismo oficial, quando os conflitos trabalhistas ganharam vulto, em grande parte, devido à instalação das grandes empresas privadas durante o Plano de Metas. O golpe militar de 64 conteve os ímpetus reformistas direcionados na defesa da ampla liberdade sindical e na da contratação coletiva.

A terceira tentativa de rompimento com a estrutura sindical começa com as experiências das greves de Osasco e Contagem de 1968, que desde então se recrudesceram, concomitantemente com as negociações coletivas e a importância sindical na agenda política nacional, que marcaram os anos 80.

Esse movimento, impulsionado, de um lado, pela reação contra a repressão militar no sentido de limitar a ação sindical à estrutura sindical oficial – novo sindicalismo de 1978-1980 de São Bernardo – e, de outro, pela expansão da economia nacional com

²⁷² Op. cit., p. 67.

²⁷³ Adeus à CLT?: o “eterno” sistema corporativo de relação de trabalho no Brasil, *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo: Ed. CEBRAP, n. 50, mar. 1998, p. 150-154.

exclusão de significativa parcela de trabalhadores dos frutos do crescimento econômico, influenciou a política liberalizante do Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto.

Por esta política, em 1985, foram abolidos: o estatuto padrão sindical; o controle das Delegacias Regionais do Trabalho sobre as eleições sindicais; a prática de deposição de diretoria sindical contrária à política econômica do governo; e houve também o reconhecimento das Centrais Sindicais.²⁷⁴

Não obstante essas tentativas, a ação sindical brasileira permaneceu acomodada à estrutura sindical marcada pelo corporativismo fascista.

5.3.2 – Persistência

Armando Boito Júnior²⁷⁵ explica a persistência da estrutura sindical brasileira, até final dos anos 80, por dois expedientes utilizados pelo Estado nos momentos críticos de reforma sindical: o peleguismo e a liberalização do sindicalismo de Estado.

O peleguismo consistia em se colocar nas diretorias sindicais oficiais “representantes” subservientes, dóceis e receosos da perda de privilégios a eles conferidos e legitimamente justificados para o independente exercício do mandato. Está ligado à destituição das combativas diretorias sindicais e à formação das organizações sindicais paralelas às oficiais. Aqui se encontra a ausência do elemento subjetivo compromissado com a mudança da estrutura sindical.²⁷⁶

²⁷⁴ BOITO JÚNIOR, Armando. Reforma ou Persistência da Estrutura Sindical. In: BOITO JÚNIOR, Armando et al. (Orgs.). *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 47 e 72-73.

²⁷⁵ Op. cit., p. 76.

²⁷⁶ Ibidem, p. 76.

O primeiro líder sindical a receber o apelido de pelego²⁷⁷ foi o incumbido de fundar a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, em 1946, Deoclesiano de Holanda Cavalcanti, e nela permaneceu durante 15 (quinze) anos. Nos melhores tempos, teve à disposição um *cadillac* e um motorista.²⁷⁸

A liberalização do sindicalismo de Estado funcionou para acalmar os ímpetus reformistas ao longo dos anos 80, cuja maior expressão desse expediente foi o Ministro do Trabalho Almir Pazzianotto.

Nos anos 90, a acomodação da ação sindical à estrutura sindical corporativa é explicada por Pochamann²⁷⁹ por dois motivos: investidas governamentais contra direitos trabalhistas e dificuldades por que passa o movimento sindical.

As ações contrárias de autoridades governamentais contra direitos trabalhistas são qualificadas pelo autor como neoliberais e visam a adaptar a estrutura econômica

²⁷⁷ Em sentido próprio, o termo significa a *pele do carneiro com a lã*, para uns, usada com a finalidade de proteger a anca da cavalgadura e, para outros, a fim de tornar o assento do cavaleiro mais confortável. Os primeiros a usam entre o arreio e a anca do animal, enquanto os segundos sobre a sela. A primeira forma de seu emprego é definida em: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*, 2 ed. 36 imp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1997, p. 1.298; e a segunda em: HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Sales. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2.172. O sentido figurado e depreciativo de “agente do governo, mais ou menos disfarçado, que procura agir politicamente nos sindicatos operários” origina-se, talvez, por metáfora tomada da segunda maneira de se usar o pelego: o líder sindical (pelego) amortece o impacto das políticas econômicas governamentais, em especial aquelas que não admitem o conflito entre capital e trabalho, pregando a harmonia social (arreio ou sela), sobre as costas do trabalhador (cavalgadura). Coloca-se como intermediário entre o governo, com sua política econômica, e os trabalhadores agrupados na categoria profissional representada pelo sindicato, mormente de 2º e 3º graus, presidido pelo pelego. Sua função é evitar o uso da repressão pelo governo, que por meio dele pode executar suas políticas com menos resistência.

²⁷⁸ FÜCHTNER, op. cit., p. 100.

²⁷⁹ Op. cit., p. 150.

produtiva do país à competição comercial no mercado internacional.²⁸⁰

As dificuldades do movimento sindical resumem-se na maior heterogeneidade da força de trabalho que progressivamente aumenta no setor de serviços e no mercado informal em detrimento do setor industrial, que conferiu a homogeneidade e a força do sindicalismo brasileiro.²⁸¹

Em 1996, para uma População Economicamente Ativa (PEA) estimada em 73 milhões, 43 milhões eram de assalariados (59%), e destes, 23 milhões estavam com o contrato de trabalho anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e 20 milhões sem anotação.²⁸² Por dados de José Pastore, baseado em dados do IBGE, IPEA e SEADE,²⁸³ hoje a PEA é de 78 milhões com cerca de 18,3 milhões com o contrato de emprego anotado na CTPS.

Verifica-se um movimento crescente da legalidade para a ilegalidade do emprego da força de trabalho, ao lado da redução dos postos de trabalho.

²⁸⁰ O ex-presidente da República Fernando Henrique Cardoso, que na denominada Era FHC (1995/2002) coordenou a reforma do Estado brasileiro, não admite o caráter neoliberal às ações do governo, porque não são dirigidas à destruição ou minimização do Estado, mas sim à substituição da ação estatal pela ação pública, exercida por empresas privadas, concessionárias do serviço público, que continua sob controle estatal por meio das agências reguladoras. Assume a constatação, como pano de fundo de sua reforma, da filosofia política que na Europa ocidental tem determinado o que em linguagem jornalística vem se denominando *onda rosa*. A metáfora se dá em razão do desbotamento do vermelho, enquanto cor símbolo das ideologias revolucionárias de esquerda, significando a exaustão e abandono do radicalismo revolucionário. Na prática, o partido político supostamente de esquerda, ao assumir o Poder, aceita o mercado como uma realidade inescapável, racionalizadora na técnica organizacional e produtiva (fundindo ciência, tecnologia e organização da produção) e acumuladora de riquezas. Mas não é o mercado que garante, como subproduto, a redistribuição de rendas ou o bem-estar social (a seguridade social - saúde, assistência social e previdência) e a coesão da sociedade. Estes elementos, também inescapáveis, não só como imperativo moral das sociedades contemporâneas, mas como fatores de equilíbrio e coesão social, requerem a ação pública (in Notas sobre a Reforma do Estado. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo: CEBRAP, n. 50, mar/1998, p. 6).

²⁸¹ Poderá servir para promover a adequação do movimento sindical, e quem sabe também da estrutura sindical, a essa nova realidade do mercado de trabalho, a eleição, pela primeira vez, em 17 (dezesete) anos de existência, de um presidente da Central Única dos Trabalhadores não oriundo do setor industrial, mas do de serviços, no seu 7º Congresso Nacional, realizado em Serra Negra/SP, dias 19 e 20 de agosto de 2000 (*O Estado de São Paulo*. São Paulo, Economia, 21.09.2000, p. B12). Porém, esse fato indica a presença marcante dessa central no funcionalismo público: João Felício é Professor da rede pública de ensino.

²⁸² POCHMANN, op. cit., p. 166.

²⁸³ Citado por BETING, Joelmir. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 27 jul. 1999. Economia, p. B2.

No mercado de trabalho legal se encontram as categorias profissionais mais bem organizadas e conseqüentemente mais subjetivadas nas relações coletivas de trabalho, por intermédio da contratação coletiva, que tem por objeto mais recorrente as matérias seguintes:

(...) participação nos lucros, remuneração variável às metas de produção e vendas, transparência nas informações sobre desempenho econômico-financeiro da empresa, incorporação de tecnologia, demissão e contratação de trabalhadores etc (...).²⁸⁴

Todavia, a participação relativa dessas categorias no total da ocupação está diminuindo.

As estatísticas acima apontam para o enfraquecimento do sindicato como sujeito das relações coletivas de trabalho. De outro lado, a ruptura com a estrutura sindical corporativa, como quis o governo de Fernando Henrique Cardoso, com a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 623, que reconhece plena liberdade sindical, extingue o poder normativo da Justiça do Trabalho e a contribuição sindical obrigatória, vem em um momento extremamente crítico para o sindicalismo brasileiro, que, nessas condições desfavoráveis, prefere a manutenção do movimento sindical pela estrutura existente a comprometê-lo com defesa de reformas “ousadas”.

Contra a PEC n. 623 se manifestou a quase unanimidade das Centrais Sindicais brasileiras.²⁸⁵ Também em razão dessa resistência, que dificilmente não retiraria do governo a maioria de 3/5 (três quintos) dos congressistas necessários à sua aprovação, preferiu-se alcançar o efeito prático semelhante ao da PEC por meio de alteração infraconstitucional, com a modificação do art. 618 da CLT, que não demandaria tantos

²⁸⁴ POCHMANN, op. cit., p. 159.

²⁸⁵ FECESP. Bote mortal contra o sindicalismo. *Repórter FECESP*, São Paulo, v. VIII, n. 122, dez. 1998, p. 20-21. CUT e FS defendem o fim da unicidade sindical, sendo a ratificação da Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização de 1948, uma luta histórica da primeira central. As que se manifestam contra são: União Sindical Independente (USI-Brasil); Central Geral dos Trabalhadores-Brasil (CGTB); Social Democracia Sindical (SDI); Central Sindical dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários (CSTTR); Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT); e Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT).

esforços para a aprovação, outrossim, não importaria tanta modificação, como o faria a sobredita PEC.

Todos os elementos da estrutura sindical que permitiam ao Estado manter controle sobre os sindicatos, como de resto toda a legislação trabalhista inspirada no fascismo, foram recepcionados pela Constituição Federal de 1946,²⁸⁶ de cunho democrático, que prescrevia a liberdade da associação profissional ou sindical e relegava à lei a regulação de sua forma de constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público (art. 159, CF/46).

Na Constituição Federal de 1967 (art. 159) houve a reprodução do art. 159 da CF/46, igualmente na Emenda Constitucional n. 1 de 1969 (art. 166), acrescido, contudo, de dois parágrafos: o primeiro especificava como uma das funções delegadas de poder público o recolhimento da contribuição sindical obrigatória, para custeio dos órgãos sindicais e execução de programas de interesse das categorias por eles representadas; e o segundo conferindo obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais.

Com a Constituição Federal de 1988, apesar de conter disposição que consagre a liberdade sindical e a proibição administrativa de interferência e intervenção na organização sindical (art. 8º, *caput*, I), manteve intocados os pilares da estrutura sindical autoritária e corporativa,²⁸⁷ *grossa modo* confirmados pelo Guardião Constitucional. Com efeito, manteve o sindicato por categoria, e, por conseguinte o enquadramento sindical; criou a unicidade sindical, substituindo-a pelo reconhecimento do único sindicato, e manteve a contribuição sindical obrigatória.

²⁸⁶ Notícia Evaristo de Moraes Filho que não houve nenhuma declaração de inconstitucionalidade da mencionada legislação, salvo alguns pronunciamentos de primeira instância com relação a contribuição sindical obrigatória (1978a, p. 21).

²⁸⁷ TEIXEIRA FILHO, op. cit., p. 190-191.

De outro lado, avançou significativamente na proteção à dinâmica sindical, ao reconhecer amplamente as convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI); ao permitir a negociação coletiva para redução de direitos trabalhistas (art. 7º, VI, XIII e XIV); e ao emprestar adequada regulação ao direito de greve.

A extinção da representação classista na Justiça do Trabalho, mediante a Emenda Constitucional n. 24, de 09.12.1999, embora em nada tenha atingido a estrutura sindical, *strito sensu*, indiretamente contribuiu para desestimular a criação de sindicatos de carimbo, criados com o desiderato de se indicar os interessados à composição das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, até recentemente um fator de distanciamento das *lideranças sindicais* das respectivas bases, eis que, em razão da igualdade de vantagens econômicas, identificavam-se aos juízes togados.

Positivamente, em nível constitucional, há, no modelo sindical, contradições e ambigüidades, que impedem o início das verdadeiras mudanças orientadas para a definitiva superação da desgastada e anacrônica estrutura sindical de inspiração fascista e corporativa.

5.3.3 – Reforma realizada e pretendida

No plano infraconstitucional, alguns diplomas legais almejaram encetar modificações na dinâmica dos sindicatos, com o propósito de despertá-los para a negociação coletiva.²⁸⁸

²⁸⁸ Para uma análise geral da esboçada reforma trabalhista, nos diferentes ramos relacionados diretamente com o Direito do Trabalho, confira-se: ROMITA, Arion Sayão. A Reforma (?) Trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 04, 2002, p. 395-401. O autor defende a tese de que as mudanças ocorridas no Direito do Trabalho foram retoques cosméticos, superficiais, inspiradas pelo signo do leopardo, pelo qual “alguma coisa precisa mudar a fim de tudo permanecer como está”, nomeadamente, as posições de privilégio daqueles que se encontram nos centros de poder. Dessa maneira, a mudança fundamental ainda está por vir: a implantação da democracia na regulação das relações de trabalho.

É o caso da Lei n. 9.601, de 21.01.98, que dispõe sobre os contratos de trabalho por tempo determinado a serem instituídos por convenções e acordos coletivos de trabalho e introduz, com a alteração do art. 59 da CLT, a modulação anual das horas extraordinárias mediante negociação coletiva. Transferiu-se aos sindicatos a responsabilidade de criar empregos, precisamente o que referida Lei procurou fazer. Não surtiu significativos resultados. A prorrogação do prazo dos benefícios tributários concedidos por referida Lei, com a edição da Medida Provisória n. 2.076 de jun. de 2001, expirou-se em jan. de 2003, sem que houvesse outra medida legal em seu lugar. Consideraram-se insatisfatórios os 40 (quarenta) mil postos de trabalho criados nos 4 (quatro) anos de benefícios tributários.²⁸⁹

Da Lei n. 9.958, de 12.01.2000, que altera e acrescenta artigos à CLT, para dispor sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitir a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Sobreditas Comissões são resultado do esforço por modernizar o Direito do Trabalho e descongestionar a Justiça do Trabalho, mediante redução do número de processos a serem apreciados.²⁹⁰ Das três diferentes maneiras pelas quais podem ser constituídas (por empresa, por grupo de empresa e por sindicatos), de duas é indispensável a presença do sindicato profissional: quando for criado em um grupo de empresa, mediante acordo coletivo; e quando for criada entre o sindicato patronal e profissional, regulada por meio de convenção coletiva. Nota-se a atribuição de responsabilidade aos sindicatos também para solucionar o problema crônico do Judiciário brasileiro, não apenas trabalhista.

Da Lei n. 10.101, de 19.12.2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, relegando à negociação coletiva a disciplinas dos respectivos planos.

²⁸⁹ SINDEPRESTEM. Contrato por prazo determinado – lei 9.601/98. *Jornal de Serviços*, São Paulo, v. 4, n. 161, 26 jan. 2003. In *O Estado de S. Paulo*, Classificados-empregos, p. C12-9.

Da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24.08.2001,²⁹¹ que acrescenta à CLT o art. 58-A, cujo § 2º permite a adoção do regime de tempo parcial, desde que previsto em acordo ou convenção coletivos; e introduz na CLT o art. 476-A, que possibilita, mediante negociação coletiva, a suspensão do contrato de trabalho por período de 2 (dois) a 5 (cinco) meses.

E da Lei n. 10.192, de 14.02.2001, que fixa medidas complementares ao plano real, dentre elas a que transfere aos atores sociais a atribuição de majorar salários e outras condições contratuais por intermédio de negociação coletiva.

Vê-se que de cima para baixo, tanto no plano constitucional, quanto infraconstitucional, absolutamente nenhuma mudança ocorreu na estrutura sindical. Porém, no que se refere à sua dinâmica, os sindicatos foram concitados a participar da solução dos problemas mais crônicos da sociedade capitalista: desemprego e ineficiência do Poder Judiciário para as classes menos favorecidas.

O fato de haver sido mantida a corporativista e antidemocrática estrutura sindical, dificilmente poderão ser alcançados os pretendidos resultados advenientes da participação sindical no equacionamento dos problemas mais insuportáveis da sociedade capitalista. Contudo, para o Estado, o efeito imediato e muito importante foi o de dividir a responsabilidade com os sindicatos pela solução dos problemas mencionados, e, portanto também pela sua persistência: se essas agruras existem é porque também os sindicatos não colaboram para afastá-las.

²⁹⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. *Comissões de Conciliação Prévia: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2000, p. 9. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 18 ed. atual. São Paulo: Atlas, 2002, p. 77.

²⁹¹ As medidas provisórias editadas antes da publicação e vigência da Emenda Constitucional n. 32 de 11.09.01, ou seja, 12.09.01, permanecem em vigor até que outra expressamente as revogue ou até deliberação definitiva do Congresso Nacional, consoante dispõe o art. 2º de Sobredita Emenda.

5.3.4 – A reforma necessária

Por esse motivo, o controle estatal que a estrutura sindical determinou não pode subsistir em um Estado democrático. Sobre este ponto, registre-se que sempre houve no Brasil defensores²⁹² da autonomia sindical frente ao Estado mesmo quando se reconheciam alguns atributos estatais extensivos aos sindicatos, o que para Oliveira Vianna era inconcebível.²⁹³

A aparente contradição entre uma e outra condição se resolve desde que haja um compromisso de estímulo e fortalecimento das associações profissionais por parte do Estado bem como da constatação objetiva da imprescindibilidade da extensão de atributos conhecidos no Estado, a fim de serem alcançados os objetivos mencionados para a organização sindical.

O dia-a-dia das relações coletivas e conflitivas de trabalho vem mostrando, pouco a pouco, a veracidade da compatibilidade necessária entre autonomia sindical e certas prerrogativas tradicionalmente atribuídas ao Estado. Por exemplo, não estender a todos os empregados pertencentes a uma profissão as cláusulas negociadas pelo sindicato que a represente, poderia gerar discriminação na contratação somente de empregados não sindicalizados, que não estariam sujeitos às condições de trabalho mais benéficas contidas nas referidas cláusulas contratuais negociadas. E, conseqüentemente, seria um importante instrumento patronal de enfraquecimento e desestímulo da atividade sindical, que passaria a contar cada vez mais com menos associados: a empregabilidade estaria, implicitamente, condicionada à não sindicalização.

²⁹² CATHARINO, op. cit., p. 105.

²⁹³ Op. cit., p. 116.

Ademais, trata-se de recomendação da OIT, consagrada na disposição de número 5, 3, III, da Recomendação n. 91 sobre contratos coletivos, de 1951.

E, por último, em assim não sendo, indiretamente o Estado estaria favorecendo a parte mais forte da relação capital e trabalho, em contrariedade ao princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, proteção jurídica ao empregado, que se fundamenta na necessidade de lhe conferir um tratamento jurídico compensatório em razão do real desfavorecimento econômico.

E, se quando o trabalhador agrupado no sindicato deixa de merecer a tutela protetiva estatal, o favorecimento da organização sindical não deve ser vista como liberalidade do Estado, mas sim com uma forma mais digna ao trabalhador de se concretizar o princípio da proteção, que seria, dessa maneira, efetivado com a participação mais direta dele, agente da melhoria de suas condições de trabalho.

No Brasil, a substituição de uma forma por outra de aplicação do princípio protetivo não pode ocorrer sem antes se ter a garantia de que poderá ser alcançado mediante o Direito Coletivo. Só após a reestruturação da organização sindical, de maneira que concretize plenamente a liberdade sindical, é possível se cogitar na supressão ou, o que é mais aconselhável em um momento de transição, na dispositividade dos direitos consagrados na CLT. O anterior compromisso com a reorganização da estrutura sindical, com a declarada finalidade de fortalecimento das entidades sindicais profissionais e efetivação do princípio protetivo por meio delas, é pressuposto inafastável do recrudescimento da negociação coletiva como possível instrumento de real melhoria das condições de trabalho. Antes do compromisso estatal indutivo e promotor do fortalecimento dos sindicatos profissionais, o discurso da necessária negociação coletiva como melhor técnica de adaptação dos direitos trabalhistas à nova realidade sócio-econômica, em favor da manutenção de empregos, afigura-se pura falácia.

As medidas estatais que imediatamente deveriam ser promovidas a fim de se alcançar a democracia nas relações trabalhistas são duas, por ordem de prioridade: regulamentação do art. 7º, I, CF/88, mediante a elaboração da lei complementar a que se refere esse dispositivo; e a supressão dos incisos II e IV do art. 8º, podendo até ser mantido o poder normativo da Justiça do Trabalho num primeiro momento de implementação dessa reforma.

Na regulamentação do art. 7º, I, CF/88, há de se revelar o compromisso com a constituição orgânica dos sindicatos, entendendo-se como tal aquela em que os sindicatos não se limitam aos diretores, que se mantêm separados dos representados e dos associados, e nessa posição acomodados com o monopólio da representação sindical – obtido com o simples registro de uma entidade desmembrada ou dissociada de outra, possível com a unicidade sindical por categoria específica – e com a contribuição sindical obrigatória.

Os associados aos sindicatos deveriam se constituir, nas assembléias gerais, no órgão sindical efetivamente mais importante.²⁹⁴ Porém, para tanto, é indispensável que lhes seja reconhecida garantia de atuação sindical, como a que procura conferir a Convenção n. 158 da OIT, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador de 1982. Necessário que se garanta a impossibilidade de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador em razão do empregado exercer atividade sindical. Esta é uma das razões de existir o art. 18 no Estatuto dos Trabalhadores italiano, que impede a despedida desmotivada do empregado.

A extinção da representação sindical por categoria específica, similar ou conexa, da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória permitiria ao empregado escolher a que sindicato pertencer ou ser representado e para ele verter

²⁹⁴ A relação de importância primária e secundária assumida pelos órgãos essenciais da associação, respectivamente, assembléia geral e diretoria, foi também ressaltada em outra oportunidade (ESTEVES, op. cit., p. 59).

voluntariamente apenas as contribuições associativas, ou, se vier a ser instituída, eventual e obrigatoriamente também aquelas para fins de solidariedade. E, no que se refere à entidade sindical, faria com que se aproximasse dos representados e conquistasse efetivos, principal critério que a habilitaria ser escolhida a representante para certas atividades sindicais, sem prejuízo de vir a perder essa prerrogativa para outro sindicato que se mostrasse mais representativo.

Enfim, fortalecimento orgânico do sindicato e liberdade sindical teriam de ser os passos iniciais para a reforma trabalhista que permita ao Brasil modernizar e democratizar suas relações de trabalho, de sorte a assegurar aos assalariados e respectivas organizações sindicais a conquista de melhores condições de trabalho com a participação direta na elaboração de normas jurídicas que as discipline, através da negociação e celebração de acordos ou convenções coletivas.

6 - CONCLUSÕES

01 – A reestruturação produtiva não modificou a essência do sistema de produção capitalista, mas procurou responder à redução das taxas de lucro causada pela superacumulação e resistência operária por meio da acumulação flexível e da desestruturação da força de trabalho organizada em sindicatos;

02 – O abatimento do poder sindical, verificado nas quedas das taxas de filiação, causada pela disseminação do trabalho informal, redução dos postos de trabalho e descentralização da produção, mediante subcontratação, contratos de trabalho atípicos, em tempo parcial, em domicílio etc, colocam para os sindicatos novos desafios, centralmente para aqueles, como os brasileiros, organizados hermeticamente em categorias, que dificultam o acesso aos seus quadros dos trabalhadores sobreditos;

03 – A existência do sindicato depende do concurso de fatores econômicos – sistema de produção capitalista e extração da mais-valia –; sociais – classes sociais com interesses contrapostos –; políticos – tolerância estatal: leis que reconhecem a constituição e atuação sindicais –; e ideológicos – liberalismo, compromisso com a liberdade sindical –; sob pena de, ausente qualquer deles, ser negado enquanto associação constituída mediante

ato coletivo inspirado em interesses econômico-sociais particulares e, eventualmente, pessoa jurídica de direito privado, ou desvirtuado para pessoa jurídica de direito público;

04 – Não obstante as inovações trazidas no bojo do texto da Constituição Federal de 1988, não foram suficientes para eclodirem os limites infraconstitucionais traçados no Estado Novo para a distribuição dos trabalhadores em categorias (enquadramento sindical individual) e a constituição destas na estrutura sindical (enquadramento sindical coletivo). Os precedentes do Supremo Tribunal Federal, após a CF/88, em nada alteraram o enquadramento sindical individual. Realidade diversa ocorre com o enquadramento sindical coletivo, em razão da supremacia do critério político que o inspira e que deita raízes no intervencionismo e corporativismo estadonovista. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência, na organização sindical brasileira, de confederações não enumeradas no quadro de atividades e profissões (art. 535, §§ 1º a 3º, da CLT), aprofundando a possibilidade desses entes de cúpula representarem até uma categoria econômica ou profissional idêntica. De outro lado, tais decisões refletem a ambigüidade do modelo de organização sindical prescrito na Carta Política de 1988, dela excluindo, por unanimidade, as centrais sindicais, evidentemente entidades sindicais de relevante atuação e influente no alcance de melhorias nas condições laborais da classe trabalhadora, conferindo unidade de ação às heterogêneas categorias e até às confederações sindicais de diferentes ramos de atividade econômica. E, por maioria, também não as contemplam entre as entidades de classe de âmbito nacional;

05 – A organização sindical por categoria apenas não feriria a liberdade sindical se fosse assegurada às organizações sindicais assim constituídas a faculdade de se associarem às entidades sindicais de grau superior que julgassem convenientes, a exemplo do que ocorre na França;

06 – Paradoxalmente, a unicidade sindical, como forma de proibição de constituição de entidades sindicais de coincidentes representatividades, quantitativa e qualitativa, apareceu no Direito Sindical brasileiro com a CF/88, art. 8º, inc. II. Antes havia o reconhecimento ou investidura sindical, que não impedia, em tese, a constituição de associação profissional de igual representatividade que a da reconhecida como sindicato bem como a possibilidade daquela substituir esta neste reconhecimento, desde que se mostrasse mais representativa;

07 – A unicidade sindical suprime intensamente a liberdade sindical, enquanto o reconhecimento sindical em tese não. Nos sistemas de pluralidade sindical há a necessidade de escolha de um entre os vários sindicatos para determinadas finalidades, por exemplo, negociação coletiva e representação das classes em colegiados estatais;

08 – A contribuição sindical obrigatória prevista no Direito brasileiro é contrária à liberdade sindical. Não, porém, a contribuição, ainda que obrigatória a não filiados, destinada a custear as despesas do sindicato escolhido para fins de negociação coletiva, no desenvolvimento dessa atividade, consoante previsão no Direito Sindical estadunidense e na doutrina da OIT;

09 – A estrutura sindical, projetada e construída para oferecer pleno controle governamental sobre a atuação sindical, efetivamente alcançado por intermédio do enquadramento, reconhecimento e contribuição sindicais, debilitou a capacidade negocial dos sindicatos bem como seu desenvolvimento no sentido de se fortalecer para melhor defender e representar os trabalhadores. Inobstante referido controle haver definitivamente desaparecido com a CF/88, remanesce o controle estatal, revelado na falta de compromisso governamental com a sustentação sindical, como encontrado na Itália, e na tutela estatal ao trabalhador, que é levado a prescindir do sindicato;

10 – A estrutura sindical estadunidense e a italiana, além de exemplificarem a organização e a atuação sindicais em Estados onde predomina a disciplina das relações individuais de trabalho por meio da negociação coletiva, a primeira mostrou a impossibilidade do Estado se manter neutro nas relações coletivas de trabalho e a segunda revelou a relatividade do conceito de categoria e o compromisso estatal necessário com a sustentação sindical, quando se quer realmente aprofundar a democracia e conferir aos atores sociais mais responsabilidades na representação dos trabalhadores.

11 – A estrutura sindical brasileira, tal como compreendida neste trabalho, impede a transição no Direito Sindical de um modelo de relações de trabalho em que a presença do sindicato, na defesa dos interesses econômico-sociais do empregado, é inexpressiva, para outro em que sua atuação é decisiva nesse sentido, assegurando-se por esse modo o princípio basilar do Direito do Trabalho, princípio protetivo do empregado, pela simples, e profunda razão, de inexistir liberdade sindical no Direito brasileiro.

12 – O controle estatal que a estrutura sindical determina sobre os sindicatos, além de debilitá-los à contratação coletiva, confronta-se com a finalidade da Convenção n. 87 da OIT, de proteger a liberdade sindical contra possíveis ingerências do Estado.

13 – A estrutura sindical enraizou-se na sociedade brasileira por meio da concessão estatal de privilégios aos que se lhe acomodassem, impedindo que, inobstante os ímpetus reformistas, fosse substituída por outra de base democrática. Ainda a abertura democrática em momentos críticos, até os anos 80, e a reestruturação produtiva, intensificada nos anos 90, contribuíram para arrefecer os ânimos reformistas da estrutura sindical.

14 – Não se muda o modelo de relações de trabalho de um estático para outro mais flexível, adaptável às necessidades do crescimento econômico, transferindo responsabilidades aos sindicatos pelas dificuldades ínsitas ao modo de produção

capitalista. À implementação do modelo negocial deve preceder um compromisso estatal com a sustentação orgânica do sindicato, que passa pela instituição de garantia da atividade sindical a todo trabalhador, impedindo a despedida imotivada do empregado, nos termos preconizados na Convenção n. 158 da OIT, e pela ampla liberdade sindical.

BIBLIOGRAFIA

ABRH NACIONAL (v. VI, n. 586). Ano Começa com Propostas do Governo para Mudanças. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 13 jan. 2000. Classificados-Empregos, p. CI 7.

_____. (v. VI, n. 587). Comissões e Arbitragem Dividem Opiniões. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 20 jan. 2000. Classificados-Empregos, p. CI 7.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

_____. NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

ALENCAR, Soraya de. Dornelles Quer Dar Força de Lei a Acordo Trabalhista. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 24 dez. 1999. Economia, p. B1.

ALVES, Giovanni. Nova Ofensiva do Capital, Crise do Sindicalismo e as Perspectivas do Trabalho: o Brasil nos anos noventa. In TEIXEIRA, Francisco J. S. e OLIVEIRA, Manfredo A. de (Orgs.). *Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

AMADEO, Edward. O “Emprego Ilegal” no Brasil. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 13 fev. 2000. Economia, p. B6.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. Perspectivas de Negociação Coletiva, ou em Busca de um Novo Modelo de Relações de Trabalho para o Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 02, p. 203-205, fev. 1993.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 2 ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Unicamp, 1995.

_____. *Classe Operária, Sindicatos e Partidos no Brasil: um estudo sobre a consciência de classe, da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora*. São Paulo: Cortez, 1988.

_____. *O Novo Sindicalismo no Brasil*. Campinas: Pontes, 1995.

_____. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 1999a.

_____. *O Que é Sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense, 1980 (Coleção Primeiros Passos, v. 3).

_____. Trabalho, Reestruturação Produtiva e Algumas Repercussões no Sindicalismo Brasileiro. In ANTUNES, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. 4 ed. São Paulo: Boitempo, 1999b, p. 71-84.

AROUCA, José Carlos. *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.

ASQUINI, Alberto. Perfis da Empresa. *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*. São Paulo, v. XXXV, n. 104, p. 109-126, out./dez. 1996.

BALLARINI, Franco. *Dal Liberalismo al Corporativismo*. Torino: Einaudi, 1935 (Problemi Contemporanei, serie 5).

BALOCCHI, Enzo e ROBAI, Angelo (orgs.). *Costituzione Italiana e gli Statuti Regionali: repertorio completo dalla giurisprudenza costituzionale, 1948-1955*. Milano: Giuffrè, 1956.

BARBOSA, Mariana. No Caminho de Lula, a velha estrutura sindical. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 8 dez. 2002. Nacional, p. A12.

_____. Conselho Econômico e Social já tem formato. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 22 dez. 2002. Nacional, p. A7.

BARROS, Cássio Mesquita. Representação dos Trabalhadores no Grupo de Empresas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, n. 02, p. 162-163, fev. 1999.

BERNARDO, João. *Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?* São Paulo: Boitempo, 2000.

BETING, Joelmir. *O Estado de S. Paulo*. São Paulo, 27 jul. 1999. Economia, p. B2.

_____. Tamanho é Documento. *O Estado de São Paulo*. São Paulo, 4 dez. 1999. Economia, p. B2.

BEYNON, Huw. As Práticas do Trabalho em Mutação. In ANTUNES, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: reestruturação produtiva no Inglaterra e no Brasil*. 4 ed. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 9-38.

BIHR, Alain. *Da Grande Noite à Alternativa: o movimento operário europeu em crise*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, s/d.

BOBBIO, Norberto. *O Conceito de Sociedade Civil*. 2 ed. Trad.: Carlos Nélson Coutinho. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1982.

BOITO JÚNIOR, Armando. Reforma ou Persistência da Estrutura Sindical. In: BOITO JÚNIOR, A. et. al. (Orgs.). *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. *O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Unicamp; São Paulo: Hucitec, 1991.

BONARD, Roger. *Sindicalismo, Corporativismo e Estado Corporativo*. Trad.: Themístocles Brandão Cavalcanti. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1938.

BRASIL. *Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Previdenciária*. MANNRICH, Nélson (Org.). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002 (RT – mini-códigos).

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade - Medida Cautelar - ADIMC n. 1.121, Tribunal Pleno, Rel. Ministro Celso de Mello, j. 6 set. 1995, v. u., *Diário da Justiça da União*, Brasil, 6 out. 1995. Poder Judiciário, p. 33.127.

CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Sindical y Corporativo*. Buenos Aires: Atalaya, 1946.

CAEN, Gerard Lyon et PELISSIER, Jean. *Droit du Travail*. Paris: Dalloz, 1992.

CAMPANHOLE, Adriano. *Entidades Sindicais: legislação, jurisprudência, prática*. São Paulo: Atlas, 1988.

CARDOSO, Fernando Henrique. Notas sobre a Reforma do Estado. *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo: CEBRAP, n. 50, p. 5-12, 1998.

CARONE, Edgard. *Movimento Operário no Brasil (1877-1944)*. Rio de Janeiro: Difel, 1984.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 25 ed. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____. *Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1997, 1º e 2º semestres.

CARVALHO, M. Cavalcanti. *Direito Sindical e Corporativo*. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco Filho, 1941.

CATHARINO, José Martins. *Tratado Elementar de Direito Sindical: doutrina, legislação*. São Paulo: LTr, 1982.

CHAHAD, José Paulo Zeetano e MENEZES FILHO, Naércio Aquino de (orgs.). *Mercado de Trabalho no Brasil: salário, emprego e desemprego numa era de grandes mudanças*. São Paulo: LTr, 2002.

CHIARELLI, Giuseppe, L'Attuale Struttura dell'Ordinamento Sindacale Fascista. In LOJACONO, Luigi (Org.). *Le Corporazione Fasciste*. Milano: Ulrico Hoepli, 1935.

CIOFFI, Alfredo. *Instituzioni di Diritto Corporativo*. 3 ed. Milano: Ulrico Hoepli, 1936.

COMIN, Álvaro Augusto. *A Estrutura Sindical: um obstáculo à consolidação das entidades sindicais do Brasil*. São Paulo, 1995. Tese - Universidade de São Paulo.

COMIN, Álvaro Augusto et al. *O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século*. Campinas: Cesit/Unicamp, 1994.

COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. Anteprojeto de Relações Coletivas do Trabalho. *Revista LTr*, v. 57, n. 04, p. 396-409, abr. 1993.

CÓRDOVA, Efrén. *A Organização Sindical Brasileira e a Convenção 87 da OIT*. Brasil: Ministério do Trabalho; São Paulo: IBRART, 1984 (Série divulgação, 1).

CORREA, Jaime Montalvo. *El Concepto del Sindicato mas Representativo en los Sistemas Sindicales Europeos*. Madrid: Miniterio do Trabajo, Instituto de Estudios Sociales, 1980. (Cuadernos Laborales: serie relaciones de trabajo).

COSTA, Sérgio Amad. *Estado e Controle Sindical no Brasil: um estudo sobre três mecanismos de coerção, 1960-1964*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1986.

COSTA, Orlando Teixeira. *Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica*. São Paulo: LTr, 1991.

COUTO MACIEL, José Alberto. O Papel das Centrais Sindicais. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998.

COUTO, Sílvio. *Tendências e Centrais Sindicais*. São Paulo: Anita Garibaldi, 1995.

COUTRIM NETO, Alberto Bittencourt. *Doutrina e Formação do Corporativismo*. Rio de Janeiro: Coelho Branco, 1938.

CRISTINO, Vânia. Ministro Prepara Ofensiva contra Lei Trabalhista. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 27 fev. 2000. Economia, p. B1.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de Teoria Geral do Estado*. 17 ed. atual. e amp. São Paulo: Saraiva, 1994.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Acordo de Compensação de Jornada de Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 12, p. 1597-1604, 1997.

D'ARCY, François. *Construção Européia e Transformações dos Estados Europeus*. Franca: UNESP-FHDSS, 1999.

DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha*. São Paulo: LTr; Fundação Friedrich Ebert; Ildes, 1997.

DORNELLES, Francisco. Um Novo Desafio. *Revista do Ministério do Trabalho (LIDA)*. Brasília-DF, v. 3, n. 09, p. 96, jan. 1999 (pronunciamento proferido na solenidade de posse no Ministério do Trabalho e do Emprego).

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico*. Bahia: EDUFBA; São Paulo: Boitempo, 1999.

EDIAL. *Trabajo e Seguridad Social*. Perú, Lima: Edial. Ago. 1997.

ERSTLING, Jay A. *El Derecho de Sindicación: estudio de las disposiciones que reglan el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, s/d.

O ESTADO DE S. PAULO. O novo sindicalismo. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 24 fev. 2003. Editorial, p. A2.

ESTEVES, Herbert Luís. A Liberdade de Associação e a Defesa dos Interesses Transindividuais pelas Associações Cívicas. *Boletim de Iniciação Científica da FHDSS da Unesp*. Franca, v. 2, n. 1, p. 129-132, 1996.

_____. Direito de Organização e Participação em Entidades Estudantis e a Emancipação Civil. *Boletim de Iniciação Científica da FHDSS da Unesp*. Franca, v. 3, n. 1, p. 57-68, 1998.

FECESP. Bote mortal contra o sindicalismo. *Repórter FECESP*, São Paulo, v. VIII, n. 122, p. 16-23, dez. 1998.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 2 ed. 36 imp. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1997.

FERREIRA, Carlos E. M. Rumo à Modernidade nas Relações Trabalhistas. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 10 fev. 2000. Economia, p. B2.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 17 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1989.

FERREIRA, Waldemar Martins. *Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho*. São Paulo: São Paulo Editoras Limitadas, 1938.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Contrato Coletivo: utopia ou realidade. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 10, p. 1.191-1.196, out. 1993.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Sindicato: domesticação e ruptura: um estudo da representação sindical no direito brasileiro*. São Paulo: OAB-Departamento Editorial, 1989.

FÜCHTNER, Hans. *Os Sindicatos Brasileiros - Organização e Função Política*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980.

GARRIGOU-LAGRANGE, Jean-Marie. *Asociaciones y Poderes Públicos*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1974.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. Trad. e notas Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

_____. *Introduzioni allo Studio della Autonomia Coletiva*. Ristampa Inaltesata. Milano: Giuffré, 1977.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRILLO, Umberto. Eficácia no Tempo das Condições Estipuladas nos Acordos ou Convenções Coletivas e Sentenças Normativas. In TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989. p. 396-403.

HANSON, Charles; JACKSON, Sheila; MILLER, Douglas. *La Sindicación Obligatoria: estudio comparativo sobre política interior y garantía sindical en Gran Bretaña, Estados Unidos y Alemania Occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1989.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. 11 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

HEGEL, G. W. Friedrich. *Filosofía del Derecho*. México, Universidad Nacional Autónoma del México, 1975 (Nuestros Clásicos, 51).

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

IANNI, Octávio. *A Era da Globalização*. Rio de Janeiro. São Paulo: Civilização Brasileira, 1996.

JAVILLIER, Jean-Claude. Ordenamiento Jurídico, Relaciones Profesionales y Flexibilidad. Enfoques Comparativos e Internacionales. *Revista Trabajo y Seguridad Social*. Buenos Aires, v. XIV, n. 01, p. 4-18, 1987.

LEAL FILHO, Raimundo de Souza. *Tendências Recentes nos Mercados de Trabalho: limites nas propostas de flexibilização e regulamentação*. 1994. Dissertação (Mestrado em Economia), Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 1994.

LE GOFF, Jacques. *O Apogeu da Cidade Medieval*. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindical: da legalidade à legitimidade no sistema sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000.

LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (Orgs.). *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, 2000.

LOUREIRO, Isabel Maira. Lukacs e Rosa Luxemburgo. In ANTUNES, Ricardo e REGO, Walquíria Leão (Orgs.). *Lukacs: um galileu no Século XXI*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 1996, p. 54-61.

LTR. Jurisprudência. *Revista LTr*, São Paulo, v. 58, n. 02, p. 210-219, fev. 1994.

_____. Novo Ministro do Trabalho e Propostas de Combate ao Desemprego. *Revista LTr*, v. 62, n. 04, p. 437-438, abr. 1998.

LUKÁCS, György. *Per l'Ontologia dell'Essere Sociali*. Roma: Riuniti, 1981.

MAGALHÃES, José Carlos de. Empresa Multinacional: descrição analítica de um fenômeno contemporâneo. *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo, v. 13, n. 14, p. 61-86, 1974.

MAGANO, Octávio Bueno. *Organização Sindical Brasileira*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1982.

_____. Contratação Coletiva. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 02, p. 200-202, fev. 1993.

_____. Contratos Alternativos?: Ministro estudo Emenda Constitucional que tornará condições de trabalho mais flexíveis. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 31 dez. 1999. Economia, p. B2.

MANOILESCO, Mihail. *O Século do Corporativismo*. Trad.: Amaral Azevedo, Rio de Janeiro: José Olympio, 1938.

MACIEL, José Alberto Couto. O Contrato Coletivo e o Poder Normativo. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 10, p. 1.185-1.190, out. 1993.

_____. O Papel das Centrais Sindicais. In FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998.

MARSHAL F. Ray; RUNGELING, Brian. *O Papel dos Sindicatos na Economia Norte-Americana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1976.

MARTINET, Gilles. *Sete Sindicalismos: Grã-Bretanha, República Federal Alemã, Suécia, Itália, França, Estados Unidos, Japão*. s/l: Publicações Europa-América, 1979 (Estudos e Documentos n. 166).

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Heloísa H. T. de Souza. *O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil*. São Paulo: Hucitec, 1989.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2000, p. 565.

_____. *Contribuições Sindicais: direito comparado e internacional, contribuições assistencial, confederativa e sindical*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. *Direito Processual do Trabalho*. 18 ed. atual. até maio 2002. São Paulo: Atlas, 2002a.

_____. *Flexibilização das Condições de Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2002b.

MASI, Domenico de. *O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. da UnB, 1999.

MATTOSO, Jorge. *O Brasil Desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e Aplicação do Direito*. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MESSITTE, Peter J. A Experiência Estadunidense na Resolução de Conflitos Trabalhistas. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 04, p. 406-411, abr. 2002.

MONTEIRO, Tânia. Lula instala conselho e pede nova Previdência. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 14 fev. 2003. Nacional, p. A4.

MORAES FILHO, Evaristo de. A Organização Sindical Brasileira. *Revista LTr*, São Paulo, v. 42, n. 01, p. 18-33, jan. 1978a.

_____. A Organização Sindical Perante o Estado. *Revista LTr*, São Paulo, v. 52, n. 11, nov. 1988.

_____. *O Problema do Sindicato Único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. São Paulo: Alfa-Omega, 1978b.

_____. Sindicato – Organização e Funcionamento. *Revista LTr*, São Paulo, v. 44, n. 09, p. 1.065-1.073, set. 1980.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. Contrato Coletivo como Alteração do Modelo de Relações de Trabalho. *Revista LTr*, vol. 57, n. 02, p. 194-199, fev. 1993.

_____. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1984.

_____. *Direito Sindical*. São Paulo: 2 ed. LTr, 1991.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 21 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1994.

_____. Perspectiva do Direito Sindical. *Revista LTr*, São Paulo, vol. 63, n. 12, p. 1593-1599, dez. 1999.

NAVARRA, Antonio. *Introduzione al Diritto Corporativo*. Milano: Socitá Editrice Libreria, 1929.

OERTMANN, Paul. *Introducción ao Derecho Civil*. Barcelona: Labor Ltda, 1933.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade Sindical y Negociación Coletiva*. Ginebra: OIT, 1973.

_____. *A Liberdade Sindical*. Brasília: OIT; São Paulo: LTr, 1994.

_____. *Negociações Coletivas*. Brasília: OIT; São Paulo: LTr, 1994.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Brasileiro: setor privado*. São Paulo: LTr, 1996.

PANUNZIO, Sergio. Origini e Sviluppi Storici del Sindacalismo Fascista. In LOJACONO, Luigi (Org.). *Le Corporazione Fasciste*. Milano: Ulrico Hoepli, 1935.

PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. 2 tir. São Paulo: LTr, 1994.

_____. Tempo, Perseverança e Reformas Institucionais: mudanças promovidas por Thatcher há 20 anos fazem Inglaterra criar emprego com menos desigualdade. *O Estado de São Paulo*. São Paulo, 23 nov. 1999, Economia, p. B2.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Categoria como Pressuposto da Representação Sindical. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, n. 02, p. 158-161, fev. 1999.

PERONE, Gian Carlo. *A Ação Sindical nos Estados-Membros da União Européia*. São Paulo: LTr, 1996.

PINHEIRO, Liliana. Livre Negociação Muda as Relações Trabalhistas. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 27 dez. 1999, Economia, p. B5.

_____. Reforma na Legislação divide Centrais Sindicais. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 27 fev. 2000, Economia, p. B3.

PINHO, Diva Benevides. *Sindicalismo e Cooperativismo: evolução doutrinária e problemas atuais*. São Paulo: ICT, 1964.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PLA RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Márcio. Adeus à CLT?: o “eterno sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo: Ed. CEBRAB, n. 50, p. 149-166, mar. 1998.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Democracia, Liberdade e Igualdade*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1945.

PRADO, Roberto Barreto. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.

_____. *Curso de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1985.

REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 1972, 2 v.

_____. *Pluralismo e Liberdade*. São Paulo: Saraiva, 1963.

REQUIÃO, Rubens. A Sociedade Anônima na Economia Moderna. In REQUIÃO, Rubens. *Aspectos Modernos de Direito Comercial*. São Paulo: Saraiva, 1977, cap. VI, p. 85-100.

RIVERO, Jean. *Les Libertés Publiques*. Paris: PF, 1982, v. 2.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. *O Moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

ROCELLA, Massimo e TIREU, Tiziano. *Diritto del Lavoro Della Comunità Europea*. Italia: Casa Editrice Dott. Antonio Milani, 1992.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Partidos e Sindicatos: escritos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1990 (Série Temas, v. 17, Sociologia e Política).

_____. *Sindicalismo e Relações de Trabalho na Economia Globalizada: o declínio do poder sindical na economia contemporânea*. Comunicação pessoal (31 mar. 1997). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1997.

ROMANO, Santi. *L' Ordinamento Giuridico*. Pisa: Carv. Mareotti, 1917.

ROMITA, Arion Sayão. Contrato de Trabalho por Tempo Determinado e Trabalho Temporário: Espanha, Itália, Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 62, n. 04, p. 437-438, abr. 1998.

_____. Globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos. In *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*, São Paulo: SIDTSS, n. 26, p. 7-41, 1998.

_____. A Reforma (?) Trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 66, n. 04, p. 395-401, abr. 2002.

_____. *Sindicalismo, Economia, Estado Democrático*. São Paulo: LTr, 1993.

_____. (Coord). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986.

RÜDIGER, Dorothee Susanne (Verona). *O Contrato Coletivo no Direito Privado*. São Paulo: LTr, 1999.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2 ed. amp. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Comissões de Conciliação Prévia: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2000.

SANSEVERINO, Luisa Riva. *Diritto Sindacale*. Torino: UTET, 1976.

SCATOLIN, Levi; KUSTER, Giovanna M. Entidade Sindicais - Disputa de Representatividade - A Questão do Registro Sindical. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre/RS, v. VIII, n. 93, p. 27-31, mar. 1997.

SCHREGLE, Johannes. El Modelo Aleman de Participación Obrera. *Trabajo - Revista de La OIT*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, n. 01, p. 22-23, dic. 1992.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Entidade Sindicais: livro de endereços. 2 ed. São Paulo: IMESP, s/d.

SHIEBER, Benjamin M. *Iniciação ao Direito do Trabalho Norte-Americano*. São Paulo: LTr, 1988.

SILVA, Antônio Álvares da. *Convenção Coletiva do Trabalho perante o Direito Alemão*. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

SILVA, Cleide. Metalúrgicos da CUT Criam Sindicato Nacional. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 27 mar. 2000. Economia, p. B3.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Os Princípios do Direito Coletivo do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, n. 02, p. 151-157, fev. 1999.

SILVA FILHO, Ives Gandra. *Processo Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Ática, 1981.

SINDEPRESTEM. Contrato por prazo determinado – lei 9.601/98. *Jornal de Serviços*, São Paulo, v. 4, n. 161, 26 jan. 2003. In *O Estado de S. Paulo*, Classificados-Empregos, p. CI2-9.

_____. A Reforma Trabalhista Deve Beneficiar o Trabalhador e o Setor Produtivo. *Jornal de Serviços*, São Paulo, v. 1, n. 12, 23. jan. 2000. *O Estado de S. Paulo*, Classificados-Empregos, p. Ce21.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

STEPAN, Alfred C. *Estado, Corporativismo e Autoritarismo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2 ed. amp. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

_____. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2 ed. atual. e amp. São Paulo: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

VERONA, Dorothee Susanne Rüdiger. *Experiência de Comissões de Fábrica no Brasil e no Direito Comparado*. São Paulo, 1989. 228p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

VIANNA, Francisco José Oliveira. *Direito do Trabalho e Democracia Social*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1951.

_____. *Problemas de Direito Corporativo*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938.

_____. *Problemas de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad Ltda, s/d, (Coleção Direito do Trabalho, 1º v. Orgs. Dorval de Lacerda e Evaristo de Moraes Filho).

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

VIANNA, Segadas. *Organização Sindical Brasileira*. Rio de Janeiro: O Cruzeiro, 1943.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O Sistema Confederativo. In PRADO, Ney (coord.), *Direito Sindical Brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LT, 1998. p. 189-199.

THE WALL STREET JOURNAL AMERICAS. Na Alemanha, o Último Baluarte do Sindicalismo Está em Apuros. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 02 dez. 1999. Economia, p. B17.