

Legislação sindical. Passado, presente e futuro

José Carlos Arouca*

I. Passado. A origem de nossa legislação sindical não é boa. Formou-se com o Estado Novo, cópia do fascismo de Mussolini, juntamente com a Justiça do Trabalho para substituir os sindicatos na solução dos conflitos coletivos¹. Por isto mesmo proibiu-se a greve. O modelo corporativo prendia-se à intervenção do Estado no domínio econômico e o sindicato assumia papel de seu auxiliar para que “a economia da população” fosse “organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, como órgãos destes”, exercendo “funções delegadas de Poder Público”².

Foi com esta roupagem que em 1943 entrou como Título V da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nossa primeira lei sindical, no começo do século XX, atendeu a proposta da igreja católica que pregava a união do capital e trabalho no campo – afinal o Brasil era um país essencialmente agrícola. O Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903 adotava a forma de organização mista, de trabalhadores e empregadores rurais, para o estudo, custeio e defesa de seus interesses. Era muito mais uma corporação cooperativa do que sindical. Seguiu-se o Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, com a mesma origem e natureza, abrindo seu alcance para todos os trabalhadores, inclusive profissionais liberais, mas sem mudar o âmbito de representação das duas classes antagônicas, às quais atribuía, quando constituídas “com o espírito de harmonia, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho”, feição de “representantes legais da classe integral dos homens do trabalho”, podendo como tais, “ser consultados em todos os assuntos da profissão”.

* Advogado, juiz aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (na composição do quinto constitucional reservado aos advogados), membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto de Direito Social Cesarino Jr. e do Instituto dos Advogados do Brasil.

¹ Art. 139 da Carta de 1937. A Constituição de 1934 já instituía a Justiça do Trabalho, mas para dirimir “questões” e não “conflitos” entre empregados e empregadores (art. 122).

² Arts. 135 e 140 da Carta de 1937.

Getúlio Vargas chegou ao poder em 1930 e fiel à plataforma da Aliança Liberal criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para administrar a questão social que para seu antecessor, Washington Luiz, a mais uma questão de polícia, maldade de seus opositores, como se viu depois³. O Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, adotou a unicidade sindical e deu às organizações de classe natureza de órgãos de colaboração com o Poder Público, inclusive para, através de “conselhos mistos e permanentes de conciliação e de julgamento”, “cooperar (...) na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados”.

Em 1934, a Constituição assegurou a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos, mas pela metade. A experiência, aparelhada pelo Decreto nº 24.694, de 12 de junho do mesmo ano teve pequena duração e minguados efeitos. O sistema só permitia dois sindicatos para um mesmo grupo em idêntica base e a tutela ministerial não foi afastada. A pluralidade serviu apenas para abrir espaço para a representação classista, no Congresso e na Justiça do Trabalho. Como observou Hélio Silva, a bancada dos trabalhadores obedecia o Ministro do Trabalho Agamenon Magalhães. “Foi a gênese do peleguismo”⁴.

Com o manto ideológico do Estado Novo, denominação pomposa para a ditadura de 1937, veio o Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, disciplinando o sindicato como órgão de colaboração com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade das profissões e de sua subordinação aos interesses nacionais. Deste modo, apenas o sindicato reconhecido pelo Estado ficava legitimado para “representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade profissional”. Como dito antes, a Justiça do Trabalho foi recriada com poder normativo para resolver os conflitos trabalhistas, até porque a greve foi proibida.

O sistema atravessou a Constituição democrática de 1946 que se limitou a dizer no art. 159 que a associação sindical era livre, transferindo para a lei ordinária sua constituição, a representação legal nas convenções

³ Evaristo de Moraes Filho repete as palavras do presidente deposto por Vargas: “Eu jamais disse, ou escrevi, e jamais poderia ter dito, que a questão social era uma questão de polícia, frase que o mais bisonho político, mesmo em nossa terra, não ousaria empregar” (Washington Luiz e a Questão Social, Temas Atuais do Trabalho e Previdência, Ed. LTr, 1976, pág. 103).

⁴ 1934. A Constituinte, Civilização Brasileira, 1969, pág.65.

coletivas e o exercício de funções delegadas de Poder Público, redação que se repetiu na Constituição de 1969 imposta pelos militares.

Finalmente, a Constituição de 1988, no art. 8º, assegurou a mais ampla autonomia conjugada com a unicidade de representação.

II. Presente. A organização sindical disciplinada no Título V da CLT deve, hoje, necessariamente, ser aplicada atentando-se para as normas constitucionais democráticas, de modo a desprezar o que com ela não se compatibiliza.

1. Liberdade sindical. O inciso V do art. 8º da Constituição deu ênfase à liberdade individual mas negativa, de filiação a sindicato e desligamento a qualquer tempo. Todavia, a liberdade positiva, não só de ingresso, mas de participação nas assembleias e campanhas, de votar e ser votado, constitui expressão da cidadania e vem posta no inciso II do art. 8º, que apesar de sua redação defeituosa atribui aos trabalhadores ou empregadores interessados a definição da base territorial de suas organizações sindicais e portanto, também de sua representação.

2. Autonomia sindical. A disciplina da CLT transportou para os artigos 514, “a” e 581, “c” a natureza dada aos sindicatos de órgãos de colaboração com os poderes públicos, sujeitos à tutela exercida pelo Ministério do Trabalho mediante controle autoritário e repressivo.

A ingerência na administração ia além do reconhecimento estatal, manifestando-se de pronto através do estatuto-padrão, pois a pretexto de atender a imposição do § 2º do art. 518, que atribuía ao Ministério do Trabalho baixar instruções para o processo de reconhecimento, foram redigidos estatutos para associações pré-sindicais, sindicatos, federações e confederações, rígidos e mal escritos, que deixavam espaço apenas para a inserção da denominação e endereço.

A associação era o embrião necessário e intransponível dos sindicatos, superada por força da Constituição.

A representação teria que se ater ao quadro casuístico de atividades e profissões, distribuídas em planos de confederações, um dos empregadores, outro, correspondente, dos trabalhadores: indústria, comércio, transportes marítimos, fluviais e aéreos, transportes terrestres, comunicações e publicidade, crédito, educação e cultura. Em cada um compreendiam-se as

categorias econômicas e profissionais, classificadas em grupos que se subdividiam a gosto dos tecnocratas ministeriais. Isolados os profissionais liberais e trabalhadores autônomos. Excluídos os rurais e servidores públicos.

Possível hoje a definição da atividade empresarial ou do grupo profissional livremente, tendo-se presente apenas o princípio da razoabilidade, que não é observado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, provocando o notável inchaço da estatística divulgada pela imprensa formadora da opinião pública para descrédito do sistema.

O enquadramento sindical, individual e coletivo era resolvido por uma comissão tripartite, onde o peso da bancada governamental era decisivo, além do que, possuía o Ministro de Estado poder para avocar e decidir qualquer processo.

O crescimento extraordinário de sindicatos: 15.961 entidades, 11.354 de trabalhadores e 4.607 de empregadores, deveu-se à dissociação de grupos ou desmembramento territorial, atingindo associações já constituídas, com apoio no art. 571 consolidado, que foi preservado.

O procedimento eleitoral, por sua vez, era regido segundo instruções expedidas pelo Ministério tutelar que, de resto, tinha competência para homologar o resultado do pleito.

O Ministério controlava, também, a gestão financeira, impondo que a contabilidade seguisse suas instruções e modelos.

A repressão ocupava toda a sessão VIII, sob o título Penalidades, indo desde multa até fechamento da entidade, passando pela suspensão e destituição de seus diretores. No governo Dutra foram contabilizadas 219 intervenções, 1.202 na ditadura militar. Nenhuma, de 1988 até esta data.

A ingerência do Estado na atuação interna dos sindicatos confundia-se com o controle político, não sendo permitida a pessoas estranhas qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços, excetuados, naturalmente, os delegados do Ministério do Trabalho, além do que, proibia-se qualquer propaganda de doutrina incompatível com as instituições e os interesses da nação, de candidatura a cargos eletivos estranhos ao sindicato, e atividades que destoassem das permitidas: estudo, defesa e coordenação dos interesses profissionais ou econômicos, finalmente, cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede à entidade de índole político-partidária.

O art. 565 só admitia filiação à organizações internacionais mediante autorização do Presidente da República e o art. 565 vedava o exercício de atividade econômica. Quanto a primeira, hoje, é livre e comum. CUT, Força Sindical e CGT estão ligadas à Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOLS), próxima do sindicalismo americano, a CAT compõe o quadro da Confederação Mundial do Trabalho (CMT), católica e a CGTB, da Federação Sindical Mundial (FSM), socialista, quase extinta. No que toca à segunda, apesar da amplíssima autonomia, poucos sindicatos foram seduzidos.

A Constituição de 1988, escreveu no artigo 8º ser livre a associação profissional ou sindical, especificando no inciso I que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical

Excetuada, portanto, a organização com base no sistema de unicidade, isto é, um único sindicato para um mesmo ramo de atividade em idêntica base territorial, no mais, a autonomia atende o que se contém na Convenção nº 87 da OIT, que não foi ratificada pelo Brasil, ou seja, o direito de constituir, sem autorização prévia organizações conforme a escolha dos interessados, bem como o direito de se filiar a elas, de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação, não podendo ser dissolvidas ou suspensas pela via administrativa. Para grande parte dos teorizadores, o Brasil não poderá ratificar a Convenção enquanto mantiver o regime de sindicato único e a contribuição sindical compulsória. Porém o art. 8º da Convenção taxativamente ressalva que “no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos (...) os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei”⁵. Mas a OIT atenuou o rigorismo da Convenção para reconhecer o sindicato mais representativo, quer dizer, a unicidade num sistema de pluralismo e admitir a contribuição de solidariedade, compulsória e geral, devida a todos que forem representados nas negociações coletivas, independentemente de filiação. De tal modo, nada impede a nosso ver a ratificação pelo Brasil da Convenção 87⁶.

⁵ Nesta linha o pensamento de Júlio César do Prado Leite (Convenção sobre liberdade sindical e a proteção do direito sindical, voto proferido na Comissão Permanente de Direito Social, separata do autor, março de 1967, pág. 6).

⁶ Neste sentido, aliás, firmou-se a jurisprudência do Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, como se vê das seguintes ementas: “El Comité sostuvo que,

Possível afirmar com segurança que não se mantêm os artigos da CLT 512 (associação sindical), 513, “d” (colaboração com o Estado), 514, “a” (colaboração com os poderes públicos), “d” (prestação de assistência social), parágrafo único (manutenção compulsória de cooperativas de consumo e de crédito e de escolas de alfabetização e pré-vocacionais), 515 (reconhecimento da associação profissional), 517, (parcialmente no topo, com exclusão de

cuando las autoridades están facultadas para celebrar votaciones con objeto de determinar el sindicato mayoritario que ha de representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas, siempre deben celebrarse tales votaciones si a existieran dudas en cuanto a qué sindicato desean los trabajadores que los represente”.

“El Comité estimó que, para alentar el desarrollo armonioso de negociaciones colectivas y evitar los conflictos, convendría aplicar siempre, cuando existan, los procedimientos destinados a designar a los sindicatos más representativos a los fines de negociación colectiva, cuando no se sepa claramente por cuál de esos sindicatos desean optar los trabajadores. Cuando no existan tales procedimientos, llegado el caso las autoridades tendrían que examinar la posibilidad de instituir reglas objetivas al respecto (Verbetes nºs 36 e 37. La Libertad Sindical, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1976, pág. 18).

A OIT entende que o desconto da contribuição não ofende o princípio da liberdade sindical, como sumulado em sua ementa nº 112 (Recompilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración da OIT, 2ª ed., Oficina Internacional del Trabajo, 1976, pág. 44).

“O sistema de se deduzir automaticamente dos salários uma cotização para fins de solidariedade, a cargo de trabalhadores não sindicalizados que desejam servir-se dos benefícios obtidos por meio do contrato coletivo de trabalho de que é parte a organização sindical interessada, não está coberto pelas pertinentes normas internacionais do trabalho, mas não é considerado incompatível com os princípios de liberdade sindical” (A Libertad Sindical, OIT, 1994, pág. 67).

A Convenção 95 da OIT, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, promulgada pelo Decreto nº 41.721 em seu artigo 8º assim dispõe: “Descontos em salários não serão autorizados, senão sob condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral”.

A proteção, no caso, seria restrita a descontos de interesse do empregador, como se quer entender o artigo 462 consolidado? Edésio Passos, com razão pensa de outro modo, concluindo que a OIT assim como a Suprema Corte legitimam a conduta sindical relativamente ao desconto da contribuição assistencial (Relações de Trabalho Transformação Social, Ed. Decisório Trabalhista, 1999, pág. 88.).

Segundo Arnaldo Lopes Sussekind “A faculdade de impor obrigatoriamente a todos os trabalhadores da categoria profissional interessada o pagamento de contribuição ao único sindicato (..) não é compatível com o princípio de que os trabalhadores devem ter o direito de filiar-se às organizações que estimem convenientes. Em tais circunstâncias, a obrigação legal de pagar cotizações ao monopólio sindical, esteja, ou não os trabalhadores filiados a ele, representa uma nova consagração e consolidação do dito monopólio” (Comité La Libertad Sindical, OIT, Ginebra, 3ª ed., pág. 49, cf. Sussekind, in ob. cit. pág. 8).

6 .A Libertad Sindical, OIT, 1994, pág. 67.

sindicatos distritais e ingerência ministerial) de §§ 1º e 2º (outorga da base territorial pelo Ministério do Trabalho e instituição de delegacias diante da referência ao art. 523), art. 518 (reconhecimento dos sindicatos), 519 (idem), 520, (idem), 521 (condições para o funcionamento dos sindicatos), 522, § 1º (eleição do presidente do sindicato pelos membros da diretoria), § 3º (em parte, no que se refere aos delegados sindicais e terceiros constituídos por procuração com prerrogativas de representação), 524, alínea “e” (quorum para as. assembléias). e §§ 1º a 5º (processo eleitoral), 525 (ingerência ministerial), 526 (idem), 527 (idem), 528 (idem), 529 (eleição sindical), 530 (idem), 531 (idem), 532 (idem), art. 534 (topo, em parte, excetuada a constituição de federação por maioria absoluta dos sindicatos de categorias idênticas), § 1º (preservação da federação preexistente), § 2º (base territorial mínima estadual), 535, topo (em parte, excetuado o número mínimo de aderentes), § 1º. (especificação das confederações patronais admitidas), § 2º idem quanto as de trabalhadores), § 4º (entidades superiores da agricultura e pecuária), art. 536 (já revogado pelo Decreto-lei nº 229 de 1967), art. 537 (reconhecimento das federações e confederações), 538, § 1º (composição e duração dos mandatos dos diretores das federações e confederações), § 4º (em parte, quanto ao número de membros do Conselho de Representantes e duração dos mandatos, das federações e confederações), 539 (em parte diante da redação do texto que não especifica os dispositivos aplicáveis para a constituição e administração das federações e confederações), 540, § 2º (inelegibilidade dos desempregados e aposentados), 541 (sindicalização), 542 (ingerência ministerial), 545, § 5º (em parte, no que se refere à ingerência ministerial), 547, parágrafo único (ingerência ministerial), 548 (idem), 549, § 5º (idem), 550 topo (parcialmente, no que se refere à ingerência ministerial), §§ 2º, 3º, 4º, 5º (ingerência ministerial), 551 (idem), 553 a 557 (idem), 558 (idem), 559 (idem), 563 (já revogado pelo Decreto-lei nº 925 de 1969), 564 (atividade econômica, parcialmente, pois se admite o exercício indiretamente, mediante investimentos ou participação), 565 (ingerência ministerial), 566 (organização sindical dos servidores públicos, derogado pelo art. 37, inciso VI da Constituição), 567 a 569 (revogados pelo Decreto-lei nº 229/67), 570 (enquadramento, ingerência ministerial), 571 (em parte, mantida apenas a possibilidade de dissociação de categorias concentradas, desde que ofereça a nova entidade possibilidade de vida associativa regular e de ação eficiente), 572 (ingerência), 573 (idem), 574 (idem), 575 a 577 (idem), 595 a 597 (revogados pela Lei nº 4.589, de 1964).

Para muitos se mantém o § 2º do art. 534 que exige base territorial mínima estadual para as federações. Quanto ao art. 522 que limita o número de

diretores protegidos por estabilidade no emprego decidiu o Supremo Tribunal Federal que foi recepcionado pela nova ordem constitucional.

Desde logo vale anotar que estão revogados, também, no que toca às convenções coletivas de trabalho, greve e dissídios coletivos, os seguintes dispositivos: a) em relação às convenções coletivas de trabalho - art. 612, inclusive parágrafo único (em parte, quanto aos quoruns para deliberação das assembleias), 614, § 1º (início de vigência dos instrumentos normativos três dias após o depósito, derogado pelo desuso), 615 (parcialmente no que toca à remissão aos quoruns do art. 612), § 2º (início de vigência da revisão dos acordos e convenções, derogado pelo princípio da livre negociação e reconhecimento dos acordos e convenções por força do art. 7º, inciso XXVI da Constituição), 616, §§ 1º a 4º (derrogados pelo art. 13 da Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001 que disciplinou a mediação, inclusive administrativa), 617 (derrogado pelo inciso VI do art. 8º da Constituição que impôs a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas), 618 (ingerência ministerial, sabendo-se que o vazio deixado pelo dispositivo foi aproveitado pelo governo Fernando Henrique Cardoso para nele incluir a flexibilização. amplíssima através de projeto retirado do Congresso pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva), 623 e 624 (política salarial, art. 10 da Lei nº 10.192 de 2001 que assegura a livre negociação); b) quanto à greve – arts. 722 (derrogado pelo art. 9º da Constituição), arts. 723 a 725 (já revogados pela Lei nº 9842, de 7.10.1999); c) quanto aos dissídios coletivos – arts. 856 (em parte, no que se refere a instauração da instância por iniciativa do presidente do tribunal ou a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, no caso de greve). 857 idem), 858 (derrogado pelo art. 12 da Lei nº 10.192), 859 (ingerência estatal), 860, parágrafo único (art. 12 da Lei nº 10.192). 868 a 871 (extensão das decisões proferidas em dissídios, derrogados pelo inciso III do art. 8º da Constituição), 872 (ação de cumprimento, idem), 874 e 875 (revisão das sentenças normativas).

O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que se mantém o art. 617 permitindo o acordo direto entre empresa e seus empregados quando o sindicato se recusa a celebrá-lo. Também e com ele parte dos teorizadores ser possível a extensão e revisão da sentença normativa.

3. Registro. Distinguem-se na Constituição, associação civil da sindical, ficando reservado para esta tratamento específico no art. 8º, enquanto a primeira teve disciplinação no art. 5º, incisos XVII a XXI. No inciso I, ficou ressalvada a obrigatoriedade do registro no órgão competente, sem especificá-lo. O Superior Tribunal de Justiça, todavia, entendeu que “a Constituição

Federal erigiu como postulado a livre associação profissional e sindical, estabelecendo que a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvando o registro no órgão competente, vedada ao Poder Público a intervenção na organização sindical”⁷. O entendimento foi respaldado pelo Supremo Tribunal Federal, para quem se deu a “recepção em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de a lei vir a criar regime diverso”⁸.

⁷ Proc. STJ-MS n. 190 – DF (89.94416) – ac. 1ª Seção, rel. Min. Miguel Ferrante, DJU 14.11.1989.

⁸ I. Mandado de injunção: ocorrência de legitimação "ad causam" e ausência de interesse processual. 1. Associação profissional datem legitimidade "ad causam" para impetrar mandado de injunção tendente a colmatação de lacuna da disciplina legislativa alegadamente necessária ao exercício da liberdade de converter-se em sindicato (CF, art. 8.). 2. Não há interesse processual necessário a impetração de mandado de injunção, se o exercício do direito, da liberdade ou da prerrogativa constitucional da requerente não esta inviabilizado pela falta de norma infraconstitucional, dada a recepção de direito ordinário anterior. II. Liberdade e unicidade sindical e competência para o registro de entidades sindicais (CF, art. 8, I e II): recepção em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de a lei vir a criar regime diverso. 1. O que é inerente a nova concepção constitucional positiva de liberdade sindical e, não a inexistência de registro público - o qual é reclamado, no sistema brasileiro, para o aperfeiçoamento da constituição de toda e qualquer pessoa jurídica de direito privado -, mas, a teor do art. 8, I, do texto fundamental, "que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato": o decisivo, para que se resguardem as liberdades constitucionais de associação civil ou de associação sindical, e, pois, que se trate efetivamente de simples registro - ato vinculado, subordinado apenas a verificação de pressupostos legais -, e não de autorização ou de reconhecimento discricionários. 2. A diferença entre o novo sistema, de simples registro, em relação ao antigo, de outorga discricionária do reconhecimento sindical não resulta de caber o registro dos sindicatos ao Ministério do Trabalho ou a outro ofício de registro público. 3. Ao registro das entidades sindicais inere a função de garantia da imposição de unicidade - esta, sim, a mais importante das limitações constitucionais ao princípio da liberdade sindical 4. A função de salvaguarda da unicidade sindical induz a sediar, "si et in quantum", a competência para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis ao seu desempenho. 5. O temor compreensível - subjacente a manifestação dos que se opõem a solução -, de que o hábito vicioso dos tempos passados tenda a persistir, na tentativa, consciente ou não, de fazer da competência para o ato formal e vinculado do registro, pretexto para a sobrevivência do controle ministerial asfixiante sobre a organização sindical, que a Constituição quer proscrever - enquanto não optar o legislador por disciplina nova do registro sindical -, há de ser obviado pelo controle jurisdicional da ilegalidade e do abuso de poder, incluída a omissão ou o retardamento indevidos da autoridade competente.

Até então, o registro era outorgado, mediante autêntica carta-patente, caindo por terra, deste modo o art. 520 consolidado.

Com a redemocratização tardia e desatrelamento da tutela estatal, mesmo assim, cada Ministro expediu pelo menos uma instrução normativa para disciplinar o registro. A última, em vigor, veio vestida em forma de Portaria, nº 343, de 4 de maio de 2000.

4. Estrutura. Tanto a Constituição de 1946 como a de 1967 permitiam que a lei ordinária adotasse o regime de sindicato único ou de pluralidade organizativa. Assim manteve-se o art. 516 da CLT, pois o inciso II do art. 8º da Constituição de 1988 optou pelo primeiro, vedando a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer nível, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial. O inciso IV, de outra parte, instituiu o sistema confederativo de representação sindical. De fato, temiam as confederações perderem espaço com o crescimento das centrais e por isto uniram-se, de trabalhadores e de empregadores, e conseguiram na Assembléia Constituinte a inclusão no dispositivo que tratava da fonte de custeio dos sindicatos, do sistema que assegurava sua continuação. Com isto, as centrais ficaram de fora, mesmo existindo de fato, com reconhecimento do Estado que as preferia para formar os colegiados de composição paritária⁹.

O sistema confederativo, de estrutura vertical e triangular é constituído pelos sindicatos na base, federações ao meio e confederações na cúpula,

⁹ As centrais não são ilegais, mas também não assumem natureza sindical, constituídas num ambiente de pluralismo. Primeiro, em agosto de 1983 foi fundada a Central Única dos Trabalhadores – CUT, com a esquerda católica, o Novo Sindicalismo do ABC e grupos trotskistas, depois, em 1986 a CGT, confederação, de centro, refundada em abril de 1962 por Enir Severino. A dissidência comandada por Joaquinção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, após a derrota imposta por Antonio Rogério Magri, criou outra CGT, central que se tornou CGTB – Central Geral dos Trabalhadores Brasil. A Força Sindical surgiu em março de 1991, defendendo o sindicalismo de resultados; sua primeira dissidência foi a SDS – Social Democracia Sindical, em abril de 1996, que se proclamou o braço sindicalista do PSDB. A Central Autônoma dos Trabalhadores – CAT, católica, ressurgiu em março de 1994, o que também se deu com a União Sindical Independente em agosto de 1997, distanciando de sua origem, o Movimento Sindical Democrático, de direita; depois ensaiou sua fusão com a FS, mas acabou se extinguindo naturalmente. As confederações reagiram e se organizaram na Nova Central Sindical dos Trabalhadores – NCST em junho de 2005. Mesmo não se assumindo como central, a Coordenação Nacional de Lutas, Conlutas se constituiu em maio de 2006, como dissidência da CUT. A Central Brasileira de Trabalhadores e Empreendedores, mista, despregada da FS teve vida breve, sendo incorporada pela CGTB. Agora se anuncia a fusão da CGT, SDS e CAT com dissidentes da Força Sindical, dando numa nova central UGT, União Geral dos Trabalhadores.

seguindo sempre a correspondência dos grupos profissionais à atividade econômica empresarial.

O sindicato compõe-se por categorias de trabalhadores assalariados ou autônomos, inclusive enquanto avulsos ou profissionais liberais e de empregadores. A definição nos é dada pelo art. 511 que conceitua a categoria empresarial como a que se forma da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. A profissão, no preciosismo da redação adotada, resulta da 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. Traduzindo em miúdo a que segue o mesmo ramo da atividade econômica.

Deixou-se para o arbítrio ministerial a organização com base na profissão, melhor dizendo, o reconhecimento das chamadas categorias diferenciadas, que se formam dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas.

Os sindicatos organizam em classe os trabalhadores, inclusive autônomos, avulsos e profissionais liberais e os empregadores. O art. 515, que não se mantém, exigia para seu reconhecimento a reunião de um terço, no mínimo, dos integrantes do grupo a ser representado; como, sabidamente, era difícil o atingimento deste índice, deu-se ao Ministro do Trabalho, no parágrafo único, a faculdade de dispensar a exigência, o que lhe permitia, arbitrariamente, favorecer os “oficialistas”, “imobilistas” e “pelegos”.

Os sindicatos, por sua vez, em número de pelo menos cinco, organizam-se em federações, para a coordenação de seus interesses, em nível estadual como regra, podendo, também, ter base interestadual e até nacional¹⁰. Já as federações, com número mínimo de três podem organizar-se em confederações de âmbito nacional. Perderam eficácia os parágrafos do artigo 535, de modo que além das confederações nomeadas, outras podem ser criadas, como de fato ocorreu, inclusive do ramo da agricultura.

5. Base territorial. A área geográfica mínima de representação do sindicato deve corresponder a de um Município, como exige o inciso II do art. 8º da Constituição. Deste modo, não se permite o sindicato por empresa.

10 Art. 534. Foi derogado o § 2º.

No regime da CLT, o Ministro do Trabalho outorgava e delimitava a base territorial, segundo o § 2º do art. 517, que foi derogado, pois a teor do texto constitucional, cabe aos trabalhadores e empregadores interessados definir a base territorial de suas organizações de classe. Os sindicatos podem ter extensão municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, mas não serão distritais, como autorizava o art. 517, derogado assim, parcialmente.

6. Representatividade e representação. A representatividade tem a ver com a legitimação da entidade para assumir natureza sindical. Representação, de outra parte constitui o núcleo abrangido. O artigo 8º da Constituição, no inciso III atribui ao sindicato a defesa de direitos individuais e interesses coletivos da categoria considerada como um todo. Por isto, a representação é ampla e vai além do quadro associativo. A defesa dos direitos manifesta-se em dois planos, um comum, através de advogado, sem nenhum traço especial, outro, próprio, como expressão de poder, mediante a chamada substituição processual, quando assume o papel de representante da coletividade que se ativa numa empresa, se bem que muitos, ainda, insistem em restringir seu alcance, limitando-a aos associados, identificados, com liberdade para transacionar e desistir individualmente.

Os interesses coletivos são definidos na assembléia e defendidos em negociações coletivas, como forma de autotutela, servindo, para tanto, a greve.

7. Administração. Choca-se com o princípio da autonomia a limitação imposta pelos artigos 522, 525, 526, 548 a 552 da CLT que cuidam da administração do sindicato e de sua gestão financeira.

Possível, assim, que a direção executiva seja colegiada, que a representação legal se dê ao secretário, como cargo principal da diretiva.

O art. 521, no parágrafo único, descaracterizava a natureza da retribuição paga ao trabalhador que tivesse de se afastar do emprego para exercer o mandato sindical, hipótese em que a assembléia poderia fixar em seu favor uma gratificação, nunca excedente do valor da remuneração. De rigor lembrar que diante do § 2º do art. 543, o afastamento implicaria, salvo acordo em contrário, na suspensão do contrato de trabalho. A medida, autoritária que levava ao peleguismo ou à corrupção foi abrandada no governo Jânio Quadros, quando seu Secretário de Relações do Trabalho, Ildélio Martins, destacando que o exercício do mandato não podia ser causa

de empobrecimento, autorizou a percepção do 13º salário. Adiante, a Lei nº 5.107, de 1966, permitiu que os sindicatos efetuassem os depósitos em contas vinculadas ao FGTS de seus diretores. Hoje, a assembleia geral fixa livremente a remuneração dos dirigentes, dando-lhe natureza salarial.

O art. 515, na alínea “b”, limitava a duração dos mandatos a três anos, enquanto a “c” restringia aos brasileiros natos o exercício do cargo de presidente e os demais a brasileiros, o que perdeu eficácia com a Lei nº 6.192, de 1974 que veda qualquer distinção entre brasileiros natos e naturalizados. Presentemente, sabe-se de entidades que ampliaram a duração dos mandatos para até cinco anos.

Finalmente o art. 522 limitou o número de dirigentes, no mínimo três e no máximo sete para a administração em sindicatos e o conselho fiscal com exatos três membros. Já o art. 538 só pontuou o contingente mínimo de diretores nas federações e confederações: três, inclusive do conselho fiscal, prevendo seu § 4º que o Conselho de Representantes que corresponde à assembleia geral, será constituído por dois membros, mas com um voto apenas para cada delegação. Para cada membro efetivo haverá um suplente, como se extrai do texto do art. 543, § 3º. Mas justamente aí está o extraordinário complicador, pois sua redação foi repetida no inciso VIII do art. 8º da Constituição. Com apoio no princípio da autonomia, entendeu-se que os sindicatos poderiam livremente ampliar o número de componentes da diretoria executiva, do conselho fiscal, da delegação federativa, criando, como já se vinha fazendo, instâncias diversificadas: conselhos consultivos, deliberativos, delegacias. Como consequência, todos teriam estabilidade no emprego, desde o registro das candidaturas até doze meses após o término dos mandatos. A providência foi bloqueada através de decisão do Supremo Tribunal Federal¹¹.

O delegado sindical, como se entende com a leitura do art. 523 não é eleito, mas designado pela diretoria, dentre os associados radicados na localidade de situação da delegacia, que segundo se depreende da redação do § 2º do art. 517 vem de ser o que comumente se chama de sub-sede. Todavia, o § 3º do art. 522 dá aos delegados poderes equivalentes aos dos diretores. Muito se discutiu a propósito da garantia de estabilidade dos delegados, que sempre foi negada.

¹¹ Proc. STF RE 193.345-3-SC, rel. Min. Carlos Velloso, DJU 28.5.99.

8. Sustentação financeira. A receita das organizações sindicais é constituída basicamente pelas contribuições de sócios e sindical.

A chamada “mensalidade” ou taxa associativa é fixada livremente pela assembléia geral e seu pagamento regular assegura aos sócios o exercício dos direitos estatutários, inclusive de votar e ser votado, além de acesso aos serviços mantidos. O desconto será feito em folha, pelo empregador e por ele recolhido ao sindicato, desde que o trabalhador assim autorize.

Já a contribuição sindical teve como modelo a Carta del Lavoro, significando o poder de tributação dado ao sindicato. Neste sentido a Carta Constitucional de 1937, no art. 138 atribuiu-lhe competência para exercer função delegada de Poder Público. O Decreto-lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940 cuidou da necessária disciplinação. O art. 513 da CLT, na letra “e” dá aos sindicatos a prerrogativa de “impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais representadas”. As Constituições de 1946 e 1967 mantiveram o exercício de funções delegadas. Saiu incólume das tentativas de extinção, simplesmente formais, desacompanhadas de empenho, nos governos Castelo Branco e Fernando Collor de Mello. Foi inserida na Constituição de 1988 diante da pressão das confederações patronais e de trabalhadores¹². Sua regulamentação nos é dada pelos arts. 578 a 610 da CLT. Uma diária/salário a cada ano, descontada em folha, no mês de março e recolhida até final de abril, tratando-se de trabalhador assalariado; se avulso, o recolhimento será feito também no mês de abril, se autônomo ou profissional liberal, corresponderá a 30% do maior valor de referência, recolhida diretamente em fevereiro, podendo este, quando empregado, optar pelo pagamento em função do exercício da profissão. Quanto aos empregadores, o valor corresponderá a aplicação de alíquotas de 0,8% a 0,02% incidente sobre o capital social, conforme tabela progressiva, com recolhimento em janeiro. A aplicação tem destino certo, mas simplesmente casuístico e formal, traçado no art. 592, em diferentes quadros, um para os trabalhadores, outro para os empregadores, o terceiro e o quarto para trabalhadores autônomos e profissionais liberais respectivamente. Os depósitos são concentrados na Caixa Econômica Federal e por ela repassados aos beneficiários, conforme a seguinte escala: a) 5% para a confederação; b) 15% para a federação; c) 60% para o sindicato; d) 20% para o governo, em favor da chamada “Conta Especial Emprego e Salário”. As centrais não são aquinhoadas. A omissão patronal é punida com multa de

¹² Art. 8º, IV. É a contribuição prevista em lei a que se refere o inciso IV do art. 8º, in fine.

10% do débito atualizado monetariamente, nos primeiros trinta dias, acrescido de mais 2% para cada mês subsequente de atraso, além de juros.

Como a contribuição já não bastasse para atender o assistencialismo estimulado pela ditadura militar instalada em 1964, com apoio do governo, os sindicatos passaram a impor, também, uma contribuição chamada “assistencial”. Fixada pela mesma assembléia convocada para definir as reivindicações a serem defendidas nas negociações coletivas, deve ser incluída nos instrumentos normativos de modo a obrigar todos que forem abrangidos na representação, significando isto que não pode prescindir do consentimento patronal. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu que apesar dos efeitos amplos dos acordos, convenções e sentenças normativas, a cláusula feria a liberdade sindical e assim editou o Precedente nº 74 subordinando o desconto à não-oposição do empregado, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento reajustado. Cancelado em junho de 1998, foi substituído pelo de nº 119, que reputou inconstitucional qualquer desconto atingindo os não filiados.

A contribuição destinada ao custeio do sistema confederativo da organização sindical a que se refere o inciso IV do art. 8º da Constituição, fora de qualquer dúvida, foi pensada para substituir a assistencial, nas suas diferentes denominações. Mas o Supremo Tribunal Federal fulminou-a com sua Súmula 666, entendendo que só obrigava os não filiados. N’outra linha, legitimou a assistencial, desde que prevista nos instrumentos normativos¹³.

9. Direito de greve. A Constituição, no art. 9º, garantiu aos trabalhadores o direito amplo de greve, para a defesa dos interesses coletivos definidos na assembléia geral, desde que assegurado o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. A regulamentação veio com a Lei nº 7.783 de 1989, definindo como tais aquelas que não sendo atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

10. Negociações coletivas. O Estado Democrático de Direito tem como sustentação, dentre outros pilares os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa¹⁴. A ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na liberdade empresarial, enquanto a ordem social tem como base o primado

13 Proc. RE nº 220700-4/210, rel. Min. Octávio Gallotti, DJU 13.11.98, DJU 13.11.98, condicionando-a ao direito de não-oposição, RE 189960-3, rel. Min. Marco Aurélio, STF, 2ª T., decisão unânime, DJU, 10.8.2001, Proc. STF RE 337.718-3-SP, rel. Min. Nelson Jobim.

¹⁴ Art. 1º, IV.

do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais¹⁵. Assim o regime político cuida de apaziguar o conflito entre capital e trabalho reconhecendo os acordos e convenções coletivas como tratados de paz, frutos de negociações entre sindicatos profissionais e patronais ou entre os primeiros com uma ou mais empresas, objetivando novas condições de trabalho¹⁶. Os sindicatos de trabalhadores, diante do que estabelece o inciso VI do art. 8º, detém o monopólio das negociações coletivas, o que não se dá com os patronais diante da previsão do art. 7º, inciso XXVI, que reconhece, também, os acordos coletivos. Com isto pode-se dizer que foi derogado o art. 617 da CLT que admitia, excepcionalmente, a negociação direta entre trabalhadores e seus empregadores, facultando a assunção de seu comando, pelo sindicato, e na hipótese de recusa, sucessivamente, pela federação e confederação.

A assinatura do acordo ou da convenção supõe autorização da assembléia dos interessados, a qual, também, definirá os interesses a serem defendidos nas negociações coletivas. Até 1967 a assembléia instalava-se desde que alcançado o quorum de 2/3 dos filiados em 1ª convocação e qualquer número de presentes na 2ª. Com o Decreto-lei 229, cuidou o governo militar de controlar as negociações, passando a exigir quorum nunca atingido, de 1/3 dos filiados na 2ª convocação, mantendo o número anterior quando se tratasse de dissídio coletivo¹⁷.

As negociações passaram a travar-se nas delegacias regionais do Ministério do Trabalho através das chamadas “mesas redondas”. Pode-se dizer que não eram livres, pois até o Decreto-lei 229 as convenções deviam ser homologadas pela autoridade ministerial. Só então passaram a ser simplesmente depositadas para fins de registro nos órgãos locais do Ministério do Trabalho, gerando efeitos perante terceiros. Seu conteúdo mínimo previa prazo de vigência, que não poderia exceder de dois anos, condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho, normas para a conciliação das divergências surgidas por motivo de aplicação de suas cláusulas, disposições sobre o processo de prorrogação e de revisão, total ou parcial de seu conteúdo, que, de qualquer modo, ficava subordinado à aprovação da assembléia geral, direitos e deveres dos empregados e empresas, penalidades em caso de violação de suas normas.

¹⁵ Arts. 170 e 193.

¹⁶ CF. art. 7º, XXVI.

¹⁷ CLT. art. 859.

Todavia, a autonomia aniquilou os textos autoritários que permitiam a ingerência estatal, de sorte que as assembléias passaram a reger-se, inclusive quanto à sua convocação, pelas disposições estatutárias.

Importante acentuar que as condições fixadas não poderiam ser contrariadas na celebração de contratos individuais, prevalecendo, quando as mais favoráveis se confrontassem acordos e convenções. No entanto, a Constituição, nos incisos VI, XII e XIII, permitiu flexibilizar, mediante negociações, os dois componentes principais do contrato de trabalho: o salário e a jornada. A flexibilização negociada continuou com a legislação neoliberal do governo Fernando Henrique Cardoso, representada pelo contrato a prazo determinado, a tempo parcial, a suspensão do contrato e o banco de horas¹⁸.

Em que pese a literalidade do art. 625, dispondo que “as controvérsias resultantes da aplicação de convenção ou acordo (...) serão dirimidas pela Justiça do Trabalho”, foi preciso que viesse a Lei nº 8.984, de 7 de fevereiro de 1995 para determinar a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios que tivessem origem no cumprimento de convenções ou acordos, mesmo quando ocorressem entre sindicatos de trabalhadores e empregadores.

11. Solução arbitral dos conflitos coletivos. A arbitragem não faz parte de nossa cultura, mas foi regulamentada pela Lei nº 9.307, de 1996, para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

A Constituição, no art. 114, §§ 1º e 2º, adotou-a para a solução dos conflitos coletivos quando frustrada ou recusada a negociação coletiva. De sua prática nada se sabe.

12. Dissídio coletivo. Recusando-se qualquer das partes à arbitragem, é facultado o ajuizamento do dissídio coletivo, hipótese em que a Justiça do Trabalho exercerá seu poder normativo, podendo estabelecer normas e condições de trabalho, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

O dissídio coletivo tem sua origem no Decreto-lei nº 21.396, de 12 de maio de 1932, com a criação das Comissões Mistas de Conciliação, destinadas a resolver os conflitos coletivos de trabalho pela via conciliatória.

¹⁸ Lei nº 8.949, de 9.12.94. Medida Provisória nº 2.164, editada em 24.4.98, respectivamente.

Concebidas para aproximar o capital e o trabalho, tinham composição paritária, sendo presididas por um advogado ou um funcionário público. Sua competência não ia além da mediação. Recusada a arbitragem, assumia o Ministério do Trabalho.

A carta outorgada de 1937 deu à Justiça do Trabalho competência para dirimir os conflitos oriundos das relações de trabalho e proibiu a greve¹⁹. A Lei Sindical, Decreto-lei nº 1.237, de 1939, criou os Conselhos Regionais em substituição às Comissões Mistas “para apreciar em competência originária os dissídios coletivos, permitindo-se que suas decisões tivessem força normativa”.

A Constituição democrática de 1946, no artigo 123 determinou a competência à Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, deixando que a lei ordinária especificasse os casos em que as decisões, nos segundos, poderiam estabelecer normas e condições de trabalho. A Constituição de 1967 seguiu de perto, no § 1º do art. 134 a mesma linha²⁰.

A Consolidação das Leis do Trabalho só tratou da forma processual a ser observada. Finalmente, a Lei nº 10.192 reduziu ainda mais o poder normativo, já comprometido pela legislação de política salarial, iniciada em 1965 com a Lei nº 4.725, condicionando a correção salarial e o aumento real, além de comprometer a sentença normativa com o efeito suspensivo, inerente ao recurso, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho²¹.

O Tribunal editou a Instrução Normativa nº 4, de 8 de julho de 1993, seguida de Orientações Jurisprudenciais, impondo obstáculos para admitir o dissídio, o que influiu decisivamente no resultado das negociações. Em março de 2004 a Instrução foi cancelada. E mais se fez, compatibilizando o pedido de efeito suspensivo ao devido processo legal, com garantia do contraditório.

19 Art. 139. A Constituição de 1934 instituía a Justiça do Trabalho para dirimir questões entre empregadores e empregados (art. 122).

²⁰ A Emenda de 1969 manteve no art. 142, § 1º a mesma redação.

²¹ Art. 14. Quanto à correção dos salários, o art. 13 determinou que “No acordo ou convenção e no dissídio coletivo, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços. Relativamente ao aumento real, o §2º estabeleceu que “qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos”.

13. Participação política. Ficou como presença nos colegiados dos órgãos públicos, nos quais os interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação, segundo o comando do art. 10.

A participação seguiu de perto a Convenção 144 da OIT para compor os colegiados com representação tripartite. A partir do governo Fernando Henrique Cardoso, as confederações de trabalhadores foram marginalizadas, substituídas pelas centrais, embora estranhas ao sistema confederativo da representação sindical. Num primeiro momento, tiveram assento nos colegiados as centrais CUT, Força Sindical e CGT, adiante a SDS que seria o braço sindical do PSDB, como expressão da social-democracia. No Fórum Nacional do Trabalho foram convocadas, também, a CAT e a CGTB.

14. Representação nos locais de trabalho. A Constituição não foi generosa, diante da resistência patronal, pois o art. 11 só permitiu a eleição de um representante dos trabalhadores e ainda assim apenas nas empresas com mais de 200 empregados, para o fim exclusivo de promover o entendimento direto com o empregador. A representação, sem nenhuma participação sindical, deixou de ser organização nos locais de trabalho e por isto não conseguiu importância alguma.

III. Futuro. A Reforma Sindical iniciada em agosto de 2003 no Fórum Nacional do Trabalho, de composição tripartite, formada pelas confederações de empregadores e centrais de trabalhadores concluiu após oito meses sua tarefa de conciliar o capital e o trabalho, aprovando consensualmente os tópicos que foram divulgados em seu Relatório Final.

Antes, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Social e Econômico, composto por diversos segmentos da sociedade civil, inclusive as centrais sindicais, se bem que em situação de desequilíbrio, apenas 13 representações dos trabalhadores contra 41 dos empregadores, aprovou apenas dois consensos quando passou rapidamente pelas relações de trabalho: a) o sistema brasileiro de relações do trabalho é anacrônico, sendo necessário rediscutir o atual marco normativo constitucional e infraconstitucional; b) indispensável a adoção de mecanismos de autocomposição dos conflitos, de caráter extrajudicial, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário.

Após a conclusão do Relatório, a Comissão Técnica coordenada pelo Professor José Francisco Siqueira Neto, com base os consensos redigiu cerca de sete versões do Anteprojeto de Lei Sindical, mantido sob reserva, mas permitido seu vazamento para a imprensa. Sua aprovação dependia

necessariamente de reforma constitucional e saiu da Casa Civil a PEC nº 369 de fevereiro de 2005, que não se sabe se passou pelo crivo dos técnicos, mas se sabe, com certeza, que não foi conhecida nem pelas centrais de trabalhadores nem pelas confederações patronais, pois desprezava os consensos duramente conseguidos.

De fato, a versão final criava o Conselho Nacional de Relações do Trabalho com duas Câmaras Bipartites, uma dos trabalhadores, outra dos empregadores, marcando a volta da tutela ministerial. O credenciamento dos sindicatos dependia de representatividade mínima, 20% de filiados para os sindicatos de base, mas admitia a estranhíssima representatividade derivada, que traduzindo seria o empréstimo do excesso de filiados para somar o número exigido e dar vida a uma entidade menos representativa. A conciliação mais estranha foi a adoção da pluralidade “daqui para frente” e a preservação da unicidade, com nome de exclusividade, para as associações antigas, desde que conseguissem a representatividade de 20%. A contribuição sindical foi substituída por outra, também compulsória, denominada contribuição de negociação coletiva. De bom foi a punição de práticas anti-sindicais, a livre negociação coletiva, as ações coletivas. Ruim a fase de transição, inexplicavelmente, de cinco anos para os sindicatos de empregadores e de três para os profissionais.

A PEC trouxe de volta a tutela estatal através do credenciamento a cargo do Ministério do Trabalho, como condição para o registro das entidades sindicais. O sistema de organização será de pluralidade absoluta. O custeio, além das prestações associativas terá a sustentação por contribuições compulsórias dos abrangidos pela negociação fixadas pela assembléia até o limite que for estabelecido por lei.

Logo depois a imprensa formadora da opinião pública destacou nas primeiras páginas com manchete chamativa, o encaminhamento do Projeto de Lei Sindical ao Congresso pelo governo Lula. Na foto, as lideranças, Paulinho Pereira da Silva, da Força Sindical e Luiz Marinho da CUT, mais Armando Monteiro da Confederação Nacional da Indústria, acompanhavam o Ministro do Trabalho Ricardo Berzoini na entrega solene ao Presidente da Câmara dos Deputados, Severino Cavalcanti. Só que não era o Projeto e sim a PEC 369 que está paralisada nas mãos do relator, Deputado Maurício Rands (PT-PE).

As confederações de trabalhadores que ficaram de fora do Fórum oficial, criaram outro, o Fórum Sindical dos Trabalhadores, que logo aprovou um projeto de lei sindical paralelo, apresentado no Congresso pelo Deputado

Sérgio Miranda (PDT-MG, antes, PC do B). O relator, deputado Tarcisio Zimmermann (PT-RS) apresentou substitutivo, englobando todos os projetos com o mesmo objeto. O que se viu depois foi autêntica guerra campal, de um lado as confederações agora unidas na Nova Central Sindical dos Trabalhadores apoiando a emenda do deputado Marcelo Barbieri (PMDB-SP) mais próxima do projeto original, as centrais Força Sindical e CUT defendendo o substitutivo do relator. Resultado, foi sacramentado um acordo de adiamento da discussão, que marcou o sepultamento do projeto.

Fracassada a tentativa de reforma, o novo Ministro do Trabalho, Luiz Marinho anunciou outra, “mini”, como foi qualificada por ele e pela imprensa. E num mesmo dia, 8 de maio, vieram duas medidas provisórias, uma, de nº 294 criando o Conselho Nacional de Relações do Trabalho no âmbito do Ministério, outra, de nº 293 reconhecendo as centrais. A inconstitucionalidade da segunda era manifesta diante da literalidade do inciso II do art. 8º da Constituição²². Mas a Câmara dos Deputados, atolada de projetos, para aprovar foi obrigada, com a conivência do Poder Executivo, a rejeitar as duas medidas provisórias. As centrais e confederações não reclamaram, acredito mesmo que aplaudiram.

Luiz Marinho foi para o Ministério da Previdência para comandar a reforma que o governo Lula coloca no rol de prioridades de seu segundo mandato. O posto foi passado para o deputado Carlos Luppi (PDT-RJ) que proclamou sua resistência às mudanças da legislação trabalhista defendidas pela imprensa e por parcela expressiva dos teorizadores do Direito do Trabalho. Mas os empregadores já deixaram claro que consensos só aceitam se forem completos e que aceitam discutir uma nova lei sindical se for discutida, também, paralelamente, no mesmo Fórum, uma nova lei trabalhista, com lugar para a terceirização da mão-de-obra e flexibilização dos direitos que forem mantidos depois do desmonte da “velha” CLT.

Neste quadro, pensar no futuro da organização sindical significa pensar no avanço da globalização, no fatalismo que não vê remédio para o desemprego, para a precarização da previdência social, e principalmente, pelo abandono da ideologia, com renúncia das bandeiras do socialismo de esquerda e até de centro-esquerda. Se depender das lideranças e dos governantes de hoje o sindicalismo continuará sendo assistencialista,

²² Colhe-se que o governo pretende repetir o reconhecimento das centrais através de medida provisória. Seriam custeadas com parte da contribuição sindical (10%) subtraída do montante atribuído à conta Emprego e Salário. Mas seu reconhecimento exigiria comprovação de representatividade na forma do Anteprojeto de Lei Sindical.

reformista e cada vez mais burocratizado. Possível apostar que as centrais serão reconhecidas de direito por terem conseguido reconhecimento de fato, superando as confederações. O Ministério do Trabalho cada vez mais assumirá o controle dos sindicatos, de tutela repressiva. As negociações coletivas não serão livres enquanto a contribuição assistencial for moeda de troca para aceitação da produção neoliberal do governo Fernando Henrique Cardoso, contrato por prazo determinado para emprego de terceira categoria, por tempo parcial, passível de suspensão e o banco de horas que liberou o trabalho extraordinário. A Justiça do Trabalho seguirá apesar da insistente fúria das propostas de sua eliminação, mas será protecionista, aberta para aqueles que perderam seu posto de trabalho, mas reacionária no trato das relações coletivas, negando a substituição processual, punindo as greves e os sindicatos.

Mas necessário pensar, também, na reação política para discutir um novo modelo sindical para o Brasil, atento à nossa realidade e a indispensabilidade da união dos trabalhadores para o enfrentamento com os detentores do poder e do capital na retomada da luta para sua ascensão social que está a exigir o desenvolvimento do país, mas de forma a assegurar que todos participem do avanço tecnológico e científico, tornando verdade o que foi escrito na Constituição brasileira: Estado Democrático de Direito fundado, também, na cidadania, nos valores sociais do trabalho, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária com erradicação da pobreza, acesso ao Poder Judiciário, direito à educação, à saúde, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, à valorização e ao primado do trabalho, à existência digna conforme os ditames da justiça social e do bem-estar, priorizando o pleno emprego.

Constitui dever do sindicato a defesa dos interesses da classe trabalhadora, de modo que não poderá afastar-se da ação política, de resistência. Seu papel não se restringe às relações de trabalho e às negociações para a obtenção do salário justo capaz de atender as necessidades vitais básicas familiar, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social além de melhores condições de trabalho, mas vai muito além para a defesa da soberania nacional em toda sua plenitude, compreendendo a língua, a música, os costumes, o sentimento de nacionalidade. A organização da classe trabalhadora deve estar acima da organização dos partidos que representam, como regra, segmentos pouco ou mal identificados. A ação política-sindical tem que atender sua vocação

internacionalista e lugar para combater a fome e a miséria, o que reclama a desglobalização imposta pelo imperialismo norte-americano.

Uma nova Lei Sindical é inevitável, mas se depender do consenso trabalho-capital-estado, as organizações de classe dos trabalhadores pouco avançará. Logo, independentemente da lei todos os esforços de suas lideranças deverão conduzir à unidade para possibilitar a ação política eficaz e autêntica. Cabe às entidades de trabalhadores elaborar uma proposta unificada de lei sindical que assegure a autonomia e a liberdade positiva para defenderem no Congresso e no governo onde pontificam antigas lideranças com experiência bastante para atendê-la.

A organização sindical do futuro deve ser pautada conforme os princípios básicos da autonomia, da unidade, da democracia interna, da autenticidade, da garantia e exercício do direito de greve, da livre negociação, da ampla representação dos grupos profissionais, tanto nos setores administrativos como no Poder Judiciário.

SP 27.4.2007.