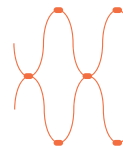


PLURALIDADE SINDICAL OU UNICIDADE SINDICAL?: A CRISE DA REPRESENTATIVIDADE SINDICAL BRASILEIRA E A NEFASTA FORMA DE CUSTEIO ADOTADA PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988



Marcos da Silva Medeiros¹

Resumo: O artigo discorre sobre as formas de organização sindical existentes e a forma adotada no Brasil, a unicidade sindical. À luz das raízes histórico-políticas que ocasionaram essa escolha, o presente trabalho tenta demonstrar que o modelo sindical brasileiro passa por uma profunda crise de representatividade em virtude de sua herança corporativista da chamada “Era Vargas”. Um dos principais problemas abordados é o pouco interesse dos sindicatos em defender genuinamente seus representados, uma vez que não dependem deles para existir ou financiar seus cofres. A nefasta forma de custeio sindical perpetrada pela Constituição de 1988 acarreta o total distanciamento das classes representadas e os dirigentes sindicais, pondo em cheque a autonomia privada coletiva, tendo em vista que o trabalhador descontente com a atuação de seu sindicato representativo não possui ferramentas ou garantias constitucionais para se opor a ele. O presente trabalho chama a atenção para a profunda crise de legitimidade sindical nos dias atuais e propõe o debate em torno de uma reforma sindical, com a alteração nas formas de custeio dos sindicatos, defendendo a adoção por meio de reforma constitucional da pluralidade sindical a exemplo de outros países.

81

Palavras-chave: Unicidade sindical. Pluralidade Sindical. Autonomia privada coletiva. Custeio. Contribuição sindical. Corporativismo.

1 INTRODUÇÃO

Questionar a adoção de um modelo sindical constitucional

¹ Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo, Analista Judiciário - Área Judiciária do TRT12, lotado e em exercício na Vara do Trabalho de Joaçaba.

dentre as possibilidades unidade sindical, unicidade sindical ou pluralidade sindical é um debate apaixonante e enriquecedor para a consolidação de qualquer regime que se pretenda democrático. O primeiro portal a ser transposto é a compreensão dos conceitos e a importância para o regime democrático da autonomia privada coletiva em sua tríplice dimensão: negociação coletiva, liberdade sindical e direito de greve. O segundo portal a superar é a demonstração de que o modelo de unicidade sindical é um obstáculo para a democracia plena, pois fere mortalmente a liberdade sindical. Uma vez amputada a liberdade sindical – consoante o artigo 8º, II, da CF/88 – do tripé que sustenta a autonomia privada coletiva, esse planisfério fundamental do Estado Democrático se desmorona.

Não pretendemos apresentar, concretamente, um projeto de reforma sindical que possa ser implementado no Brasil, superando os embates dos interesses de governo, sindicatos, trabalhadores e empregadores. Se o próprio governo, desde 2003, ao instalar o Grupo Temático sobre Reforma Sindical e Trabalhista não conseguiu até agora estabelecer consenso entre os interlocutores sociais, estamos ainda muito longe de alcançar seus objetivos básicos expressos: estimular a constituição de entidades sindicais livres e autônomas, conferir maior efetividade às leis trabalhistas e adequá-las às novas características do mundo do trabalho e incentivar a autocomposição dos conflitos e sua resolução por meio de novos mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem.

Nossa proposta consiste em demonstrar que é possível uma reforma sindical no Brasil. Embora seja uma tarefa difícil, o tema deve ser enfrentado. Uma longa viagem inicia-se por um simples passo. Pretendemos reavivar a chama da discussão em torno da opção unicidade sindical adotada pela Constituição “cidadã”, perpetuando o modelo corporativista do passado.

2 CRISE DE REPRESENTATIVIDADE

A crise de representatividade não é exclusividade do sistema político-partidário. Maior ou menor representação é uma condição dinâmica. Os sindicatos deveriam trabalhar constantemente pelos interesses legítimos de seus representados para mantê-los no quadro de

associados, bem como persuadir os ainda não associados a associarem-se.

O exercício da liberdade individual negativa, a desfiliação, é a defesa para um sindicato que não está representando adequadamente os interesses dos trabalhadores, de forma análoga à perda de votos de um político que não consegue mais a reeleição por não ter atendido bem as expectativas de seus eleitores. Em países que adotam o modelo de pluralidade sindical, como a Itália, cada trabalhador tem a opção de desassociar-se simplesmente, de associar-se a outro sindicato ou organizar-se com outros trabalhadores e fundar um novo sindicato.

A liberdade negativa, entretanto, como direito individual, deveria estar inserida em um sistema de representatividade coletiva pluralista, dotada de mecanismos de eficácia *erga omnes* pelo critério majoritário. No Brasil, a não concordância do indivíduo com a atuação de seus representantes é uma expressão individual que se manifesta pela sua desfiliação, mas isso, por si só, não é suficiente para que o indivíduo esteja isento dos efeitos vinculantes do acordo ou convenção coletiva firmado pelo sindicato de sua categoria, uma vez que este goza da condição de ser o único órgão dotado de representação por força da Constituição vigente.

A democracia sindical é manifestação da democracia política, em um ambiente pluralista. Isso significa que teremos instabilidade quanto aos agentes políticos que exercem o poder em um determinado momento histórico, mas estabilidade das instituições. A alternância de poder, característica inerente da democracia, deverá se manifestar no campo da representatividade coletiva dos trabalhadores. É salutar para o sindicato que pretenda ser o órgão dotado de poder para negociar em nome da coletividade, ter sua representatividade diretamente relacionada com a vontade da maioria.

Note-se que a vontade da maioria não significa a exclusão das minorias. Pelo contrário, o ambiente pluralista depende da inclusão e da concertação social para que o contrapoder emanado pela autonomia privada coletiva tenha coesão e, por consequência, maior possibilidade de êxito. A competição estabelecida pelos sindicatos para ser o órgão dotado de maior representatividade, pelo critério objetivo de maior número de associados, é o termômetro fiel de que a vontade coletiva está sendo

refletida nas ações concretas dos representantes no palco de negociações.

A semelhança do pluralismo sindical com o sistema pluripartidário do regime democrático é enorme. Para Rusciano (1985, p. 592), “há uma diferença clara entre a representação voluntária do tipo privatístico, gerada da relação associativa, e a representação sindical, *sui generis*, de cunho político-institucional.” Os melhores representantes não são necessariamente aqueles que, durante a campanha eleitoral, se apresentam com as melhores propostas ou que, no exercício dos seus mandatos, refletem fielmente a vontade coletiva de seu eleitorado. Na dialética do poder num ambiente democrático, em que vigore o pluralismo sindical, o representante com melhor articulação política, com maior capacidade de negociar, de persuadir e de obter um acordo satisfatório com os empregadores, ainda que, com propostas mais modestas, terá maior probabilidade de conseguir a representação por meio da filiação sindical de maior número de trabalhadores. Observa Caruso (1986, p. 119) que a representatividade sindical “é uma relação entre a organização sindical e o grupo, comparável àquela entre um mapa com seu respectivo território, desconhecido pelo ordenamento positivo e tende mais para uma forma de representatividade política.” Nesse ponto, a estratégia para se alcançar o objetivo é tão importante quanto o próprio objetivo.

É nefasto para o sistema representativo receber subsídios, ainda que legalmente instituídos, diversos da contribuição voluntária dos representados. Em outras palavras, a democracia sindical, como indicativo da democracia social de um país, não basta ter o pluralismo sindical como sistema de organização constitucionalmente protegido. Requer, além disso, a neutralidade e isenção total dos sindicatos dos trabalhadores em relação ao governo e em relação aos empregadores. Não pode receber nem aceitar qualquer incentivo financeiro além da contribuição voluntária de seus associados, devendo prestar contas a eles de suas despesas de forma transparente. A traição dos representantes sindicais em relação aos interesses legítimos dos representados deve ser severamente punida, quer pela via administrativa, quer pela via penal. O tratamento dos direitos humanos fundamentais do trabalhador é expressão indissociável do nível de amadurecimento de qualquer democracia.

3 ORGANIZAÇÃO E ASSOCIAÇÃO SINDICAL

Associar-se faz parte da natureza humana. Como afirma Aristóteles, o homem é um *animal social*. Desde tempos imemoriais, o ser humano percebeu que a força necessária para sua sobrevivência depende da solidariedade dos membros de uma comunidade para alcançarem objetivos comuns. Eis o gérmen do interesse coletivo.

No Direito Romano, podemos observar no Digesto a lei *De collegiis et corporibus*², que reconhece a existência legítima das corporações, com algumas características orgânicas. Outorga-lhes autonomia para aprovar seus regulamentos, desde que sujeitos às leis de Roma.

Certos trabalhadores cuja atividade era de relevante importância para a economia e para a sociedade romana ainda tinham a distinção de dispositivos de lei especial, como ocorreu com os *nautas*³. Foi a primeira norma jurídica que constituiu uma categoria profissional. Muitas organizações profissionais com fundo religioso tornaram-se fortes a ponto de serem os protagonistas da vida social e política de Roma, fato que tornou os *collegia* os responsáveis pela condução dos problemas do Império.

Entre os povos germânicos e saxônicos, destacavam-se as *guildas*, uma espécie de associação ou liga criada para defender os interesses comuns de seus integrantes, que se vinculavam entre si por forte compromisso moral, dentro do sentimento de companheirismo, lealdade e justiça. Embora originalmente as *guildas* tivessem finalidades religiosas e de socorro recíproco, a partir do século X sua atuação volta-se para fins comerciais, políticos, mercantis e de ofícios.

O período tumultuado da Idade Média feudal do século XI foi marcado por guerras e regime de servidão à gleba. No século XII, com o

2 Gai. 4 ad leg. duod. tab., D. 47, 22, 4: *Sodales sunt, qui eiusdem collegii sunt: quam Graeci hetaireian vocant. His autem potestatem facit lex pactionem quam velint sibi ferre, dum ne quid ex publica lege corrumpant. Sed haec lex videtur ex lege Solonis tralata esse.* Tradução livre do autor: Associados são aqueles que pertencem à mesma Corporação, os quais os gregos chamam hetairia [sociedade privada]. A lei lhes confere o poder de fazer o acordo pelo qual desejam vincular-se entre si, na medida em que não violem qualquer lei pública. Essa lei parece ter sido recompilada de Solon.

3 Ibidem.

reflorescimento das artes e ofícios, começaram a aparecer associações de profissionais, muitas, inclusive, sem finalidades religiosas. As associações laicas se estenderam por toda a Europa, apresentando-se sob o nome de corporações. Os integrantes das corporações estavam dispostos em ordem hierárquica, composta de três níveis ou graus: aprendizes, companheiros e mestres. As corporações tinham caráter feudal: os mestres eram privilegiados que monopolizavam o poder, em detrimento dos oficiais companheiros. Não é difícil imaginar que o desaparecimento das corporações de ofício teve como origem a luta de classes.

Antes da independência, o Brasil já possuía confrarias com finalidades religiosas e natureza administrativa. A Constituição Imperial de 1824, no artigo 179, XXV, (BRASIL, 1824), aboliu as corporações de ofício, seus juízes e mestres. É curioso que, estando o Brasil de fato sob o regime escravista, houvesse a proclamação constitucional da liberdade de trabalho e direito de associação.

Mesmo não havendo desenvolvimento industrial no Brasil, no Rio de Janeiro foram fundadas a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880).

A Constituição Republicana de 1891, no artigo 72, § 8º, legitimou a liberdade de associação, dispondo que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública.” (BRASIL, 1891).

Pouco tempo depois da fundação do Partido Comunista do Brasil, em 1922, a maioria dos sindicatos operários era composta por comunistas ou simpatizantes. Em 1929, é fundada a Confederação do Trabalho do Brasil (CGTB).

O Código Penal de 1890 considerava crime contra a liberdade de trabalho qualquer movimento de greve. Entretanto, o ano de 1917 marca o início dos movimentos grevistas em São Paulo.

Em 1906, no Rio de Janeiro, durante o Congresso Operário Brasileiro, adotou-se o nome sindicato, como órgão de resistência. Vale lembrar que o Decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903, a primeira lei sindical brasileira, dispunha apenas aparentemente sobre a organização de sindicatos rurais, sendo mais a introdução do cooperativismo, sem o

componente de unidade de classe. Em seguida, o Decreto Legislativo n. 1.637, de 5 de junho de 1907, dispunha sobre a criação de sindicatos e sociedades cooperativas.

Atribui-se ao presidente Washington Luiz ter dito que a questão operária era uma questão de polícia, e não uma questão social. Grandes eram as dificuldades enfrentadas pelos primeiros líderes sindicais brasileiros: eram perseguidos pelo governo e pressionados pelos empregadores.

Com a Revolução de 1930, a Aliança Liberal, liderada por Getúlio Vargas, chega ao poder. Sua plataforma política incluía a adoção de um Código do Trabalho.

A lei sindical de Vargas foi elaborada pelos juristas Evaristo de Moraes e Joaquim Pimenta. Dispunha o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931 (BRASIL, 1931), que as classes patronais, bem como as classes operárias exercentes de profissões idênticas, similares ou conexas, podiam organizar-se em sindicatos, independentes entre si, para defenderem seus interesses econômicos, jurídicos, de natureza higiênica e cultural. Como havia uma demanda reprimida, três meses após a promulgação da lei, haviam sido expedidas mais de quatrocentas “cartas” de autorização para sindicatos de trabalhadores e mais de setenta para sindicatos de empregadores.

A ação coletiva em torno de interesses comuns, mediante os processos histórico, social, cultural e jurídico, culmina na organização sindical e ação sindical. Associação sindical e organização sindical são termos utilizados como sinônimos por alguns autores, porém nem sempre os trabalhadores organizados defendem seus interesses por meio de uma associação formalizada.

Como aponta Moraes Filho (1980), a organização sindical significa três coisas correlatas e inseparáveis: forma de os sindicatos se constituírem em relação ao conjunto da atividade ou profissão, forma de os sindicatos se constituírem quanto à representação da atividade ou profissão e forma de os sindicatos se constituírem quanto à hierarquia das entidades sindicais de diversos graus.

Magano (1981, p. 24-26) ressalta a ampla classificação da

organização sindical, separando as classificações doutrinárias das classificações legais. Ressalta o referido autor que a classificação no exterior inclui: sindicatos de formação ideológica, subdivididos em ideologia política e religiosa; os de formação jurídica, subdivididos em associações, corporações e sindicatos oficiais; os de formação estrutural, subdivididos em sindicatos únicos e sindicatos livres; os de formação especial, subdivididos em sindicatos de âmbito profissional, geográfico e sindical; os de formação funcional, subdivididos em negociais, assistenciais e revolucionários. Entre as classificações legais, a mais lembrada é a do México (MAGANO, 1981), que inclui: a) sindicatos gremiais, formados por trabalhadores de uma mesma profissão, ofício ou especialidade; b) sindicatos de empresa, formados por trabalhadores que desempenham suas atividades numa mesma empresa; c) sindicatos industriais, formados por trabalhadores que prestam serviços em uma ou mais empresas do mesmo ramo industrial, instaladas em duas ou mais unidades federativas; d) sindicatos de ofícios vários, formados por trabalhadores de diversas profissões.

4 CRITÉRIOS, REGIMES E SISTEMAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Classificaremos a organização sindical em três dimensões: critérios de organização sindical quanto à agregação de trabalhadores no sindicato, regime de organização sindical quanto à representação sindical e sistemas de organização sindical quanto à hierarquia das entidades sindicais.

4.1 Critérios de organização quanto à agregação de trabalhadores no sindicato

Basicamente há quatro tipos de critérios para a agregação de trabalhadores nos sindicatos. Tais critérios não são, necessariamente, excludentes entre si em um determinado ordenamento jurídico. De fato, veremos que alguns deles convivem em determinados contextos.

O primeiro critério é a agregação de trabalhadores por *ofício* ou *profissão*. Esse critério leva em conta a identidade ou relevante similitude de profissões. É o critério mais antigo de agregação de trabalhadores,

antes mesmo da existência de sindicatos. Embora tenha dado lugar a outras formas de agregação de trabalhadores, esse critério ainda sobrevive graças à força política e econômica de determinadas profissões. No Brasil, os sindicatos que utilizam esse critério de agregação são denominados “sindicatos de categoria diferenciada”. O artigo 511, § 3º, da CLT dispõe que a categoria 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.” (BRASIL, 1943). É o que ocorre, a título de exemplo, com os sindicatos dos professores, médicos, músicos profissionais, aviários, entre outros.

Esse tipo de sindicato também é conhecido como “sindicato horizontal”, porque se estende no mercado de trabalho permeando vários tipos de empresas nas mais diversas atividades econômicas, atingindo apenas certos trabalhadores dessas empresas, ou seja, somente aqueles que exercem a mesma profissão. Raramente abrangem todos os trabalhadores de uma mesma empresa. Como têm em vista a aptidão do trabalhador, geram organizações homogêneas, nas quais todos seus membros se colocam no mesmo plano.

O segundo critério é o que agrega trabalhadores por *categoria profissional*. A organização sindical brasileira se baseia nesse critério, sendo o critério anterior exceção à regra, em face da importância já ressaltada das “categorias diferenciadas”.

As origens desse critério remontam ao Decreto-lei n. 1.402 de 1939, elaborado por Oliveira Vianna, de inspiração no corporativismo italiano.

O artigo 3º da Lei italiana n. 563 de 1926 (Lei Rocco) dispunha que as associações sindicais representam empregadores ou empregados de uma mesma categoria. Essa paridade deu origem ao entendimento que para cada categoria econômica, por parte dos empregadores, corresponderia a uma categoria profissional, por parte dos trabalhadores.

Existe a ideia embutida da simetria obrigatória para o enquadramento sindical: um sindicato de empregadores teria sempre, do lado oposto, o respectivo sindicato de trabalhadores, ambos representando as respectivas categorias.

A CLT concebe a categoria profissional como “expressão social elementar” (artigo 511, § 2º), compondo-a pela “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.” (BRASIL, 1943).

A identidade da categoria profissional se dá, portanto, não pela profissão ou tipo de atividade desempenhada pelo trabalhador, mas pela vinculação a um tipo de empregador. Um recepcionista de uma empresa metalúrgica será representado legalmente pelo sindicato dos metalúrgicos, uma vez que sua profissão não o enquadra como categoria diferenciada. Se esse mesmo trabalhador passar a ser recepcionista de uma agência bancária, passará a pertencer a outra categoria e será representado legalmente pelo sindicato dos bancários.

Esse tipo de sindicato é denominado “sindicato vertical”, pois se estende no mercado de trabalho abrangendo a ampla maioria dos empregados das várias empresas que tenham relevante similitude ou identidade na atividade econômica, atingindo verticalmente as empresas de atividades econômicas afins. Está presente a ideia de integração dos trabalhadores nos grandes ramos da atividade econômica.

A Constituição de 1988, no seu artigo 8º, não alterou a sistemática do critério de organização por categoria profissional. Logo, vários dispositivos da CLT com relação ao critério de organização de sindicatos por categoria profissional foram recepcionados. Entretanto, por força do inciso I do referido artigo, que consagrou a autonomia do sindicato, fez com que perdessem vigência os dispositivos que impunham o controle estatal das entidades sindicais. A vedação constitucional inviabilizou o enquadramento sindical feito até então pelo Ministério do Trabalho, via comissão de enquadramento sindical, que criava, suprimia e desmembrava categorias econômicas e profissionais.

Isso possibilitou o fracionamento de sindicatos de trabalhadores, por meio de uma interpretação mais restritiva de categoria profissional, quase sempre com a última palavra dada pelo poder judiciário. Citamos, como exemplo, o embate para a criação do Sindicato dos Trabalhadores de refeições coletivas, rápidas, *fast-food* e afins (SindFast) como fragmentação do Sindicato dos trabalhadores em hotéis, motéis, restaurantes, bares,

lanchonetes, *fast-food* e similares. Cabe ressaltar o interesse e conveniência política: oposições e ideologias diversas entre as lideranças de grandes sindicatos, estabilidade dos dirigentes, percepção da contribuição sindical obrigatória, percepção da contribuição assistencial, entre outras vantagens. A ameaça à perda de parcela significativa de representação dá margem a diferentes tipos de pressões por parte dos dirigentes, que utilizam todos os meios possíveis para evitar a perda de poder.

O terceiro critério de agregação é o *sindicato de trabalhadores por empresa*. Esse tipo de sindicato ocorre principalmente nos Estados Unidos da América e no Japão, sem grande expressividade na Europa. De fato, o sindicato nasceu como uma espécie de *shop club* dentro da empresa, mas, como essa tendência se desvirtuou com a criação dos “sindicatos amarelos” ou “sindicatos de palha”, os trabalhadores passaram a ver com suspeitas esse tipo de organização que tem como base de funcionamento a própria empresa. No Brasil, tal critério é juridicamente inviável por força do artigo 8º, II, da CF/88. Há um aspecto sociocultural para a adoção desse critério. O sindicato por empresa acentua o individualismo no âmbito das propostas sindicais, sem qualquer solidariedade entre trabalhadores de empresas distintas. Em tese, isso poderia favorecer os trabalhadores de grandes empresas, que poderiam reivindicar vantagens específicas e diferenciadas em relação ao mercado de trabalho, especialmente no contexto cultural em que seja tradição manter o vínculo laboral ao longo de toda a vida. Por outro lado, observa-se a suscetibilidade desse tipo de sindicato a cooptação por parte da empresa.

O quarto critério de agregação é o *sindicato por segmento empresarial de atividades*. Esse critério favorece a criação de grandes sindicatos, com abrangência territorial ampla. A Alemanha adota esse critério, tendo apenas dezesseis grandes sindicatos nacionais que se filiam à Federação Alemã de Sindicatos, com grande poder de representação e negociação coletiva. Teríamos, a título de exemplo, sindicato dos trabalhadores do segmento industrial, dos trabalhadores do segmento financeiro, do segmento comercial, etc. Tal critério não se confunde com o critério de sindicato por categoria profissional. Enquanto o critério de sindicato por categoria se dá por paridade da categoria profissional com a categoria econômica do empregador, o critério por segmento empresarial não leva em conta nem a categoria profissional do trabalhador nem a

atividade econômica do empregador, mas tão somente o ramo de atividade. Assim, por esse critério, um trabalhador de uma indústria metalúrgica e um trabalhador de uma indústria têxtil estariam no mesmo enquadramento de agregação sindical, sindicato dos trabalhadores da indústria.

4.2 Regimes de organização sindical quanto à representação sindical

Representação é um instituto jurídico que confere ao representante a capacidade de praticar atos jurídicos em nome do representado. Na representação voluntária, o representante pratica atos em nome alheio defendendo interesses alheios, mediante um instrumento de mandato. Na representação legal, o representante está imbuído de um poder-dever por imposição da lei, em caráter personalíssimo. Trata-se de uma legitimação ordinária, conferida pela lei. Não se confunde com a substituição processual, em que o substituto atua em nome próprio defendendo interesse alheio. A representação legal do sindicato visa a interesses coletivos, ou seja, defende a categoria profissional dos trabalhadores que representa, que é sua finalidade institucional, sua razão de ser. Logo, o interesse coletivo defendido não é alheio, mas direito próprio.

92

Dependendo do regime adotado, a representação sindical pode ser voluntária, quando vigora a pluralidade sindical ou legal, quando não existe a pluralidade sindical.

O regime de organização sindical resulta da experiência histórica do sindicalismo e está intimamente ligado à questão da liberdade sindical. Basicamente, podemos identificar três modelos de regime de organização sindical quanto à representação sindical: unidade sindical, unicidade sindical e pluralidade sindical.

A unidade sindical é fruto da maturidade histórica dos sindicatos num contexto democrático. Nesse modelo, existe a liberdade para a criação de vários sindicatos representativos dos trabalhadores, entretanto, por opção, elege-se apenas um sindicato que terá a representação voluntária da coletividade de trabalhadores, como é o caso da Alemanha, Inglaterra e Suécia.

A unicidade sindical é um modelo inspirado no corporativismo

fascista, em que a representação dos trabalhadores é determinada por imposição da lei, havendo apenas um sindicato por categoria profissional ou diferenciada, com exclusividade de representação na respectiva base territorial. Há uma vinculação dos sindicatos com o Estado. A Constituição brasileira de 1988, no seu artigo 8º, inciso II, preservou o modelo de unicidade sindical implantado nos anos de 1930. Destarte, no afastamento da possibilidade de interferência político-administrativa do Estado nos sindicatos (artigo 8º, I, da CF/88), observa-se a preservação do vínculo com o Estado por meio do financiamento compulsório oriundo da contribuição sindical obrigatória (artigo 8º, IV, da CF/88), suportada por todos os trabalhadores, quer sejam ou não sindicalizados e pela ausência de *accountability* dos entes sindicais no Brasil.

A pluralidade sindical é o modelo em que a representação ocorre de forma análoga ao sistema político-partidário pluralista. Existe a possibilidade de convivência de vários sindicatos representativos de trabalhadores da mesma categoria na mesma base territorial. O trabalhador que não estiver satisfeito com a atuação de seu sindicato pode simplesmente se desfiliar, filiar-se a outro sindicato ou associar-se com outros trabalhadores e fundar novo sindicato. Quando há pluralidade sindical, todos os sindicatos representam os interesses coletivos dos trabalhadores, mas uns têm maior representatividade do que outros. A representatividade é o *quantum* da medida de capacidade de representação. Por isso não tem sentido falar-se em representatividade no Brasil: em um regime que adota a unicidade sindical a representação é determinada por força de lei. Surge no regime de pluralidade sindical o problema de como seria a representatividade dos sindicatos na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores e como seria a atuação em juízo dos sindicatos como sujeito estipulante. Ainda deveremos enfrentar a questão da eficácia *erga omnes* ou *inter partes* das decisões judiciais, já que na pluralidade sindical a representação não mais será por determinação legal, mas, sim, voluntária. Pode-se adotar critérios quantitativos, tais como número de filiados e distribuição territorial. Há também critérios qualitativos, tais como número de acordos celebrados pelo sindicato, como atuou na defesa dos interesses coletivos, capacidade política e financeira para atuar, conquistas alcançadas, etc. As entidades sindicais têm que demonstrar o grau de representatividade, preenchendo os

critérios de representação.

Para determinar qual será o sindicato mais representativo da categoria é necessário adotar-se um critério. Na Itália a representatividade sindical pode ser originária ou derivada. Na Espanha pode ser originária ou irradiada. Há várias possibilidades: a) elege-se o sindicato mais representativo da categoria para uma determinada negociação coletiva ou para a representação em juízo em caso de dissídio coletivo. Nem sempre o sindicato com maior número de trabalhadores filiados é, necessariamente, o mais hábil e com força política suficiente para alcançar o êxito almejado na negociação coletiva, embora seja a tendência natural. É justamente em decorrência da dinâmica social que a mudança de tendências e alternância no poder dá lugar a que os sindicatos tenham que trabalhar para ampliar e manter em seus quadros o maior número possível de filiados. É característica do regime democrático a instabilidade quanto aos agentes políticos que ocupam os cargos de comando, porém há estabilidade das instituições. Podemos imaginar a hipótese de que, havendo três sindicatos da mesma categoria na mesma base territorial, o que tenha maior número de filiados – portanto majoritário – ainda tiver menos associados que a soma dos outros dois sindicatos minoritários; b) nenhum sindicato representa a categoria isoladamente. Forma-se uma comissão mista segundo o critério da proporcionalidade para a realização da negociação coletiva. Tal fórmula não parece ser viável do ponto de vista político. É razoável prever que os delegados da comissão mista tenham posições ideológicas divergentes, o que pode ser um obstáculo para a manifestação da vontade representativa dos interesses coletivos. Além disso, em caso de um dissídio, haveria dificuldade de se identificar a personalidade e responsabilidade jurídica do sujeito estipulante; c) critério da preponderância. O sindicato que tiver maior número de associados em seu quadro será declarado por um órgão estatal o mais representativo da categoria. Este fará a representação em juízo, atuando os demais como elementos subsidiários na negociação coletiva. Trata-se de um critério objetivo análogo ao processo eleitoral.

4.3 Sistemas de organização sindical quanto à hierarquia das entidades sindicais

O sistema de organização sindical quanto à hierarquia das entidades sindicais esbarra na questão da liberdade sindical. Basicamente, os sistemas de organização podem ser verticais, horizontais e transversais. Em um regime democrático, em que vigora a liberdade sindical, o sistema de organização pode ser misto: um mesmo ente sindical pode pertencer a um sistema hierárquico vertical e, concomitantemente, organizar-se transversalmente com outros entes sindicais em diferentes níveis.

Tomemos, como exemplo, o atual modelo italiano, em que a liberdade sindical assume duas dimensões: liberdade de associação sindical e liberdade de organização sindical. A liberdade de associação sindical, positiva ou negativa, se expressa de forma individual, sendo o direito de associar-se ou não a um sindicato que cada trabalhador tem. Trata-se de um direito subjetivo e voluntário. Já a liberdade de organização sindical é um direito objetivo e institucional, que ultrapassa o poder de representação derivado do fenômeno associativo coletivo laboral. A segunda parte do artigo 3º da *Costituzione* dispõe que

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Portanto, é a própria Constituição que abre caminho a um Estado pluralista de integração. O cidadão e o trabalhador são figuras indissociáveis. Não pode existir cidadão sem trabalho nem trabalhador sem o direito de exercer sua cidadania. Os aspectos sociais estão intimamente ligados aos políticos por meio do trabalho.

O sindicato, como órgão de representação do interesse do trabalhador-cidadão, não é uma associação civil privada típica, porque a autonomia privada coletiva é fonte normativa reconhecida constitucionalmente pelo Estado.

Tradicionalmente, o modelo italiano comporta duas formas típicas de organização sindical: sindicalismo *di mestiere* e sindicalismo *di industria*. Os sindicatos *di mestiere* congregam trabalhadores com base na

atividade profissional, independentemente do local ou setor produtivo onde desempenham suas atividades. Os sindicatos *di industria* congregam trabalhadores de um determinado setor produtivo, independentemente de profissão.

Como órgãos de cúpula existem as Confederações (CGIL, CISL e UIL). Logo abaixo, estão as estruturas ou Federações de representação nacional de uma categoria. É a Federação Nacional o sujeito estipulante de um contrato coletivo de trabalho. Em seguida, existem as estruturas regionais ou provinciais de categoria. Nos locais de trabalho existem as *Rappresentanze Sindacali Aziendali* (RSA) e as *Rappresentanze Sindacali Unitarie* (RSU), que desempenham papel fundamental nas negociações coletivas, favorecendo a autocomposição dos conflitos entre trabalhadores e empregadores.

O artigo 19 da Lei n. 300, de 20 de maio de 1970 (*Statuto dei Lavoratori*), dispõe sobre a presença do órgão sindical no local de trabalho por meio da RSA. Em sua redação original, esse artigo previa que qualquer sindicato vinculado à Confederação mais representativa da categoria poderia constituir a RSA em uma unidade produtiva. Após o plebiscito de 1995, somente os sindicatos nacionais que subscreveram o respectivo contrato coletivo da categoria é que podem constituir RSA. Para solucionar a lacuna dos locais de trabalho que careciam de uma representatividade sindical adequada, o Acordo Interconfederativo de 1993 criou o mecanismo das RSU, que é uma evolução das antigas comissões de fábrica, já que é um órgão de representação dos trabalhadores sem a necessidade do vínculo sindical.

Existem ainda estruturas regionais e territoriais intercategoriais, como as *Camere del Lavoro* e *Camere Sindacali*.

Com a proliferação das mais diversas formas de organização sindical, surge a questão controversa da segunda parte do artigo 39 da *Costituzione*: “*Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge*”. Ocorre que, na prática, os órgãos sindicais e parassindicais se recusam a fazer o registro sindical, tornando sem eficácia a segunda parte do artigo 39. Com o distanciamento do corporativismo e no âmbito da União Europeia, a doutrina italiana tem flexibilizado a interpretação

dessa exigência formal, num claro fenômeno de mutação constitucional, de cunho hermenêutico. A visão de que a segunda parte do artigo 39 poderia expressar uma norma de eficácia contida, condicionada ao registro sindical, de fato, foi ultrapassada. No ordenamento jurídico italiano, é a própria representatividade, como medida ou capacidade de representação, a chave para a legitimação do sindicato como sujeito estipulante.

Segundo a quarta parte do artigo 39 da *Costituzione*, a eficácia *erga omnes* dos contratos coletivos de trabalho se dá justamente na representatividade do sindicato estipulante: “*Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*” Portanto, o sindicato que alcançar a maior representatividade terá a legitimidade para firmar o contrato coletivo, que terá eficácia *erga omnes* para toda a categoria.

No Brasil, o modelo sindical organiza-se segundo graus e níveis, que se ordena em uma disposição piramidal, em uma estrutura verticalizada. A base é composta pelos sindicatos que, mediante o exercício do direito de associação, se agrupam em organizações sindicais de grau superior, as federações. Por sua vez, as federações podem se agrupar em organizações de grau superior, no vértice da pirâmide: as confederações.

O sistema confederativo foi previsto no Decreto n. 19.770 de 1931 e se manteve ao longo das Constituições pátrias (BRASIL, 1931).

As confederações são os órgãos de cúpula do sindicalismo brasileiro, de esfera nacional. Suas funções básicas são as de coordenação das federações e sindicatos de sua categoria profissional.

As federações atuam no âmbito estadual ou interestadual, embora nada impede que exista uma federação em âmbito nacional. Se isso ocorrer, não poderá ser prejudicada a federação estadual já existente.

Pela própria proximidade com os trabalhadores, a legislação brasileira atribui a negociação coletiva aos sindicatos. Federação e confederação não possuem legitimidade para nela figurar a não ser de forma subsidiária, na inexistência de sindicato a federação e na inexistência de sindicato e federação a confederação.

A Constituição de 1988 não proibiu a existência de instâncias intercategoriais, como as centrais sindicais, que vêm ganhando importância política e atuando como interlocutores na defesa de interesses coletivos. Na prática, a atuação dessas centrais tem sido como órgãos de cúpula. O sindicalismo brasileiro é marcado justamente pela filiação dos sindicatos de base às centrais sindicais: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), Social Democracia Sindical (SDS), Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), etc.

Essas centrais sindicais acabaram sendo amparadas pela legislação ordinária, já que são reconhecidas nas Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990 (BRASIL, 1990) (FGTS), e Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991) (Previdência Social). Tanto o Conselho Curador do FGTS como o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) incluem representantes indicados pelas centrais sindicais. As centrais sindicais também possuem assento no Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

98

A Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008, acabou reconhecendo direta e formalmente as centrais sindicais, atribuindo-lhes funções de órgão de cúpula sindical e reiterando os assentos em colegiados de órgãos públicos (BRASIL, 2008).

Esse modelo é sintomático da insustentabilidade do regime imposto pelo artigo 8º, II, da CF/88, uma vez que prevê a unicidade na base de representação, mas não prevê qualquer restrição à pluralidade, a ponto de pulverização, nos órgãos de cúpula. Tal modelo estrutural evidencia a fragilidade do sistema sindical brasileiro, aludindo ao famoso adágio popular “muitos caciques para poucos índios”. Os sindicatos, entes ocupantes da base piramidal, deveriam ter o papel de destaque em um sistema de unicidade sindical autêntico, tal como fora concebido por Oliveira Vianna, uma vez que possuem a maior proximidade com os representados.

A concorrência na função negocial entre federações ou confederações e as diversas centrais sindicais atentam contra a representação dos interesses legítimos dos trabalhadores, que ficam à margem do jogo político, tendo apenas como singela opção para

manifestar seu descontentamento desfilial-se de seu único sindicato de base, sem que isso acarrete qualquer diferença na necessidade de suportar o resultado das negociações coletivas e das decisões judiciais *erga omnes*.

4.4 Representação interna e representação externa

Observamos na história do direito coletivo do trabalho que as primeiras representações de interesses coletivos dos trabalhadores nasceram espontaneamente, no contexto sociológico e naturalístico das relações de trabalho, decorrente do modo de produção capitalista.

O Código Penal de Napoleão (1810) considerava crime qualquer associação de trabalhadores, tratando a questão social no âmbito da repressão policial. Havia um círculo vicioso entre a injustiça social, associações de trabalhadores, greves e violência por parte do Estado, empregadores e trabalhadores.

A organização de trabalhadores continuou desafiando as leis e a truculência do Estado. Com o tempo, as doutrinas sociais foram moldando e delineando a atuação organizada dos trabalhadores, direcionada à defesa de seus interesses coletivos. Foram conquistas gradativas.

Como observa Nascimento (1989, p. 182),

[...] representação de trabalhadores na empresa, no sentido amplo, é o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, tendo em vista o desenvolvimento de entendimentos com o empregador destinadas à efetivação ou reivindicação de direitos e deveres.

Assim, é possível classificar as formas de representação dos trabalhadores em uma empresa em representação interna e representação externa. A representação interna é aquela que se manifesta espontaneamente no local de trabalho, sem origem sindical, embora possa ser compartilhada com o sindicato. A representação externa, por sua vez, é aquela efetivada por meio do sindicato. Dentro da empresa pode haver um trabalhador designado pelo sindicato para ser o delegado sindical, no caso de representação externa singular, ou formar uma representação colegiada com a escolha de vários trabalhadores para formar uma comissão sindical. Pode haver também um espaço físico

cedido pela empresa para que funcione um setor sindical.

4.5 Representação interna

Na representação interna é iniciativa dos próprios trabalhadores organizados a escolha de um ou mais representantes para fazer a interlocução com o empregador. A representação de trabalhadores na empresa não possui personalidade jurídica. Trata-se de um ato de vontade unilateral dos próprios trabalhadores, reconhecido, ou não, pelo empregador. Visa à participação dos trabalhadores na vida da empresa. A representação dos trabalhadores na empresa é inerente ao direito de associação, ou seja, não ao direito de associação sindical, mas ao direito de qualquer grupo se reunir para fins lícitos.

A Constituição de Weimar (1891) introduziu a ideia de cogestão nas empresas, com a participação dos trabalhadores por meio de comissões. Em 1906, na Itália, um acordo celebrado entre a Federação Italiana Operária Metalúrgica e a FIAT criou comissões internas de representação de trabalhadores na empresa. A União Europeia, por meio da Diretiva n. 94/45, dispõe sobre a representação de trabalhadores nas empresas dos Estados-membros.

A representação de trabalhadores na empresa pode surgir em decorrência do costume, de forma até rudimentar. Sua presença, na medida em que é contrária aos interesses do empregador, pode ser conflitiva, gerando uma verdadeira interferência na atividade empresarial e no poder de organização do empregador.

Nascimento (2000, p. 244) aponta que a representação interna dos trabalhadores também se funda no direito de participação dos trabalhadores e no conceito social da empresa, não como atividade exclusivamente econômica, mas como organização que cumpre com funções sociais. De qualquer forma, a representação dos trabalhadores na empresa é uma forma de contrapor o poder de comando do empregador, na tentativa de equilibrar e repartir esse poder.

A representação dos trabalhadores na empresa possui diversos modelos, em diferentes níveis de participação dos trabalhadores na empresa. Há vários critérios de classificação: a) quanto ao órgão de representação. Pode ser singular ou unipessoal, por meio de um delegado

de pessoal ou pode ser colegiado, por meio do comitê de empresa ou comissão de fábrica; b) quanto à paridade entre trabalhadores e empregadores. Pode ser paritário, quando o empregador também elege um órgão de representação para intermediar o diálogo com o órgão representativo dos trabalhadores ou pode ser não paritário, quando o empregador faz a interlocução diretamente, sem um órgão representativo; c) quanto à vinculação com o sindicato dos representantes. Pode ser representação não sindical, quando os representantes dos trabalhadores não possuem vínculo com o sindicato; pode ser representação sindical, quando os representantes dos trabalhadores possuem vínculo com o sindicato ou pode ser representação mista, quando os representantes dos trabalhadores na empresa são membros de uma comissão mista formada por sindicalizados e não sindicalizados; d) quanto aos canais de comunicação. Pode ser do tipo *single channel*, quando o órgão de representação faz interlocução apenas com o empregador ou pode ser do tipo *double channel*, quando o órgão de representação possui uma seção sindical, fazendo interlocução com o empregador e com o sindicato; e) quanto às funções do órgão de representação. Pode ter funções genéricas, abarcando todos os interesses coletivos dos trabalhadores na empresa ou pode ter função específica, por exemplo, relacionada à saúde, segurança e higiene do trabalho. No Brasil, a lei prevê a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); f) quanto aos poderes do órgão de representação. Podem ser restritos ou amplos, em uma gradação crescente de níveis: direito à informação, direito à consulta prévia, direito de controle e fiscalização, direito de deliberação, codecisão e cogestão, com participação nos lucros, no capital e na gestão da empresa. Cabe ressaltar que tanto a participação nos lucros como no capital da empresa prescindem da representação.

Os representantes dos trabalhadores necessitam garantias para o exercício de suas atribuições, bem como proteção contra atos discriminatórios por parte do empregador. É natural que os membros do órgão representativo precisem da liberação de um número de horas mensais para reunirem-se, livre acesso às dependências da empresa, local apropriado para a realização das reuniões, etc. A Convenção n. 135 da OIT (1971), ratificada pelo Brasil em 1991, bem como a Recomendação n. 143, do mesmo organismo, dispõem acerca de tais proteções (BRASIL,

1991).

A Constituição de 1988, no seu artigo 11, assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento com os empregadores (BRASIL, 1988). Algumas questões podem ser suscitadas: é razoável pensar-se em um órgão representativo dos trabalhadores em cada unidade produtiva ou cada estabelecimento da empresa. Seria difícil representar os interesses de trabalhadores de outras unidades, por vezes distantes, de forma satisfatória. Entretanto, o constituinte garantiu o órgão representativo em função da empresa, e não em função do estabelecimento. O constituinte tampouco se preocupou em dar estabilidade ao representante dos trabalhadores, analogamente ao que ocorre com o representante sindical. Assim, o representante dos trabalhadores na empresa, nos termos do artigo 11 da Constituição de 1988, conta apenas com as proteções da legislação ordinária, dos acordos ou convenções coletivas, cujas cláusulas caracterizam-se como obrigacionais e não normativas e da aplicação adequada da Convenção n. 135 da OIT pelo Poder Judiciário.

102

4.6 Representação externa

Representação e negociação são funções intrínsecas dos sindicatos. O artigo 8º da Constituição de 1988 atribuiu ao sindicato a função de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais de categoria. Há uma impropriedade do constituinte, uma vez que não existe interesse individual de categoria. Interesse coletivo não é a soma de interesses individuais, mas um interesse comum a todos, capaz de satisfazer a uma necessidade comum.

A representação externa é a representação sindical, exercida por um ou mais trabalhadores sindicalizados que, mediante sua condição de representante sindical, representa e defende os interesses coletivos dos trabalhadores da empresa perante o empregador. A lei confere aos representantes sindicais proteções contra atos repressivos do empregador que possam comprometer o exercício da representação sindical. São duas as principais garantias conferidas ao representante sindical: estabilidade e inamovibilidade.

A estabilidade sindical é a vedação à dispensa imotivada do dirigente sindical, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato (art. 8º, VIII, da CF e art. 543, § 3º, da CLT). A inamovibilidade é a proibição de transferência geográfica do dirigente sindical de seu local de trabalho (art. 543 da CLT). A Convenção n. 98 da OIT (1949), ratificada pelo Brasil em 1952 (SENADO FEDERAL, 1952), proíbe atos que possam prejudicar, por qualquer modo, o exercício da representação dos trabalhadores.

5 PLURALISMO SINDICAL E DEMOCRACIA SINDICAL

5.1 Pluralismo jurídico e cultura da tolerância

Na concepção monista, há uma identidade indissociável entre Estado e Direito. O Estado detém o monopólio da emanção do Direito. O indivíduo abre mão de parte de sua liberdade para contar com a proteção estatal. Não há espaço para a existência do interesse coletivo de forma autônoma, já que o interesse do Estado é supremo, estando implícito o interesse de todos os indivíduos no âmbito do interesse estatal. Não há direito de associação fora da autoridade estatal, apenas uma concessão do Estado. O reconhecimento de grupos organizados de trabalhadores é um direito derivado do Estado.

O racionalismo do século XVIII buscava a unificação do Direito de forma clara e sistematizada, como reação ao caos normativo emanado das antigas corporações e das mais diversas divisões administrativas no âmbito do antigo regime. A codificação do direito positivo buscava a plenitude do ordenamento jurídico, visando eliminar a aplicação de norma que não tivesse origem estatal. O juiz, nessa concepção, passa a ser um “escravo da lei”, dificultando a resolução de antinomias e lacunas normativas.

O pluralismo jurídico, por sua vez, admite a existência de diversas fontes normativas e respectivas normas na mesma sociedade política. O Estado não esgota o direito positivo, dando margem a que particulares ou grupos sociais produzam normas jurídicas próprias, as quais se inserem em um ordenamento jurídico. Assim, o pluralismo jurídico é pressuposto metodológico para o estudo da autonomia privada

coletiva.

Alguns autores entendem que o pluralismo jurídico é resultado de uma autonomia derivada dos limites impostos pelo próprio Estado. Essa autonomia, entretanto, não pode ser vista como especificação do poder estatal. Magano (1981, p. 11) cita a esclarecedora passagem da obra de Ferri (versão original 1969): “o poder de criar direito lhe foi conferido (aos entes privados) por normas que traduzem o querer da comunidade, porém desde que lhe foi conferido tornou-se poder próprio e não poder da comunidade, exercido por delegação da última.” Há quem entenda que o pluralismo jurídico confere aos particulares autonomia normativa originária, concorrente com a soberania estatal. O Estado teria sucumbido à força política, econômica e social de grupos organizados, se vendo obrigado a manter relações de preeminência recíproca com essas forças que demonstraram ser equivalentes ou superiores.

O movimento histórico de formação de grupos organizados de trabalhadores em torno de interesses coletivos exerce pressão sobre os empregadores e sobre o Estado em três manifestações ou formas naturais de atuação: greve, negociação coletiva e organização sindical. A ilegalidade inicial dessas formas de atuação dos trabalhadores, com forte repressão do Estado, desencadeou um processo de confronto de forças sociais, políticas e econômicas que desencadeou a tolerância e posterior reconhecimento jurídico desses movimentos. Assim, em um sistema jurídico pluralista, em que se reconheça o direito de greve, o direito à negociação coletiva e exista liberdade sindical, podemos dizer que está presente a autonomia privada coletiva. A questão é que os direitos e as liberdades públicas possuem diferentes níveis de tolerância e reconhecimento estatal. Consideramos que a análise qualitativa e quantitativa da autonomia privada coletiva em um contexto histórico e político nos dará um indicador fidedigno do nível de democracia de um Estado, em termos comparativos.

Movimentos sociais, entre eles a dos trabalhadores organizados, fazem parte da composição de forças políticas estatais. Por essa razão, entender o surgimento e a evolução da cultura da tolerância nos permite analisar a importância da autonomia privada coletiva como fundamento do direito coletivo do trabalho.

Tolerar é um vocábulo derivado do latim *tolerare*, que significa resistir ou suportar (uma adversidade). Tolerância, portanto, não é uma ideia ligada à aceitação, mas, sim, a uma permissão de elemento contrário, rejeitado aprioristicamente. O nível de aceitação ou rejeição está ligado a um aspecto subjetivo, ideológico ou intrínseco. A tolerância, por sua vez, é um mecanismo objetivo, mensurável e extrínseco que permite algo não aceito do ponto de vista ideológico, físico ou químico, estar inserido, ainda que de forma não homogênea, em um contexto adverso à sua manifestação. A tolerância jurídica é o conjunto de normas e garantias destinadas a proteger objetivamente o exercício de direito que, de outra forma, não teria condições de existência ou manifestação fática em face da rejeição e constrangimento exercidos por forças hegemônicas. Cabe o questionamento se a tolerância jurídica resulta de uma árdua conquista, mediante o confronto de forças capazes de minar a estabilidade das forças hegemônicas ou se as próprias forças hegemônicas, para manterem-se no patamar dominante, fizeram concessões garantidoras de sua zona de conforto evitando o choque.

Freire (1987, p. 18) aponta a grande dificuldade da quebra da perpetuação da relação de opressão. O “novo homem” idealizado pelo oprimido não é aquele resultante da superação da situação opressora, de uma libertação das relações sociais, políticas e econômicas oriundas do modo de produção. O “novo homem” são eles mesmos tornando-se opressores de outros. “Raros são os camponeses que, ao serem ‘promovidos’ a capatazes, não se tornam mais duros opressores de seus antigos companheiros do que o patrão mesmo.”

É aterradora a ideia de que o surgimento da autonomia privada coletiva e, com ela, o próprio direito do trabalho, acarrete a impossibilidade de libertação das relações de opressão, mas, ao contrário, a manutenção das relações opressoras decorrentes do modo de produção em patamares aceitáveis e do próprio *status quo*. Parece ainda estar no inconsciente coletivo a esperança de mobilidade social decorrente do modo de produção capitalista. “Vencer na vida” embute a ideia de trocar de lado, de “camponês” a “capataz” no mesmo modo de produção.

5.2 Autonomia privada coletiva

O vocábulo autonomia deriva do grego *auto* (αὐτο), por si só, mais *nomia* (νομία), lei. Quando um particular faz uso da vontade para produzir norma jurídica temos a autonomia privada. É o que ocorre, por exemplo, quando se celebra um contrato. O contrato tem força de lei entre as partes. A fonte negocial é a manifestação da liberdade como valor supremo do indivíduo inserido na vida social.

Dworkin (2011) diferencia o termo liberdade, *freedom*, de Liberdade, *liberty*, (utilizaremos doravante a diferenciação entre maiúscula e minúscula do vocábulo português para a respectiva correspondência com os termos ingleses). A recente teoria das liberdades de Dworkin apresenta subsídios para uma séria reflexão sobre a autonomia privada coletiva sendo substancialmente diferente da autonomia privada. Nesse contexto, trataremos de ressaltar a importância da liberdade sindical como direito humano fundamental.

Sob influência iluminista, o preâmbulo da Constituição norte-americana de 1787 ressalta a Liberdade como valor supremo do homem. É curioso pensar nos valores e ideais iluministas em sociedades aristocratas escravagistas. O abolicionista Joaquim Nabuco (1849-1910), célebre por sua profética afirmação de que a escravidão seria uma característica do Brasil por muito tempo (infelizmente a vemos nos tempos atuais travestida de formas distintas), defendeu a Liberdade do ser humano como valor supremo, inerente à sua própria dignidade. A Liberdade está num patamar acima do próprio direito à vida, pois a vida, por si só, é um bem, e não um valor. A vida desprovida de dignidade carece de qualquer sentido. É a vida revestida de Liberdade que deve ser juridicamente tutelada pois, como valor supremo, a Liberdade é o fundamento do Estado Democrático de direito.

Recente estudo de caso sobre o índice de felicidade interna adotado como parâmetro objetivo de desenvolvimento social no Butão (JENA, 2009) mostra que, em menos de duas décadas, a monarquia budista conseguiu elevar o índice de alfabetização de 10% para 60%, a expectativa de vida média de 43 para 66 anos e reduziu o índice de mortalidade infantil de 163 para 40 por mil crianças. O Butão contesta o conceito de que quanto maior o PIB (Produto Interno Bruto), melhor

é a qualidade de vida da população, e propõe outros indicadores de bem-estar ligados à educação, cultura, avaliação de desempenho do governo e ecologia, não se limitando à produção e ao consumo. Altos índices de produção e consumo mascaram exclusão social, corrupção, violência e endividamento das pessoas que corroem a sociedade e acentuam o grau de dependência pela forma como é levada a cabo o atual o modo de produção capitalista, que se evidencia cada vez mais inadequado.

Sob coordenação de Jacques Delors, o Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI propôs a mudança de paradigma para a educação para vida em quatro pilares: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser, na contramão do que prega nosso modo de produção: o aprender a ter. O trabalhador é, sobretudo, cidadão. Como tal, não pode se despir de suas prerrogativas de direitos humanos fundamentais para desempenhar suas atividades.

A autonomia privada coletiva se manifesta em três dimensões: direito de greve, negociação coletiva e liberdade sindical. O direito de greve é o reconhecimento da autotutela exercida pelos trabalhadores. O poder negocial é fundamento do pluralismo jurídico. A liberdade sindical é o direito fundamental de associação dos trabalhadores em razão de interesses coletivos. O interesse coletivo, por sua vez, nas palavras de Santoro-Passarelli (1960, p. 21),

[...] é o de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo apto a satisfazer uma necessidade comum. Essa não é a soma de interesses individuais, mas a sua combinação, e é indivisível, no sentido de que satisfaz, não por muitos bens, aptos a satisfazerem necessidades individuais, mas por um único bem apto a satisfazer a necessidade da coletividade.

5.3 Pluralismo sindical e formas de organização atípicas

Os direitos humanos fundamentais completam-se nas garantias legais que contribuem para a defesa dos direitos fundamentais.

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) foi adotado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966 juntamente com o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), com o objetivo de conferir obrigatoriedade

aos compromissos estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Os Estados signatários passaram a ter responsabilidade internacional em caso de violação dos direitos humanos consagrados pelos Pactos. O Brasil aderiu a ambos os pactos em 1992.

O artigo 22, item 1, do Pacto Internacional de Direitos Políticos dispõe que “toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.” (BRASIL, 1992).

O artigo 8º, item 1, alínea “a”, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais dispõe que

[...] os Estados partes do presente pacto comprometem-se a garantir o direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente à organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias. (BRASIL, 1992).

A liberdade sindical, na sua concepção pluralista, está presente em ambos os pactos, estando clara sua importância para a conformação do Estado democrático, uma vez que repercute nos direitos civis (direito de associação com outras pessoas para fins lícitos), direitos políticos (liberdade de posicionar-se e expressar-se politicamente visando ao bem comum), direitos econômicos (direito de defender melhores condições de trabalho), direitos sociais (direito de desfrutar a vida social e o resultado de seu trabalho) e direitos culturais (direito de aprimorar-se como cidadão, contribuindo para sua própria evolução e para a evolução da sociedade).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, sobreviveu ao fiasco da Liga das Nações e firmou-se como pessoa jurídica de direito público internacional após a criação da Organização das Nações Unidas (1945) e uma revisão em sua Constituição (1946). Após a Segunda Guerra Mundial, a OIT passa a intensificar sua atuação na proteção dos direitos humanos fundamentais do trabalhador. São órgãos da OIT a Conferência Internacional do

Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho, todos com representantes dos sindicatos de trabalhadores, das organizações de empregadores e dos governos dos Estados-membros.

A produção normativa da OIT visa à regulamentação internacional do trabalho, tendo em vista a justiça social de forma a evitar uma concorrência desleal entre as nações no mercado internacional. Basicamente, a OIT se vale de Convenções e Recomendações. Embora não haja distinção substancial entre Convenção e Recomendação, somente a primeira é objeto de ratificação pelo Estado-membro (*hard law*), enquanto a segunda apenas é submetida como sugestão às autoridades legislativas (*soft law*), que poderão adotar ou não seu conteúdo.

A ratificação de uma Convenção da OIT obriga seu cumprimento pelo Estado-membro. Na prática, a aplicação de uma Convenção da OIT no direito interno brasileiro é complexa. O sistema constitucional brasileiro adota a posição conhecida na doutrina como “dualista moderada”. Isso quer dizer que os Tratados Internacionais e Convenções necessitam ser aprovados no Congresso Nacional e depois promulgados por Decreto presidencial, independentemente de lei para efeito de incorporação ao ordenamento jurídico interno. O problema, no caso das Convenções da OIT em vigor, a exemplo dos dispositivos constitucionais pátrios que tratam dos direitos sociais, é que o STF, ao nosso ver, coloca as disposições da OIT como tendo conteúdo meramente programático, dependendo de diretrizes do Poder Executivo e Poder Legislativo, retirando das Convenções eficácia direta e imediata.

As principais normas da OIT que versam sobre a liberdade sindical, em sua concepção pluralista, são as Convenções n. 87, de 1948, e a Convenção n. 98, de 1949. O Brasil não ratificou a Convenção n. 87. Em 1949, o então Presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou seu texto ao Congresso Nacional para aprovação. A matéria ficou sem trâmite até 1966, quando foi distribuída para a Comissão de Relações Exteriores, para parecer. O parecer favorável saiu em 20 de junho de 1984, sendo encaminhada para parecer da Comissão de Trabalho e Legislação Social, que a aprovou em menos de um mês, em 15 de agosto de 1984. Desde então, está em pauta aguardando inclusão para votação em Plenário. Os próprios sindicatos não possuem interesse para a aprovação da matéria e

não há motivação política para o debate em torno do assunto.

O principal obstáculo para que a Convenção n. 87 seja ratificada no Brasil é o artigo 2º, que dispõe que “os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.” Esse texto consagra o modelo de pluralidade sindical como ideal do Estado Democrático de Direito, batendo de frente com o texto do artigo 8º, inciso II, da CF de 1988 que estipula que “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” (BRASIL, 1988), perpetuando o modelo da Constituição de 1937, sob a Era Vargas. O Uruguai ratificou a Convenção n. 87 em 18 de março de 1954, a Argentina, em 19 de janeiro de 1960 e o Paraguai, em 28 de junho de 1962.

110

A Convenção n. 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952. No seu artigo 1º dispõe que “os trabalhadores devem beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego.” (BRASIL, 1952). Tem-se entendido que a Convenção n. 98 da OIT é o complemento da Convenção n. 87 da OIT, uma vez que versa sobre a proteção das liberdades consagradas pela anterior. A questão é como entender a expressão “liberdade sindical”.

Nascimento (2000) aponta quatro significados para liberdade sindical. O primeiro é metodológico, como critério de classificação de sistemas sindicais: os ordenamentos jurídicos estipulam um regime com ou sem liberdade sindical. O segundo é conceitual, em torno do que é a liberdade sindical e quais valores lhe são imprescindíveis para que, como princípio, cumpra sua função. O terceiro é coletivo, na acepção coletiva de liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício de funções. O quarto é individual, sendo a liberdade de cada pessoa filiar-se, permanecer afiliada e desfiliar-se de um sindicato.

Trataremos a liberdade sindical como pressuposto metodológico

e sob o enfoque conceitual, já que o modelo constitucional brasileiro prevê a liberdade associativa coletiva e individual, mas impede a criação de mais de um sindicato por categoria na mesma base territorial (art. 8º da CF).

Na visão de Vianna (1943), o sindicato único era a única solução possível para o Brasil atomizado e inorgânico, fragmentado e desprovido de laços de solidariedade. Como observa Massoni (2010, p. 179), Oliveira Vianna acreditava que o Brasil necessitava de um sistema político autoritário capaz de transmutar a sociedade parental em uma sociedade liberal. Inspirado no modelo corporativista italiano, a unicidade sindical foi concebida como ideal de um Estado forte e presente, desenvolvimentista e capaz de gerar a identidade nacional tomando como base a coletividade de trabalhadores.

Com funções delegadas de poder público, os sindicatos teriam o papel de promover a solidariedade social, no espírito de cooperação com o poder público. O interesse coletivo é o interesse do Estado.

A *Carta del Lavoro* (1927) serviu de modelo para o corporativismo praticado em diversos países, entre eles o Brasil. Como bem observa Nascimento (2009, p. 1189), o padrão básico do corporativismo foi a *Carta del Lavoro* “considerando o processo de produção uma função de interesse nacional, compreendida como um complexo unitário que vincula capital e trabalho sob o manto protetor do Estado, a este competindo a organização das categorias dos trabalhadores.”

Após a derrota na Segunda Guerra, a Confindustria assume um papel importante na reconstrução da Itália. Angelo Costa, presidente da Confindustria de 1945 a 1955, com forte inclinação católica e liberal, sem vínculos com o Fascismo, promove uma ampla reforma no modo de produção e organização do trabalho.

Foram notáveis as mudanças para desencadear o desenvolvimento econômico. Os empresários retomaram o controle sobre as fábricas, foram firmados vários acordos com a CGIL, entre os quais a vedação à dispensa sem justa causa, instituição de trabalhos por turnos de revezamento, retomada das comissões de fábrica como órgão representativo dos trabalhadores e equiparação remuneratória entre trabalhadores do Norte e do Sul. Não tardaria para que surgissem órgãos

de participação dos trabalhadores na gestão da empresa.

Em 1946, se forma a Assembleia Constituinte, após vinte anos de ditadura fascista, com a promulgação de uma nova Constituição da República em 22 de dezembro de 1947. Com forte espírito democrático, a nova *Costituzione* evoca a “liberdade” não mais como o estado naturalístico subjetivo, mas como valor jurídico e social, digno de tutela e garantia objetiva do Estado.

No caso da liberdade sindical expressa no artigo 39 da *Costituzione* há um eloquente silêncio do constituinte. Ao dispor que “*L’organizzazione sindacale è libera*”, o Estado reconhece a legitimidade do contrapoder coletivo emanado pela manifestação organizada dos trabalhadores, elevando-o como valor a ser preservado na realização do Estado Democrático. A liberdade deixa de ser apenas um meio, tornando-se um fim em si mesma, como expressão do Estado Social, capaz de se auto-organizar, de se autorregulamentar mediante diálogo dos atores sociais.

112

Entretanto, a liberdade coletiva exercida pelos sindicatos, como manifestação de poder, implica relações multilaterais: por um lado, com o Estado e, por outro, com os representados. A liberdade sindical pressupõe algumas liberdades civis no Estado Democrático de Direito. A primeira delas está expressa no artigo 18 da *Costituzione* que garante aos cidadãos o direito de livre associação, sem necessidade de prévia autorização, para fins lícitos. A segunda encontra-se no artigo 41 da Constituição que garante a livre-iniciativa econômica no âmbito privado.

Já não se fala apenas em pluralidade sindical, como a garantia conferida pelo sistema jurídico para que se organizem vários sindicatos, tantos quantos sejam de interesse dos trabalhadores, cabendo a esses decidirem sobre a representatividade dos órgãos sindicais como sujeitos estipulantes nas negociações e contratos coletivos. Com a inserção da Itália na União Europeia, as questões envolvendo as relações de trabalho e os eventuais conflitos com os empregadores não são estanques nem afetos a um grupo de pessoas isolado no tempo ou espaço. Os sindicatos passam a ter papel mais importante como órgão integrador do trabalhador na comunidade europeia, valorizando-o como cidadão num sentido mais amplo. O termo mais comumente utilizado atualmente é pluralismo

sindical. Isso porque, no pluralismo sindical, os trabalhadores-cidadãos podem constituir livremente sindicatos, como órgãos representativos de interesses legítimos, com fulcro nas mais diversas motivações: profissionais, ideológicas, políticas, culturais, religiosas, territoriais, ambientais, entre outras.

Esse pluralismo se reflete até mesmo nos órgãos sindicais de cúpula, de representação nacional na Itália: a *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) é de inspiração comunista; a *Unione Italiana del Lavoro* (UIL) é de inspiração socialista; a *Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori* (CISL) é de inspiração católica e a *Confederazione Italiana Sindacati Nazionali dei Lavoratori* (CISNAL) é de inspiração corporativista.

A concepção pluralista refreou a tendência de proliferação de sindicatos com menor representatividade para uma união de forças em torno de objetivos comuns. Houve um avanço para a concertação social, com envolvimento e mútua cooperação dos órgãos sindicais de cúpula e fusão de sindicatos menores, bem como o surgimento de estruturas atípicas de organização sindical.

Assim, é possível que os interesses coletivos do trabalhador-cidadão versem sobre questões mais amplas do que aquelas diretamente relacionadas ao trabalho na empresa. O sindicato se reveste de função política importante, inclusive ideológica. Atua na defesa do meio ambiente, apoio a candidaturas políticas, defesa das relações de consumo, promoção da saúde e bem-estar da comunidade, envolvimento das ações de cidadania e inclusão social, proteção do menor, entre outras ações que envolvam direta ou indiretamente o interesse coletivo dos trabalhadores.

6 RECURSOS FINANCEIROS DOS SINDICATOS NO CONTEXTO DEMOCRÁTICO

O decreto-lei n. 1.402/1939 introduziu o então denominado “imposto sindical”, atribuindo aos sindicatos o poder de impor contribuições a todos os trabalhadores enquadrados em uma profissão ou categoria. O Decreto-lei n. 2.377/1940 dispôs sobre a forma de pagamento e arrecadação do imposto sindical, determinando que este

seria devido por todos os integrantes de uma categoria econômica ou profissional em favor da associação sindical legalmente reconhecida como representante da categoria. O artigo terceiro do referido decreto estipulava que o imposto sindical consistia no valor equivalente a um dia de trabalho para os empregados e numa importância proporcional ao capital registrado para a empresa. Havia ainda a previsão de uma quantia variável para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais. O artigo quinze ainda determinava que vinte por cento do valor arrecadado seria destinado às associações sindicais de grau superior.

O modelo de financiamento dos sindicatos, por meio de contribuições compulsórias dos trabalhadores independentemente de sindicalização, fere mortalmente o princípio associativo. Com cofres cheios e assembleias vazias, o sindicalismo brasileiro nasceu com graves distorções. O sindicato não sobrevive dos esforços empreendidos para conseguir e manter associados, nem precisam esmerar-se em prestar bons serviços. A função de representação dos trabalhadores mostra-se comprometida com os falsos líderes, desde então denominados “pelegos”, expressão que se refere à manta ou pele utilizada para diminuir o atrito do cavalgar sobre o lombo de um animal, figurativamente representando o dirigente sindical dócil aos interesses políticos dos governantes e sem comprometimento com os trabalhadores. Trata-se de uma forma de corrupção institucionalizada, com amparo constitucional.

A Constituição de 1988 não só manteve a contribuição sindical obrigatória como criou uma nova modalidade de receita sindical por meio da contribuição confederativa. A Assembleia Nacional Constituinte pretendia acabar com a contribuição sindical e respaldar a contribuição assistencial, também conhecida como taxa assistencial, prevista nas normas coletivas, recepcionando o artigo 513, alínea e, da CLT. Entretanto, a Comissão de Sistematização, por meio da aprovação da Emenda nº 31.327 do Deputado Geraldo de Campos e fusão de várias outras emendas, acabou cedendo à pressão dos líderes sindicais para fixar a contribuição sindical com a redação do atual artigo 8º, inciso IV, que determina que “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

A inclusão da expressão “independentemente da contribuição prevista em lei” foi uma barganha política para que fosse suprimida da Constituição a estabilidade no emprego, a qual foi substituída por uma indenização compensatória pela despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, da CF/88).

Com isso, as fontes de receita dos sindicatos passaram a ser quatro:

I – Contribuição Sindical. Prevista no artigo 149 da Constituição Federal e nos artigos 578 e 579 da CLT. É devida e obrigatória para todos os trabalhadores pertencentes a uma categoria profissional ou das profissões liberais, sendo descontada em folha de pagamento de uma só vez no mês de março de cada ano, correspondente à remuneração de um dia de trabalho;

II – Contribuição confederativa. Prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal. Com objetivo de custear o sistema confederativo, é fixada em assembleia geral do sindicato, independentemente da contribuição sindical. Trata-se de uma obrigação de caráter privado, exigida pelo sindicato de categoria econômica ou profissional em face dos empregadores ou empregados. Os sindicatos costumam recolher indistintamente a contribuição confederativa dos sindicalizados e não sindicalizados, entendendo que o sistema confederativo deve ser suportado por todos os integrantes da categoria, já que a representação é legal, de caráter universal. A Constituição estabeleceu a contribuição confederativa, mas atribuiu a competência para cobrá-la aos sindicatos. Ocorre que a universalidade da exigibilidade da contribuição deveria ocorrer por meio de lei, tomando-se por analogia os princípios de direito tributário. Como não existe a lei exigindo-a, não há possibilidade da cobrança compulsória dos não sindicalizados. Nesse sentido, a Súmula nº 666 do STF estipula que “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”. Entretanto, a Súmula nº 666 tem sido diabolicamente desrespeitada pelos sindicatos que deixam de descontar a contribuição confederativa apenas dos não sindicalizados que se opõem formalmente à cobrança em cada fixação por assembleia geral. A jurisprudência tem até admitido a possibilidade de ressarcimento dos valores, mas como o liame jurídico

costuma ser dispendioso e os valores individualmente considerados são relativamente baixos, especialmente no caso dos empregados, não há quem levante a voz em favor dos trabalhadores contra os abusos cometidos pelos sindicatos;

III - Contribuição assistencial. Prevista no artigo 513, alínea *e*, da CLT. Estabelecida por meio de sentença normativa, acordo ou convenção coletiva de trabalho, com o intuito de sanear gastos do sindicato da categoria representativa, principalmente pelo fato de o sindicato ter participado das negociações coletivas, proposto e atuado ao longo do dissídio coletivo e prestado serviços assistenciais. A contribuição assistencial tem sido alvo de polêmica quanto à sua obrigatoriedade. Em tese, a negociação coletiva e o dissídio coletivo beneficiam a todos os integrantes da categoria, o que justificaria sua obrigatoriedade. Muitos contestam a obrigatoriedade, sob o argumento de que a obrigatoriedade dessa contribuição viola o direito de não filiação garantido no artigo 8º, inciso V, da CF/88. O precedente normativo nº 119 do TST, com a redação dada pela SDC em 2 de junho de 1998 estipula que

[...] a Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

IV - Mensalidade sindical. É a contribuição que o sócio sindicalizado faz, facultativamente, a partir do momento que opta por se filiar ao sindicato representativo da categoria. Normalmente é recolhida via desconto mensal em folha de pagamento, no valor estipulado por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O princípio de liberdade sindical não se compatibiliza com fontes de custeio diversas da contribuição espontânea dos sindicalizados. A representação legal, por si só, já compromete a legitimidade dos representantes sindicais com relação à lealdade aos interesses coletivos dos representados. Quando a fonte de custeio dos sindicatos se originam

das benesses do legislador, há óbvio comprometimento na defesa dos interesses coletivos legítimos. Para piorar a situação, os sindicatos gozam de imunidades fiscais e não necessitam preocupar-se com a *accountability* das receitas e gastos perante os contribuintes compulsórios e facultativos.

Como o efeito das negociações coletivas, acordos e convenções coletivas e sentenças normativas possui vinculação *erga omnes*, não há diferença para o trabalhador ser ou não sindicalizado. Se o sindicato não atua bem, o trabalhador nada pode fazer a fim de evitar as consequências jurídicas e econômicas dessa má atuação. Quando muito, se for sindicalizado, poderá exercer a sua liberdade negativa de filiação, deixando de ser sindicalizado e recaindo na vala comum dos trabalhadores que suportam, da mesma forma, as agruras da unicidade sindical.

7 CONCLUSÕES

Diante do quadro atual, pouco alterado desde a década de 1930, parece haver um horizonte sombrio para o sindicalismo brasileiro. Entretanto, há possibilidades para instaurar condições mínimas de legitimidade na representação de interesses coletivos, a despeito do regime de unicidade sindical. O primeiro passo é justamente vincular a fonte de custeio do sindicato com a contribuição facultativa dos sindicalizados. Essa medida impactaria os sindicatos de cofres cheios e assembleias vazias, em maior medida seus dirigentes do que os trabalhadores da categoria. Essa poderia passar por uma fase de adaptação. O legislador poderia criar regras de transição, a fim de que os sindicatos pudessem se preparar e se fortalecer com o apoio de seus atuais financiadores, que passariam da condição de contribuintes obrigatórios para contribuintes facultativos. Poder-se-ia utilizar técnica semelhante ao desmame de bezerros. Segundo Carvalho *et al.* (2003), “uma alternativa para amenizar o estresse da separação é o tradicional ‘amadrinhamento’, ou a colocação de animais adultos junto com os recém-desmamados, que têm a função de ‘acalmá-los’. Se possível, os bezerros devem ser desmamados tirando-se as mães do piquete de desmama, de forma que aqueles permaneçam em ambiente conhecido. Bezerros devem ser checados com frequência e, os doentes, removidos imediatamente”. Analogamente, os sindicatos pulverizados mais frágeis deveriam formar uma coalisão em torno de

um sindicato representativo forte, unindo forças. Os sindicatos com uma estrutura mínima de autossustentação poderiam valer-se do sistema confederativo e das parcerias com centrais sindicais para amadurecerem. Os sindicatos de fachada, sem condições mínimas de funcionamento, no caso de interrupção das receitas obrigatórias e sem representatividade dos interesses coletivos, devem ser extintos.

Contudo, estamos longe de um desfecho para essa questão.

O STF, na sessão plenária de 30-4-2015, julgando o RE 590.415/SC⁴, em que foi reconhecida repercussão geral, encampou a insólita e perigosa tese de que a hipossuficiência do trabalhador é suplantada quando representado por sindicato no exercício da autonomia privada coletiva, consubstanciada no acordo coletivo ou convenção coletiva. Com isso, nossa Suprema Corte abriu um perigoso precedente para a tutela justralhista, pois retira do juízo de ponderação a desigualdade histórica do trabalhador em relação ao empregador e a dupla vulnerabilidade quando representado pelo sindicato nas negociações coletivas. Justamente por essa hipossuficiência perante o poder econômico do empregador, majorada pela quase ausência de legitimidade sindical - uma vez que no Brasil a representação sindical é outorgada pela Constituição - é que o Poder Judiciário deveria ter o papel de garantir os direitos humanos fundamentais do trabalhador, mitigando ou anulando as cláusulas coletivas abusivas, notoriamente estipuladas contra o interesse dos representados.

Se continuarmos nessa direção, lamentaremos ver o Brasil disputar os primeiros lugares no *ranking* dos países que mais violam os direitos fundamentais dos trabalhadores de forma institucionalizada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, 1988.

4 Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>> Acesso em: 30 ago. 2015.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 ago. 2015.

BRASIL. *Decreto n. 131*, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm>. Acesso em: 12 ago. 2015.

BRASIL. *Decreto n. 592*, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 26 ago. 2015.

BRASIL. *Decreto n. 19.770*, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronaes e operárias e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. *Lei n. 8.036*, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. *Lei n. 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. *Lei n. 11.648*, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>. Acesso em: 10 ago. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480-3*. Distrito Federal, do Pleno do Tribunal Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Celso de Mello, DF, 04 de setembro de 1997. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2015.

CARUSO, Bruno. *Contributto allo Studio della democrazia nel sindacato*. Milano: Giuffrè, 1986.

CARVALHO, Limírio de Almeida et al. Sistema de Produção de Leite (Zona da Mata Atlântica). *Embrapa Gado de Leite*, n. 1, jan. 2003. Disponível em: <<http://sistemasdeproducao.cnptia.embrapa.br/FontesHTML/Leite/LeiteZonadaMataAtlantica/alimentacao1.html>>. Acesso em: 12 ago. 2015.

DWORKIN, Ronald. *Justice for hedgehogs*. Cambridge: Harvard University Press, 2011.

FERRI, Carlo Emilio. *L'ordinamento corporativo dal punto di vista economico*. Padova: Cedam, 1993.

FERRI, Luigi. *A autonomia privada*. Tradução Luis Sancho Mendizabál. Granada: Comares, 2001. Tradução do original: *La Autonomía Privada*, 1969.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do oprimido*. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

JENA, Akshaya Kumar. *Bhutan's Gross National Happiness: An Economic Reality or Wishful Thinking?*, 2009. Disponível em: <<http://www.ibscdc.org/free%20cases/mebe0005.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2012.

JUSTINIANO. *Corpus Iuris Civilis*. D. 47, 22, 4. Disponível em: <<http://droitromain.upmf-grenoble.fr/Corpus/d-47.htm>>. Acesso em: 28 jan. 2014.

MAGANO, Octávio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981.

MASSONI, Túlio de Oliveira; SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da (Orient.). *Da indispensabilidade da liberdade sindical para a consolidação democrática*: Itália, Espanha e os desafios do Brasil. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil*: seus fundamentos sociológicos. São Paulo: Alfa-Ômega, 1980.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

RUSCIANO, M. Libertà di associazione e libertà sindacale. *Rivista Italiana de Diritto del Lavoro*, n. 4, p. 592, 1985.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco. *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Eugenio Lovene, 1960.

SENADO FEDERAL. *Decreto Legislativo n. 49*, de 1952. Aprova a Convenção n. 98, da OIT. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html>. Acesso em: 10 ago. 2015.

Sindical. *Gênesis - Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba, n. 32, p. 173-82, ago. 1995

VIANNA, Francisco José de Oliveira. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: M. Limonad, 1943.