

OS NOVOS PARADIGMAS DO SINDICALISMO MODERNO

Amauri Mascaro Nascimento *

Sumário: 1 – Globalização e Desemprego; 2 – Sindicalismo na União Européia e no Mercosul; 3 – Aspectos Constitucionais; 4 – Constituições Omissivas; 5 – Constituições Prescritivas e Constituições de Respaldo à Liberdade Sindical; 6 – A Constituição de 1988: Continuísmo, Avanços e Conceitos Indeterminados; 7 – Pluralismo Jurídico; 8 – A Teoria do Direito Social; 9 – A Teoria da Autonomia Coletiva dos Particulares.

1 – GLOBALIZAÇÃO E DESEMPREGO

A *globalização* e o *desemprego* acarretaram dois tipos de mudanças no movimento sindical. A globalização provocou, contraditoriamente, a contração do movimento sindical, premido pelos imperativos de um processo produtivo num contexto de intensa competição e que levou as empresas a reduzir ao máximo tolerável os custos do trabalho em detrimento da concessão de vantagens salariais e da possibilidade de formular pleitos visando à melhoria das condições econômicas dos trabalhadores, daí terem sido centralizadas as reivindicações sindicais em vantagens de natureza social.

Ao mesmo tempo, a globalização, com a internacionalização da economia intensificando a atividade das empresas transnacionais e a instituição de comunidades econômicas regionais, trouxe um processo de *expansão* sindical, como reação natural impulsionadora de novas formas de representação dos interesses dos trabalhadores, em nível multinacional e comunitário, para fazer frente às novas realidades com que se defrontou, em diversas partes do mundo, e à movimentação internacional do capital que se desloca rapidamente entre diversos Países deixando um rastro de desocupações no país de onde é transferido imediatamente, a um aperto de botão, para outros.

O desemprego, problema não apenas brasileiro, resultado do extraordinário avanço tecnológico e do seu potencial de aumento da produção com diminuição do número de empregos, atuou, também, no sentido de conter os sindicatos em uma posição defensiva, tendo na manutenção dos empregos existentes a sua bandeira e na participação nas discussões sobre demissões coletivas e suspensões coletivas dos contratos de trabalho, a sua natural preocupação.

* *Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Professor Titular de Direito do Trabalho da USP. Juiz do Trabalho aposentado.*

DOUTRINA

Para o sociólogo italiano, de grande prestígio no Brasil, Domenico de Masi, em *Svolupo senza lavoro*, está definitivamente chegando ao fim a sociedade do trabalho humano, cada vez mais escasso e que começa a faltar, substituído pelas inovações da tecnologia, do número sempre maior de produtos fabricados em empresas cada vez mais eficientes com menor número de empregados, das compras feitas pela *internet* dispensando a intermediação de vendedores, da pintura automática dos carros na indústria de automóveis, dos caixas eletrônicos dos bancos, do teletrabalho e das dispensas coletivas em massa. Enfim, é uma questão geral da história do trabalho em um dos seus períodos agudos, desenhando um novo paradigma de emprego, na era das tecnologias da informação, fulminando padrões antes sedimentados e reformulando o conceito de ocupação.

É, realmente, forte impacto desestruturante do movimento sindical ver-se diante das profundas transformações da economia de mercado, da descentralização das atividades pelas empresas, das *terceirizações* com as quais os produtos de uma indústria hoje serão os insumos de outra amanhã, paradoxalmente à subcontratação de atividades acessórias a empresa é multifuncional, de modo que a indústria é, ao mesmo tempo que fábrica, uma empresa que também oferece produtos financeiros, créditos diretos ao consumidor, cartões de crédito, empréstimos comerciais, fundos mútuos, ações, seguros, circunstâncias essas que, sem exceção, põem em completa destruição as categorias tradicionais e transformam as bases de representação sindical que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle.

Vê-se, com muita nitidez, que as mudanças na economia mundial exigem dos sindicatos novas e mais amplas formas de organização, estruturas bem mais abertas que possibilitem, em espaços maiores, a participação das representações de trabalhadores nos processos de integração econômica regional. É completamente diferente, na atualidade, o problema sindical na União Européia como também o será, a se completar, no Mercosul, no diálogo com as empresas transnacionais, com a intensificação da migração de mão-de-obra nas regiões econômicas em que o mundo se divide e com a transferência contínua de capitais acompanhada dos deslocamentos seguidos de trabalhadores para atender demandas que se internacionalizam.

Novas formas de acordos em alto nível e de fins macroeconômicos são discutidos, de modo tripartite, com a presença sindical, resultantes de negociações sobre as questões mais importantes que antes eram alvo, de modo restrito, unicamente das atenções dos governos quando elaboravam metas a serem cumpridas em planos econômicos, mas que na atualidade são formalizados mediante pactos sociais, em diversos países, como Finlândia (1995), Portugal (1996), Itália (1993 e 1996), Irlanda (1994 e 1997), Espanha (1996), ou mediante acordos interconfederais como os da Alemanha, Bélgica, Dinamarca, França e Países Baixos.¹

1. Jean-Michel Servais, O acordo social para o emprego, Anais do Seminário Internacional Relações de Trabalho, aspectos jurídicos, sociais e econômicos, Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 1998.

A concepção nacionalista de proteção do trabalho, tão a gosto dos países sul-americanos, também cultuada pelo movimento sindical de outros continentes, põe-se em rumo de colisão com a internacionalização do mercado de trabalho e confunde os sindicatos que ficam sem saber se protegem o trabalhador nacional ou se admitem a concorrência do trabalho estrangeiro em seu país.

O Prof. Wolfgang Däubler, da Universidade de Bremen, Alemanha², afirma que a globalização não muda, de forma direta, o marco legal das negociações coletivas, e que, contudo, na prática, as coisas se apresentam diferentes, porque em todos os países europeus há uma tendência à descentralização dos sistemas de negociação coletiva, como ocorre na Suécia, o que é explicável pelos efeitos das mudanças na economia mundial atingindo diferentemente as empresas. Mostra, também, que as empresas européias, diante da possibilidade de produzir no exterior em vez de internamente, reduzem ao mínimo a posição negociadora dos trabalhadores e a ameaça do desemprego atua como um freio às negociações salariais.

Caíram as taxas de sindicalização em muitos países, para a Organização Internacional do Trabalho, no período de 1985 a 1995, em percentuais que chegaram a 42,6% (Portugal), 42,5% (Argentina), 29,6% (França), 21,7% (Grã-Bretanha), 17,6% (Estados Unidos), 17,6% (Alemanha), 16,7% (Japão); houve discreto crescimento em outros países como Canadá, Dinamarca e Noruega.³

Em todos os países as empresas reduziram custos para enfrentar a competição cada vez maior, e subcontratando as suas atividades, os sindicatos que antes detinham a representação dos trabalhadores, perderam-na para outros sindicatos, com redução de receita, passando a enfrentar dificuldades orçamentárias, tendo que usar, como no Brasil, expedientes inéditos para atrair novos sócios, inclusive sorteios de prêmios.

O avanço tecnológico e a informática criaram um mundo dos computadores, disponibilizaram mão-de-obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas intensificaram-se, sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador.

Os sindicatos passaram a voltar as negociações para formas de garantia periódica de empregos, redução dos salários, contratos a prazo, suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional em colaboração com os governos, compensação de horas, com o que, como diz o professor italiano Vallebona, a autonomia coletiva foi chamada a gerir as crises das empresas.

A exclusão social – discussão que surgiu na Europa com o crescimento dos sem-teto, da pobreza e da marginalização de grupos – fez crescer outras formas de representação de interesses na sociedade, paralelas à via sindical, como as organizações não governamentais que funcionam com a colaboração de instituições particulares como igrejas, associações de bairros, órgãos de auxílio, em nível internacional, como a

2. Globalização Econômica e Direito do Trabalho, Anais do Seminário Internacional Relações de Trabalho, aspectos jurídicos, sociais e econômicos, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília, 1998, pág.41.

3. Doc. OIT-97/28, pág. 6 .

Anistia Internacional - criada em 1961 pelo advogado inglês Peter Benenson - que atua em cerca de 150 países na defesa dos direitos humanos.

O trabalho autônomo, informal e precário, gerou segmentos cada vez maiores de pessoas que não se socorrem da representação sindical e que procuram a defesa dos seus direitos em entidades específicas como as que atuam na defesa de interesses de vendedores ambulantes de rua e outras.

Cássio Mesquita Barros Júnior⁴ afirma: “Além da diminuição do número de filiados, a influência que os sindicatos exerciam no meio social também já não é a mesma, por força do aumento do número de trabalhadores informais. Também o maior acesso às informações, advindo dos meios de comunicação, colabora para que os indivíduos tenham maiores ambições individuais no seu trabalho, o que prejudica a atuação coletiva dos sindicatos. As mudanças não são somente políticas, mas também sociais e culturais. Nasce uma nova ética na sociedade moderna: o direito ou o dever do lazer. Os sindicatos passaram a se preocupar com faixas da sociedade até então não consideradas, como mulheres, jovens, autônomos, estudantes e domésticos. No Brasil, o servidor público, antes excluído, hoje se inclui no movimento sindical. Além disso, os sindicatos que até então somente se preocupavam com os trabalhadores assalariados, única força de trabalho, estão reformulando essa concepção para nela introduzir, se quiserem conservar ou aumentar sua influência, o setor informal, os autônomos, os temporários e os aposentados. Há centrais sindicais européias que incluem no registro de associados uma categoria nova: os aderidos ou aderentes, formada por homens e mulheres que vêm ao sindicato para tratar da reforma fiscal, habitação, política previdenciária, etc. O sindicato, em nossos dias, como observa Fernando Pergolesi, além de uma finalidade essencialmente trabalhista, penetra também em outros setores da comunidade nacional, desempenhando um papel cultural, técnico, moral e político. Há, inclusive, sindicatos preocupados com um problema crucial: o trabalho de crianças.

Resta aos sindicatos participar dos esforços voltados para a realização do bem comum que exigem a mobilização de toda a sociedade e do Estado na procura de meios que permitam o desenvolvimento econômico, a preservação das empresas – fonte dos empregos, a compatibilização entre migração da mão-de-obra nas uniões regionais, proteção dos interesses do trabalhador nacional e progresso social, e para esse fim a idéia de luta de classes não é tão eficaz como a de parceria e cooperação.

Na Inglaterra, Friedrich Hayek, influente economista no governo de Margaret Thatcher, entende que há incompatibilidade entre movimento sindical e economia de mercado, o que o levou a reinterpretar a liberdade de associação para propor a necessidade da desestabilização do coletivismo, a supressão dos privilégios sindicais – assim por ele considerados o *closed shop*, greves de boicotagem e o poder de negociar cláusulas dos contratos coletivos de trabalho vinculantes para todo um segmento de trabalhadores – sustentando que os sindicatos, como são associações, não devem ter tratamento legal diferente das demais associações de direito comum.

4. Cássio Mesquita Barros Júnior, *Categorias econômicas e profissionais*, in *Direito Sindical Brasileiro*, Ney Prado (Coord.), São Paulo, LTr, 1998, pág. 97.

Hayek sustentou, também, a superioridade do indivíduo sobre o grupo, o que o leva a entender que o indivíduo não deve estar sujeito a nenhuma conduta coletiva em uma sociedade livre e capaz de afastar o poder coercitivo sindical, considerando a liberdade de cada trabalhador necessária para o mercado de trabalho. E afirmou que os sindicatos devem continuar a existir mas as suas atividades devem ser confinadas internamente ao âmbito da empresa como uma exigência de funcionamento da economia de mercado que não pode ser afetada pelas dificuldades opostas pelos sindicatos.

Essas propostas de Hayek inspiraram o *Act de 1988*, seção 17. Não desfrutaram, atualmente, do mesmo prestígio, a partir do governo trabalhista de Tony Blair, mas continuam a influir, de modo muito forte, nos rumos do pensamento jurídico-trabalhista nessa região, em contraste com o que ocorre com os demais países integrantes da União Européia.

É o fim dos sindicatos ?

Gilberto Dupas⁵ sustenta que “nesse quadro – que está longe do que se sonhava, sendo apenas o que aí está – talvez haja algumas saídas para a sobrevivência do movimento sindical: adaptar-se à nova dinâmica social, abrindo-se para uma nova linha de ação de interesses dos trabalhadores flexíveis; criar novas estruturas institucionais e procurar encontrar soluções locais que encorajem a solidariedade com métodos de ação flexíveis, mas estáveis; e abandonar definitivamente a idéia de visar somente aos que estão empregados formalmente. O sindicalismo só não desaparecerá se, por evolução natural, souber transformar-se num novo ente adaptado ao trabalho flexível e à exclusão social “.

Dessas afirmações, sempre com a mesma ressalva de que refletem o que aí está mas não o que se imagina deva ser, as principais nos parecem a capacidade do sindicato de adaptar-se à nova dinâmica social, abandonar definitivamente a idéia de visar somente aos que estão empregados formalmente e saber transformar-se num novo ente adaptado aos novos paradigmas de emprego e à exclusão social, o que exigirá dos sindicatos ações positivas e não apenas retórica político-social, revisão das políticas que inspiram a sua ação, atreladas à propagação da luta de classes e não tão eficientes como a prática de atos de parceria e cooperação entre o capital e o trabalho visando à reforma do modelo econômico e ao crescimento do processo produtivo do qual dependem a criação e a manutenção de empregos.

Por outro lado, o sindicato tende a melhorar a legislação trabalhista não com uma atitude contestativa de toda e qualquer iniciativa que não parte dos seus quadros, mas despidendo-se de preconceitos contra outras iniciativas, o que exige, de sua parte, um alto grau de confiança nas próprias análises para saber, qualquer que seja a procedência de uma proposta ou um projeto de reforma da legislação, se atende ao interesse do país, embora nem sempre possa interessar ao sindicato, sem o que será difícil consertar o país e melhorar as condições de vida do trabalhador.

5. Gilberto Dupas, *Economia Global e Exclusão Social, pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo*, São Paulo, Paz e Terra, 1999, pág.58.

Será maior a liberdade do sindicato, frente aos partidos políticos, se deixarem de lado sectarismos e forem fiéis à regra de que os partidos é que devem servir aos sindicatos e não os sindicatos aos partidos políticos, meio de evitar que o sindicato não passe de um braço ou apêndice de interesses político-partidários e das pessoas que tomam conta do partido político.

2 – SINDICALISMO NA UNIÃO EUROPÉIA E NO MERCOSUL

A criação das comunidades internacionais, das quais a União Européia é uma realidade e o Mercosul uma esperança, veio trazer mudanças na organização e na ação dos sindicatos, motivados pelas novas situações que tiveram de enfrentar e premidos por circunstâncias novas em que se viram envolvidos e que os levou ao convencimento de uma necessidade, a necessidade de aderir e participar da internacionalização da economia e dela tirar os melhores proveitos em favor da classe trabalhadora.

A *União Européia* procura desenvolver, por meio de diversas declarações e atos, a idéia do diálogo social europeu como meio de impregnar o processo constitutivo da sua comunidade de fins econômicos, de uma preocupação com os aspectos sociais, tentativa de abrir espaços para a participação das organizações sindicais e representativas dos trabalhadores e empresas em nível comunitário e encontrar formas que permitam o desenvolvimento da negociação coletiva em esfera transnacional.

É nesse sentido, também, o *Ato Único Europeu*, de 1987, que se propõe a promover o desenvolvimento do diálogo entre as partes sociais em nível europeu, de modo convencional (art. 118 B), e a valorização dos contratos coletivos como fonte de normatização comunitária.

Diretriz semelhante é seguida pela *Carta Comunitária de Direitos Sociais* (1989), que fixa regras de tutela dos trabalhadores dentre as quais a liberdade de associação sindical e contratação coletiva.

O *Tratado de Maastricht* (1992) não se afasta dessa linha, a mesma do *Livro Verde – Política Social Européia* (1993), do *Livro Branco* (1994) sobre compatibilização entre competitividade e progresso social e do *Tratado de Amsterdam* (1997).

Não há como deixar de destacar, todavia, um aspecto da maior relevância. As questões de organização sindical e greve são consideradas internas, não comunitárias, insuscetíveis de normatização genérica pela União Européia, restritas à competência nacional de cada país membro da União, possivelmente diante da diversidade de posições entre a Inglaterra e os demais países da comunidade mas, também, porque a regulamentação desses temas em dimensão comunitária poderia produzir efeitos contrários aos objetivos pela mesma visados, daí ter o *Acordo Sobre Política Social*, do Tratado da União Européia, excluído da esfera normativa comunitária, dentre outros, o direito de associação, o direito de greve e o locaute (art. 2º, 6).

Mas a negociação coletiva foi reconhecida pela *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais*, de Estrasburgo (1989), salvo pelo Reino Unido e pelo *Acordo Sobre Política Social* anexo ao *Tratado de Maastricht* que declara que “o diálogo

social entre partes sociais no nível comunitário pode conduzir, se estes entenderem desejável, a relações contratuais, incluindo acordos " (art. 4º, 1).

Desenvolveu-se um sindicalismo comunitário europeu precedido por organizações existentes antes mesmo da institucionalização da União Européia, como a *Organização Regional da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres – ORE-CISL*, de 1950, e depois a *União das Indústrias da Comunidade Européia – UNICE (1958)*, já iniciado o processo integrativo da comunidade, a *União das Indústrias da Comunidade Européia – UNICE (1958)*, o *Centro Europeu das Empresas Públicas – CEEP (1961)*, o *Secretariado Sindical Europeu* do qual se originou a *Confederação Européia dos Sindicatos Livres da Comunidade – CESL (1969)*, a *Confederação Mundial do Trabalho (CMT)*, de 1974, derivada da *Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos – CISC*, e a *Confederação Européia dos Sindicatos Independentes – CESI (1990)*.

Assinale-se que a negociação coletiva comunitária não só estabeleceu enlces jurídicos diretos entre as partes diretamente participantes da mesma como, também, serviu de fonte de diretrizes que acabaram sendo, em alguns casos, absorvidas pelas normas da União Européia. A Diretiva nº 96/34/CE (1996) recepcionou um acordo coletivo comunitário sobre licenças por motivos familiares e a Diretiva nº 97/81/CE (1997) um acordo coletivo sobre tempo parcial.

É digna de realce a criação de novas formas de representação dos trabalhadores em empresas da União Européia. É um meio de criar um canal de diálogo entre os trabalhadores e suas empresas transnacionais assim consideradas aquelas que se instalaram em mais de um país do território europeu comunitário. É regida pela Diretiva nº 94/45/CE que a prevê nas empresas com pelo menos 1.000 trabalhadores e que tenham pelo menos duas filiais em 2 Estados membros da União Européia, ocupando cada qual, no mínimo, 150 trabalhadores.

Quanto ao *Mercosul*, tema examinado com profundidade por Cássio Mesquita Barros Júnior na tese *Perspectivas do direito do trabalho no Mercosul*⁶, a situação é bem diferente, justificável pelo estágio de desenvolvimento inicial em que se encontra, muito distante do longo caminho percorrido pela União Européia, sem tempo suficiente, portanto, para a instituição de organismos representativos dos trabalhadores na mesma dimensão dos europeus.

Mas houve avanços em decorrência da instituição, no Mercosul, do Foro Consultivo Econômico – Social (FCES), órgão de representação dos setores econômico e social, criado pelo Protocolo de Ouro Preto (1996), o que possibilitou a criação de uma seção brasileira desse foro, na qual há um canal de diálogo social porque dela participam a CGT – Central Geral dos Trabalhadores, a CUT – Central Única dos Trabalhadores, a FS – Força Sindical, a CNI – Confederação Nacional da Indústria, a CNA – Confederação Nacional da Agricultura, a CNC – Confederação Nacional do Comércio e a CNT – Confederação Nacional do Transporte.

6. Cássio Mesquita Barros Júnior, *Perspectivas do direito do trabalho no Mercosul*, São Paulo, EDUSP, 1993

DOCTRINA

Além dessa iniciativa, a *Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores – ORIT (1986)* criou a *Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS (1986)* o que permite o desenvolvimento de um trabalho destinado a estabelecer uma certa sintonia entre as organizações sindicais de cúpula na esfera sul do nosso continente, na sua coordenação das atividades sindicais em escala regional sul-americana.

Pelo lado patronal foi criada a *ADEBIM - Associação de Empresas Brasileiras para a Integração do Mercosul*.

Assinale-se, ainda, outro meio de participação dos sindicatos no processo de desenvolvimento do Mercosul, a fundação de comissões tripartites de estudo de diversos temas de relações de trabalho, com o nome de subgrupos, de acordo com a Resolução nº 11/91, do *Grupo Mercado Comum*, instituindo o *Subgrupo de Trabalho nº 11-SGT 11* para assuntos trabalhistas, denominação modificada pela Resolução nº 11/92 para *Relações de Trabalho, Emprego e Seguridade Social*, reformulado para *Subgrupo 10 (1995)* pela Resolução nº 20/95.

Nova alteração foi feita por meio da Resolução nº 38/95, do Grupo Mercado Comum – GMC instituindo grupos especiais *ad hoc* para os temas: custos trabalhistas, normas sobre relações de trabalho, seguridade social, higiene e segurança do trabalho, formação profissional, migrações trabalhistas e inspeção do trabalho.

A Resolução nº 115/96 restabeleceu as comissões permanentes reduzindo-as a três, segundo os temas da competência de cada uma : 1) relações trabalhistas; 2) emprego, migrações, qualificação profissional e formação profissional; 3) saúde, segurança, inspeção do trabalho e seguridade social.

Por meio da mesma resolução foi aprovada a pauta de negociação do Subgrupo 10 incluindo o projeto de Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul.

3 – ASPECTOS CONSTITUCIONAIS

Um dado que permite razoável conhecimento dos modelos de relações coletivas de trabalho é a Constituição de cada país, embora desde logo se reconheça que nem sempre os países incluem, na Carta Magna, regras sobre essas relações. Seria demasiadamente extensa uma enumeração dos diferentes aspectos que a questão envolve, um dos quais é o critério de classificação dos sistemas constitucionais.

Ganhou projeção jurídica fundamental a inclusão, nas Constituições, do direito de organizar sindicatos como expressão da liberdade sindical, sendo precedentes a Constituição da Suíça, de 1874, emendada em 1896.

Na Europa, com repercussões em outros continentes, iniciou-se um novo período no qual ganharam destaque as *constituições de respaldo à liberdade sindical* e não mais de simples *reconhecimento dessa liberdade* como a Constituição do México de 1917, que já assegurava o direito sindical, o contrato coletivo de trabalho e a greve.

Entende-se por respaldo constitucional sindical a declaração positiva de ações concretas que devem ser respeitadas e os atos que não são permitidos no sentido do efe-

tivo exercício dos direitos sindicais. É mais do que simples reconhecimento da liberdade sindical.

Trata-se de uma construção jurídica garantidora da sua implementação e da proscricção dos atos contrários a essa garantia, o que permite classificar as Constituições, adotando o mesmo critério utilizado, em *abstencionistas* como as dos Estados Unidos da América (1787), Alemanha (1949), China (1982) e a Constituição não escrita da Inglaterra, *sintéticas* quando restritas ao reconhecimento do direito sindical como as Constituições da Suíça (1874), México (1917), Japão (1946), França (1958), Venezuela (1961) e Uruguai (1966), e modernas de *respaldo constitucional* como as da Itália (1947), Espanha (1978) e Portugal (1976).

A constitucionalização do direito sindical corresponde a uma natural tendência do direito do trabalho, notadamente no Brasil, que é a correção dos seus rumos até agora voltados para o direito individual em detrimento do coletivo. Houve um desequilíbrio entre os dois setores do direito do trabalho, devido, principalmente, às concepções corporativistas que em nada favoreceram o direito sindical.

Justifica-se a inclusão dos princípios da liberdade sindical, da autonomia coletiva dos particulares e do direito de greve nas constituições uma vez que são diretrizes de organização do sistema e definidores das relações entre a organização e a ação sindical e o Estado. Portanto, a importância das Constituições de respaldo a esses valores ultrapassa os limites do direito do trabalho para alcançar a própria essência do regime democrático dos quais fazem parte. É muito mais significativo, em nossas Constituições, o seu expreso reconhecimento que supera a importância atribuída à quantificação constitucional, por exemplo, ao adicional de 50% das horas extras, ao acréscimo de 1/3 da remuneração das férias e ao aviso prévio proporcional, matéria que, pela natureza, deve ser tratada em outros níveis do ordenamento jurídico.

Devemos ao jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte a classificação das Constituições, segundo o ângulo da liberdade sindical, para dizer que os modelos nacionais de regulamentação jurídica da liberdade sindical são, primeiro, o modelo abstencionista ou de autonomia coletiva pura, que é aquele em que a lei se omite ou não reprime a liberdade sindical, exemplificando com a Itália, Suécia, Inglaterra, República Federal da Alemanha, Bélgica e Uruguai; segundo, o modelo intervencionista ou regulamentarista por meio de ampla legislação sobre o sistema de relações coletivas de trabalho como na França, na Espanha, em Portugal, no Canadá e em toda a América Latina, exceto no Uruguai; terceiro, o modelo socialista referindo-se à extinta União das Repúblicas Socialistas Soviéticas que reprimia a greve.

Efrén Córdova já propusera outra classificação com base na conflitividade maior ou menor e a centralização ou descentralização da organização sindical.

Preferimos classificar as Constituições em *omissivas e prescritivas*, estas de *reconhecimento* e de *respaldo à liberdade sindical*.

4 – CONSTITUIÇÕES OMISSIVAS

Há países nos quais a Constituição não incluiu normas sobre Direito Sindical. É o caso da Constituição dos Estados Unidos da América do Norte (1787), da Alemanha (1949) e da Grã-Bretanha.

Nesses países, o sistema de relações coletivas de trabalho é desenvolvido, a economia tem um vigor conhecido, e a organização sindical surgiu espontaneamente favorecida pela sua história política e econômica com base em uma concepção predominantemente sociológica das relações coletivas de trabalho e no convencimento da desnecessidade de dar relevância constitucional a essas questões, fiéis à postura liberalista do Estado não intervencionista e na preservação da liberdade econômica dos particulares.

Na América Latina, o Uruguai tem como sua norma básica a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. A Constituição do Uruguai (1967) dispõe (art. 57): “A lei promoverá a organização de sindicatos gremiais, atribuindo-lhes franquias e ditando normas para reconhecer-lhes personalidade jurídica”.

O modelo homizio permite a formação natural das organizações sindicais, a auto-regulamentação das relações coletivas de trabalho pelos próprios interlocutores sociais e a greve como exercício de uma liberdade.

5 – CONSTITUIÇÕES PRESCRITIVAS E CONSTITUIÇÕES DE RESPALDO À LIBERDADE SINDICAL

A tendência atual é a inclusão dos direitos coletivos nas Constituições desde o constitucionalismo social, a *Constituição do México* (1917) e a *Constituição de Weimar* (1919), na Alemanha.

Mas diferem os espaços ocupados pelo Direito Sindical nas Constituições, menor nas Constituições sintéticas como a do Japão de 1946, art. 28, que declara: “O direito dos trabalhadores de organizar-se, de celebrar acordos e agir coletivamente é reconhecido”.

A Constituição do México (1917) assegura (art. 123, XVI) o direito de coligação para a defesa dos interesses, tanto de trabalhadores como de empregadores, por meio de sindicatos, associações profissionais, considera lícita a greve quando tiver por finalidade conseguir o equilíbrio entre os diversos fatores de produção, harmonizando-se os interesses do trabalho com os do capital e declara que a greve será ilícita quando a maioria dos grevistas praticar atos de violência contra pessoas ou a propriedade

Na Suíça, a Constituição de 1874, emendada em 1975 e 1985, dispõe que compete à Confederação Helvética legislar sobre relações entre as associações de empregados ou operários e as entidades patronais, bem como sobre a força obrigatória das convenções ou acordos coletivos de trabalho (art. 34).

Na França, a Constituição de 1958 transfere ao Parlamento competência para legislar sobre direito do trabalho, direito sindical e seguridade social (art. 34).

Nos Países do Mercosul, a Constituição da Argentina (de 1853) com as reformas de 1860, 1866, 1957 e 1994) incluiu entre os direitos fundamentais a liberdade de associação e o art. 14 bis declara: “Organização sindical livre e democrática reconhecida pela simples inscrição em um registro especial” e é regulamentada por dispositivos da Lei nº 23.551.

A Constituição do Paraguai (1992) declara (art. 96, § 1º): “Todos os trabalhadores públicos ou privados têm o direito de organizar-se em sindicatos...”

Nos países andinos, a Constituição do Peru (1993), proclama (art. 28): “O Estado reconhece os direitos de sindicalização, negociação coletiva e greve”

Entre as Constituições de respaldo à liberdade sindical está a da Itália (1948) sobre a qual convém, para melhor compreensão, verificar o ordenamento jurídico sindical constitucional e infraconstitucional.

O direito sindical italiano pós-corporativo inicia-se em 1941 com a Lei nº 14, de 30.01.1941, que assegura a liberdade sindical seguida de outras leis dentre as quais o Código Civil (art. 36), que dispõe sobre associações não reconhecidas.

A Constituição de 1948 declara (art. 39): “A organização sindical é livre. Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão o seu registro junto a cartórios locais ou centrais, segundo as normas da lei”.

Acrescenta: “É condição para o registro que os estatutos dos sindicatos contêm regras internas com bases democráticas”. “Os sindicatos registrados têm personalidade jurídica. Em função dos seus filiados, podem estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os trabalhadores pertencentes às categorias a que se refere o contrato”. “O direito de greve é exercido no âmbito das leis que o regulamentam”.

Regulamentando-a, foi aprovada a Lei nº 300, de 27 de maio de 1970, que dispõe sobre o direito de associação e atividade sindical (art. 14); a nulidade dos atos discriminatórios à liberdade sindical (arts. 15 e 16); a proibição do financiamento de sindicatos de trabalhadores pelos empregadores (art. 17); a reintegração de trabalhadores no emprego do qual é despedido por motivos sindicais (art. 18); a representação sindical na empresa (art. 19); as assembléias sindicais (art. 20); o referendo (art. 21); a transferência de dirigentes sindicais em empresas (art. 22); a permissão de retribuição para dirigente sindical (art. 23); os casos em que essa retribuição é vedada (art. 24); o local no estabelecimento para divulgações sindicais (art. 25); a contribuição sindical e direito de proselitismo (art. 26); e o local da unidade produtiva à disposição dos representantes sindicais (art. 34).

Dois acordos sindicais completaram as modificações, todas destinadas a afastar o modelo corporativista da *Carta del Lavoro* de 1927, o *Acordo Interconfederal sobre Representação Sindical Unitária* nos estabelecimentos, resultante do protocolo entre governo e representações sindicais em julho de 1993, do qual participaram *Confindustria*, *Intersind*, *CGIL* e *UIL* e que definiu diretrizes sobre composição dos órgãos de representação, liberdade sindical, eleições e outros temas correlatos, e o *Acordo Interconfederal para Regulamentação da Diretiva 94/95/CE*, de 22 de setembro de 1994,

DOCTRINA

subscrito pela *CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA e ASSICREDITO*, por meio do qual foram recepcionadas, pelo direito interno, as regras da União Européia sobre direito de informação e de consulta dos trabalhadores na empresa e grupo de empresas de dimensão comunitária e outras questões semelhantes.

A liberdade sindical respaldada pela Constituição permitiu, como mostra Giuseppe Pera, em *Compendio di diritto del lavoro (1992)*, o desenvolvimento de um sindicalismo sem nenhuma interferência autoritária do Estado e segundo critérios de representatividade definidos pelos próprios interessados, tanto sindicatos por profissão como por setores de indústria e com total liberdade de auto-enquadramento da categoria, as organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores reciprocamente se reconhecem e entram em acordo quanto à oportunidade para subscreverem contratos coletivos, seus níveis e alcance e a greve é garantida como um direito.

Observa Mattia Persiani, em *Diritto Sindacale (1997)*, que a Constituição representou o repúdio à concepção corporativa e às funções públicas que atribuiu aos sindicatos, fatores inconciliáveis, que são, com a liberdade, surgindo, assim, uma nova forma de interpretar o fenômeno sindical.

Luisa Galantino, em *Diritto Sindacale (1992)*, sublinha que a Constituição permitiu que cada sindicato definisse o âmbito no qual pretendesse operar, incluindo a liberdade de constituir mais de uma entidade sindical na mesma categoria merceológica ou num mesmo setor produtivo, não mais configurando, este último, uma realidade ontológica limitativa da experiência sindical. Sustenta, também, que o princípio da *liberdade de organização* implica a possibilidade de constituir sindicatos também numa estrutura não associativa na qual operam todas as representações de trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical, como as Comissões internas de representação sindical nas empresas previstas no art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores (Lei nº 300).

A Espanha, depois do período de transição no qual o corporativismo foi sendo abandonado, seguiu uma trajetória para a liberdade de organização sindical com ratificação de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho inclusive as números 87, de 1948 e 98, de 1975, que preconizam um sindicalismo democrático, aprovou a Carta Social Européia, de 1961, pela qual os Estados signatários comprometem-se a não restringir a liberdade sindical, aprovou diversas leis para consolidar a transição do regime sindical, iniciou a prática dos pactos sociais com o Pacto de Moncloa (1977), seguido por diversos outros e incluiu na Constituição de 1978 os princípios da liberdade sindical (art. 28.1), da negociação coletiva (art. 37.1 e 37.2) e o direito de greve (art. 28.2) desenvolvidos pelo Estatuto dos Trabalhadores (1980) e a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (1985).

A Constituição da Espanha (1978) respalda a liberdade sindical e o direito de formar sindicatos, de a eles filiar-se, de constituir confederações e fundar organizações internacionais.

Declara (art. 7): “Os sindicatos de trabalhadores e as associações empresariais contribuem para a defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são

próprios. Sua criação e o exercício da sua atividade são livres dentro do respeito à Constituição e à lei. Sua estrutura interna e funcionamento deverão ser democráticos”.

E o artigo 28 dispõe: “Todos têm o direito a sindicalizar-se livremente. A lei poderá estabelecer limites ou exceções ao exercício desse direito quanto às forças ou institutos armados e quanto às demais corporações sujeitas à disciplina militar e regulará as peculiaridades do seu exercício pelos funcionários públicos. A liberdade sindical compreende o direito de formar sindicatos e de filiar-se no sindicato da sua escolha, assim como o direito dos sindicatos de formarem confederações e o de fundarem organizações sindicais internacionais ou de nelas se filiarem. Ninguém poderá ser obrigado a filiar-se a um sindicato”.

Outro dispositivo constitucional declara (art. 37): “1. A lei garantirá o direito de negociação coletiva trabalhista entre os representantes dos trabalhadores e empresários, assim como a força vinculante dos convênios. 2. É reconhecido o direito dos trabalhadores e empresários de adotar medidas de conflito coletivo. A lei que regule o exercício desse direito, sem prejuízo das limitações que possa estabelecer, incluirá garantias precisas para assegurar o funcionamento dos serviços essenciais da comunidade”.

A Lei Orgânica de Liberdade Sindical (1985) regulamenta o princípio constitucional da liberdade sindical, regulando a titularidade do direito, as faculdades que o integram, a tutela da liberdade sindical e repressão a condutas anti-sindicais, o regime jurídico sindical, a ação sindical, os critérios definidores da maior representatividade sindical, as seções e os delegados sindicais e a representação dos trabalhadores na empresa.

A Constituição de Portugal (1976), bastante abrangente, expõe uma plataforma completa sobre dimensões da liberdade sindical e suas formas de realização, compreensivas do sentido coletivo e individual. O seu objetivo foi afastar as restrições que vinham do corporativismo, dotando o sistema de características amplas, estimulantes da iniciativa dos sindicatos e capaz de modernizar as relações coletivas em um clima de democracia e valorização da espontaneidade.

Assim, a liberdade sindical é declarada como liberdade de criação de associações sindicais, em todos os níveis; liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar contribuições para sindicato em que não esteja inscrito; liberdade de organização e regulamentação interna das associações; direito de exercício de atividade sindical na empresa; e direito de tendência, nas formas estabelecidas pelos respectivos estatutos sindicais.

Dá relevo à democracia interna nos sindicatos, obrigando-os a eleições periódicas, e por escrutínio secreto. Não impõe a unicidade sindical, mas a admite ao declarar que “é reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses” (art. 56). Assegura o direito de contratação coletiva e garante o direito de greve, dispondo que “compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito” (art. 58). Proíbe, de outro lado, o locaute.

Sobre liberdade sindical, declara (art. 57): “(Liberdade sindical) 1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: a) a liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; b) a liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; c) a liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais.”

Assegura o direito de exercício de atividade sindical na empresa.

Dispõe, ainda, que as associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização da gestão democrática, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação ativa dos trabalhadores em todos os aspectos da atividade sindical.

Considera as associações sindicais independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

E a fim de assegurar a unidade e o diálogo das diversas correntes sindicais eventualmente existentes, garante aos trabalhadores o exercício do direito de tendência dentro dos sindicatos, nos casos e nas formas em que tal direito for estatutariamente estabelecido.

Autoriza as associações sindicais a estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

A mesma Constituição tem regras sobre convenções coletivas (art. 58) e participação sindical nos seguintes termos :

“Direito das negociações sindicais e contratação coletiva. 1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. 2. Constituem direitos das associações sindicais: a) participar na elaboração da legislação do trabalho; b) participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem a satisfazer os interesses das classes trabalhadoras; c) participar no controle de execução dos planos económicos e sociais. 3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva. 4. A lei estabelece as regras respeitantes à competência para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

Da análise dessas Constituições é possível dizer que as Constituições sintéticas têm maior possibilidade de permanência no tempo desde que se atenham a declarar princípios fundamentais, como o princípio da liberdade sindical, o reconhecimento dos convênios coletivos de trabalho, o direito de greve e o de representação dos trabalhadores no local do serviço. A garantia genérica de direitos básicos sem referência a detalhes evita a desatualização da Constitui-

ção e permite as alterações que se fizerem necessárias na lei ordinária, sem atri- to com a Lei Maior.

Da mesma maneira que não é desejável uma Constituição exagerada- mente resumida, não é uma Constituição desmedidamente detalhista que per- ca o equilíbrio necessário, correto para os seus fins, dentre os quais dar suporte aos principais direitos sindicais.

6 – A CONSTITUIÇÃO DE 1988: CONTINUIÍSMO, AVANÇOS E CONCEITOS INDETERMINADOS

A Constituição de 1988 manteve defeitos advindos do corporativismo como a regra do sindicato único, a contribuição sindical compulsória sobre os salários dos não associados ao sindicato e o sistema confederativo sindical; introduziu conceitos inde- terminados e sobrepôs uma nova ordem legal à CLT, sobreposição essa nem sempre clara diante de divergências de interpretação sobre os conceitos indeterminados.

Não há como situá-la no plano da liberdade sindical se ao afirmá-la veda mais de um sindicato da mesma categoria na base territorial e impõe um modelo de organi- zação sindical, o confederativo. É, no mínimo, contraditória. Seria um marco no senti- do da autonomia coletiva se não cometesse esse pecado. A autonomia coletiva pressu- põe o espaço de liberdade que não permite.

Reconheça-se, no entanto, que trouxe avanços.

Declara que “é livre a associação profissional ou sindical”. Proclama que é “vedada ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”, im- pedindo, assim, a possibilidade de ingerência direta do Ministério do Trabalho e Em- prego sobre a gestão e os atos internos do sindicato como as eleições e assembléias sin- dicais antes sujeitas a impugnações julgadas pelo Ministério e agora passíveis apenas de revisão na via judicial. Facilita a criação de sindicatos ao dispor que “a lei não pode- rá exigir a autorização do Estado para a fundação de sindicatos, ressalvado o registro no órgão competente”, o que, em outras palavras, faculta a auto-organização sindical, suprimindo, desse modo, a dependência dos sindicatos ao Estado. Assegura a estabilidade do dirigente sindical ao declarar que “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindi- cal, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se come- ter falta grave nos termos da lei”. Transfere para os trabalhadores definir a sua base ter- ritorial sindical, declarando que esta “será definida pelos trabalhadores ou empregado- res interessados, não podendo ser inferior à área de um município”. Flexibiliza o siste- ma legal autorizando a redução dos salários e, também, da jornada diária de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, e a ampliação, pelas mesmas vias, da jornada normal diária nos regimes de turnos ininterruptos de revezamento. Assegu- ra o direito de greve reprimindo o abuso do seu exercício. Permite, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante dos trabalhadores com a finali- dade de promover o entendimento direto com os empregadores.

DOCTRINA

Mas formulou alguns conceitos indeterminados e, com isso, deu causa a incertezas, divergências de interpretação e, portanto, insegurança jurídica quanto ao entendimento dos mesmos.

Primeiro, o conceito de *órgão competente para o registro dos sindicatos*. Não o indica. Limita-se a dizer que *a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente*. Faltou objetividade. Esse órgão para alguns é o Cartório Civil, para outros o Ministério do Trabalho e Emprego e para outros ainda deve ser um órgão sindical a ser criado pelos sindicatos. As novas entidades sindicais registram os seus atos constitutivos no Cartório Civil e fazem a sua inscrição no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo, o conceito de *categoria*. A *Constituição* declara que *ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria*. Não esclarece o sentido da expressão “categoria”, conceito importante no corporativismo, mas que perdeu a sua relevância com a liberdade sindical que permite que os trabalhadores se organizem como quiserem e o sindicato representa categorias ou outros grupos como todos os que trabalham numa empresa ou aqueles que trabalham em mais de uma categoria, o que mudou a base da organização sindical. É impossível conciliar liberdade sindical com enquadramento sindical oficial, categoria *a priori* sindical com auto-organização sindical, sindicalismo plurirrepresentativo com categoria *ontológica*.

Terceiro, o conceito de *interesses individuais da categoria*. É uma contradição porque se os interesses são individuais não são da categoria, e se são desta ultrapassam a dimensão daqueles. Não há uma posição intermediária entre interesses individuais e interesses da categoria para interpor-se entre esses dois tipos um terceiro, que seriam os interesses individuais da categoria. São também individuais os interesses pluriindividuais e os transindividuais homogêneos, e são coletivos, uma vez que se trata de sujeitos indeterminados embora determináveis, assim como coletivos são também os interesses difusos.

Quarto, o conceito de *sistema confederativo*. Declara a *Constituição* 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 expressão *sistema confederativo* pode ser interpretada como a restrição da pirâmide sindical a três degraus obrigatórios: sindicatos, federações e confederações. Mas se é assim, ficam fora do sistema confederativo as centrais sindicais, em detrimento da estrita correspondência que deve existir entre a organização sindical real e a formal. Se uma central sindical resolver denominar-se confederação e se representar sindicatos de mais de uma categoria, estaria incluída no sistema confederativo? É fácil ver que a indeterminação do conceito não favorece a liberdade sindical.

Quinto, o conceito de *obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas*. Faculta duas diferentes conclusões: a restritiva, acolhida pela ju-

risprudência que limita a sua aplicação aos sindicatos de trabalhadores, e a literal, que é ampliativa, segundo a qual a regra é válida tanto para sindicatos de empregados como de empregadores.

Sexto, o conceito de *defesa dos direitos individuais e coletivos da categoria pelo sindicato na esfera judicial*. Basta dizer que trouxe a polêmica em torno da substituição processual, para alguns fundamentada nesse dispositivo, para outros dependendo de lei infraconstitucional que a delimite. Não se sabe ao certo se o conceito refere-se às funções do sindicato – a defesa de interesses dos representados – ou, também, à via processual por meio da qual essa defesa pode ser feita – a representação processual e a substituição processual.

Teria sido mais feliz a expressão *direitos individuais dos seus representados (do sindicato)*. Como está, não permite uma conclusão convergente em torno da extensão da atuação judicial do sindicato. *Representados* não é o mesmo que categoria. Podem ser os membros da categoria mas, também, um conjunto menor ou maior de pessoas ou de entidades sindicais. Representado também não significa *associado*, de modo que o sindicato pode representar os associados mas também outras pessoas. Há duas teses sobre a extensão da representação do sindicato. Para a primeira o sindicato deve ser o representante apenas dos seus associados, e para a segunda não só dos filiados mas de todos os beneficiados pela sua ação nas negociações coletivas, sócios ou não.

Sétimo, o conceito de *proibição de interferência ou intervenção*. Discute-se, até hoje, em cada caso concreto, a questão. Declara a Constituição que é livre a associação profissional ou sindical e veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Permite concluir que a estrutura interna do sindicato é matéria agora regulamentada pelos estatutos das entidades sindicais, mas a CLT indica essa estrutura básica (art. 522): diretoria, assembléia e conselho fiscal. Se ao Estado é proibido interferir na organização sindical, caberia à lei fixar quais são os órgãos internos da estrutura administrativa do sindicato sem desatendimento ao princípio constitucional?

Observe-se, também, o problema do exercício de atividades econômicas pelos sindicatos. Esse exercício é proibido pelo art. 564 da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, persistiria diante do princípio da não intervenção do Estado na organização sindical?

Note-se, ainda, a questão da necessidade de autorização do Presidente da República (CLT, art. 565) para filiação a entidades sindicais internacionais. Difícil é compatibilizar esse dispositivo infraconstitucional com o mesmo princípio da não-intervenção e não-interferência do Estado na organização sindical.

A mesma indeterminação conceitual leva a uma questão, aparentemente singela e que deveria ser resolvida tanto por instâncias menores do Judiciário como também pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal: decidir qual é o número máximo de dirigentes que o sindicato pode ter. A CLT (art. 522) dispõe que “a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de

7 (sete) e, no mínimo, de 3 membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral”. Esse dispositivo tem outras repercussões diante da garantia constitucional da estabilidade do dirigente de cargo eletivo sindical. A Lei Maior veda a interferência do Poder Público na organização sindical e a lei menor fixa o número máximo de diretores que o sindicato pode ter. É difícil compatibilizar essa limitação com a atual organização sindical. Daí não ser observada pelos sindicatos.

Como a indeterminação legal do número de dirigentes do sindicato pode levar ao abuso do direito dos sindicatos com o propósito de dar estabilidade no emprego ao maior número possível de sindicalistas e como não se faz a distinção entre dois problemas, um o número de diretores do sindicato, outro o do número de diretores portadores da estabilidade, autorizada doutrina concluiu que houve a recepção do art. 522 da CLT pela Constituição de 1988 e foi referendada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, SDC, RODC-393.224/97, Ac. de 01.06.98, rel. *ad hoc* min. Armando de Brito; TST, SDC, RO 423.261/98.0, rel. min. Ursulino Santos) e pelo Supremo Tribunal Federal (RE n. 193.345-3, 2ª T., rel. min. Carlos Velloso, DJ de 28.05.99).

A maneira de evitar polêmica sobre dispositivos recepcionados ou não pela Constituição de 1988 é a revogação daqueles que se atritam com o texto, com o espírito da nova Carta e com a realidade atual da organização sindical, a partir de uma premissa, a necessidade de afastar a fisionomia publicística e autoritária da concepção de sindicalismo da CLT, o que, a nosso ver, leva à revogação expressa de diversos artigos consolidados pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

1) registro, reconhecimento, pelo Ministério e requisitos para funcionamento de associações profissionais, transmissão de bens e sua transformação em sindicatos (CLT, arts. 512, 515, 518, 558 e outros);

2) base territorial distrital de sindicatos (CLT, art. 517);

3) a atribuição, pelo Ministério, de investidura sindical (CLT, art. 519);

4) concessão e cassação de carta sindical pelo então Ministro do Trabalho (CLT, art. 520, 555, 556 e 557);

5) as condições para funcionamento dos sindicatos (CLT, art. 521);

6) os órgãos internos, administração de sindicatos e número de diretores e membros do Conselho Fiscal (CLT, arts. 522 a 529, 537 e 539);

7) as eleições sindicais (CLT, arts. 524, 529, 531, 532, 537, 539 e parágrafos do 543);

8) as assembléias sindicais e recurso contra deliberações das mesmas, das diretorias e do conselho fiscal para o então Ministro do Trabalho (CLT, arts. 526, 540 e 542);

9) o livro de registro do sindicato (CLT, art. 527);

10) a intervenção do Ministro do Trabalho em entidades sindicais (CLT, art. 528);

DOUTRINA

11) a CES – Comissão de Enquadramento Sindical (CLT, arts. 570, 571, 572, 574, 575, 576 e 577);

12) as isenções tributárias para sindicalizados (CLT, art. 547);

13) a aplicação da receita do sindicato (CLT, art. 549);

14) a alienação de imóveis, instruções do então Ministério do Trabalho sobre elaboração de orçamento e escrituração das operações de ordem financeira de entidades sindicais (CLT, art. 551);

15) penalidades, afastamento e destituição de dirigentes sindicais pelo então Ministério do Trabalho (CLT arts. 553, 554, 555, 556 e 557);

16) a proibição de atividades exercidas pelas entidades sindicais (CLT, art. 564);

17) a proibição da filiação de entidades sindicais a organizações internacionais (CLT, art. 565);

18) os sindicatos de empresas industriais do tipo artesiana (CLT, art. 574); sindicalização de servidores do Estado e entes paraestatais (CLT, art. 566).

Ressalte-se a tormentosa questão da recepção de dispositivos da CLT pela Constituição de 1988, enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal com resposta afirmativa nos seguintes casos: a) categorias e enquadramento sindical; b) registro de sindicatos no Ministério do Trabalho e Emprego; c) natureza diferenciada da categoria de profissionais liberais; d) desmembramento de categorias; e) criação de confederações.

7 – PLURALISMO JURÍDICO

É das maiores a importância do pluralismo jurídico, hipótese comprovada pela experiência da existência de diversos centros de posituação da norma jurídica, no ordenamento jurídico sindical, do qual é uma das mais eloqüentes formas de evidência do acerto dos seus postulados. O pluralismo jurídico é uma teoria das fontes do Direito numa perspectiva sócio-normativa, no sentido de que a lei não é a única norma jurídica, uma vez que coexiste com outras regras, igualmente integrantes do ordenamento jurídico, porém de origem não estatal.

Para o pluralismo jurídico, é inerente ao processo de elaboração do direito positivo a criação social do Direito, o que significa que no mesmo espaço social diversas ordens jurídicas independentes e correlacionadas vivem, criam Direito positivo do ordenamento respectivo, aplicam, em muitos casos, esse mesmo Direito que é, pelo Estado, reconhecido e atuado pela jurisdição.

Combinam-se, assim, na estrutura jurídica da sociedade, diversas ordens e não apenas a estatal, coexistindo diversos modelos jurídicos segundo uma noção mais ampla de fonte do Direito, dotadas de validade objetiva apenas aquelas que obedeçam aos requisitos previstos pelo ordenamento jurídico de cada país, correlacionando-se diversos graus de positividade do Direito, inseridos num todo que é comandado pela Constituição que as investe de juridicidade atributiva da sua normatividade no sistema geral.

Assim é que ao lado ou abaixo das normas legais, incluindo leis, decretos legislativos, medidas provisórias, cuja validade e diante dos seus fins gerais implicitamente aplicam-se *erga omnes*, e que ocupam um lugar proeminente, são dotados de positividade jurídica, na forma estabelecida pelo ordenamento, os usos e costumes, no movimento sindical, têm um papel que não pode ser ignorado, conhecidas, que são, as praes sindicais, responsáveis por alguns dos comportamentos dos sujeitos das relações jurídicas que se desenvolvem na esfera coletiva, os modelos negociais fundados no *pacta sunt servanda*, o que permite o reconhecimento de um normativismo além de um legalismo das fontes no Direito sindical, para alguns, mas não por todos, base dos contratos coletivos de trabalho, em especial nos Países cujas leis distinguem tipos diferentes de contratos coletivos, conforme a extensão dos efeitos das suas cláusulas.

A sociedade medieval foi plurinormativa e descentralizadora, e as corporações de ofícios, com os regulamentos que instituía para a profissão que nela reuniam os mestres, companheiros e aprendizes, muitas das quais eram detalhadas e tinham força de lei interna, impunham um ordenamento não estatal dotado de validade e eficácia no seu âmbito, com as regras da profissão rigorosamente observadas.

Na história do pensamento jurídico o pluralismo surgiu como uma reação contra a identidade entre o Estado e o Direito, levada ao máximo pelo monismo, com raízes profundas encontradas em diversas manifestações que incluem a *teoria dos corpos intermediários*, de Montesquieu, em *O Espírito das Leis*; Leibniz e a tese da produção do Direito, além do Estado, por outras fontes como a Igreja e as sociedades; o *método de interpretação livre* de François Géný (1861-1938), autor de *Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif* (1925), a quem é atribuída a criação da escola sociológica do Direito na França; a *escola do Direito livre*, movimento que envolveu juristas centro-europeus unidos na defesa do pluralismo frente ao positivismo legalista dominante nos países que desenvolveram uma obra codificadora, voltado para uma investigação sociológica do Direito, tendo como um dos seus precursores Hermann Kantorowicz (1877-1940), precedido por Eugen Ehrlich (1862-1922); o *organicismo jurídico* aplicado à teoria das fontes do Direito; o *jusnaturalismo fundado na natureza das coisas* de Messner e a defesa da legitimidade de um Direito não estatal como o produzido pelos sindicatos; Scholten e a validade da concorrência, ao Direito estatal, das convenções coletivas e regulamentos de organizações operárias; Del Vecchio e a concepção dos *centros de determinações jurídicas* tantos quantos sejam os círculos sociais, e outros.

Mas a sua afirmação maior deu-se com o *institucionalismo* desenvolvido na França por Maurice Houriou⁷, Georges Renard⁸, e a teoria dos fatos normativos. Para Houriou, instituição é uma idéia de obra ou de empreendimento que se realiza e dura juridicamente em um grupo social, um poder que se organiza pela concretização dessa idéia que passa da subjetividade dos seus idealizadores para a objetividade da infra-estrutura social, formação natural gerada pela continuidade da sua prática, incluindo o

7. Maurice Houriou, *La théorie de l'institution et de la fondation*, 1925.

8. Georges Renard, *La théorie de l'institution*, 1930.

sindicato como uma instituição, uma idéia-ação, uma organização social instituída segundo um propósito que a inspirou.

A *teoria dos fatos normativos* foi defendida por Georges Gurvitch (1894-1965), russo radicado na França, na Revolução Comunista de 1917, professor em Patrogrado-Leningrado, autor de *Sociology of Law* (1942), que escreveu quando na Europa se propagavam as idéias fascistas e nacional-socialistas da Alemanha, o que o levou a convencer-se das vantagens de uma ordem jurídica democrática contrária a todo tipo de totalitarismo, inclusive o de esquerda implantado pela revolução comunista, fatos da história influentes no seu pensamento segundo o qual não há uma hierarquia preestabelecida entre os ordenamentos jurídicos, o Estado social e o Direito social, este com a função de integração objetiva da comunidade.

O pluralismo encontra em Norberto Bobbio⁹ e na *teoria do ordenamento jurídico* uma das suas mais atuais e conceituadas manifestações. Bobbio considera insuficiente, para o conceito de Direito, o estudo da norma jurídica, utiliza-se da teoria pura do Direito, de Kelsen, e da norma fundamental como apoio da validade da pirâmide normativa, revendo-a para construir uma teoria geral do Direito estrutural-funcional.

Defende um critério não formal do Direito, não prescinde da importância da visão kelseniana, mas a considera incompleta, daí deslocar o centro da sua investigação da norma para o ordenamento jurídico, com base institucionalista, fundamento da sanção segundo uma compreensão de exterioridade à norma jurídica do Direito como característica de certos ordenamentos normativos mais que de certas normas.

Entre nós, as conclusões de Miguel Reale, em *Lições Preliminares de Direito*¹⁰, com o *tridimensionalismo jurídico* e o *direito como experiência*, e em *Fontes e Modelos Jurídicos*¹¹, dão-nos uma visão da experiência jurídica sob o ângulo das fontes do Direito e os modelos jurídicos como conteúdo material das normas. O grande pensador brasileiro entende que, embora o Estado seja detentor da coação jurídica, existe Direito também em outras instituições, não só o Estado, sendo exemplo o grupo profissional ou sindical que regulamenta as atividades de classe, estabelecendo normas protegidas por sanções organizadas.

8 – A TEORIA DO DIREITO SOCIAL

A *teoria do Direito social* e a teoria da *autonomia coletiva dos particulares* são expressões do pluralismo jurídico, princípio fundante dos ordenamentos sociais, do qual um deles é o sindical.

Ramón Soriano¹² afirma que “a idéia central de Gurvitch é a conexão que estabelece entre sociabilidade e Direito, em uma visão plural e entrelaçada de ambos. Dire-

9. Norberto Bobbio, *Teoria dell'Ordinamento giuridico*, Torino, Giappichelli, 1955 e 1960 ; *Teoria della norma giuridica*, Turin, Giappichelli, 1958.

10. Miguel Reale, *Lições Preliminares de Direito*, São Paulo, Bushatsky, 1973 e ed. Saraiva, 1994.

11. Miguel Reale, *Fontes e Modelos Jurídicos*, São Paulo, Saraiva, 1994.

12. Ramón Soriano, *Sociología del Derecho*, Barcelona, Ariel, 1997, pág. 137.

tamente enfrentando a redução do Direito pelo positivismo jurídico estatal, encontra na sociedade e suas formas espontâneas de relação entre as fontes plurais do Direito, as que chama de fatos normativos, querendo precisar que dos fatos (os fatos das relações sociais) surgem os direitos.” E acrescenta: “Em Gurvitch encontramos também umas reflexões sobre o Estado social e o Direito social: o Estado social separado da idéia do Estado social paternalista, que favorece o bem-estar dos cidadãos, sem que esses possuam liberdades; o Direito social concebido no entanto com acentos abstratos. O Direito social, em Gurvitch, é um Direito que tem como função a integração objetiva da comunidade, que deriva dela e nela tem o seu fundamento, sem redução a formas exclusivas”.

A teoria do Direito social de Gurvitch foi direcionada para o Direito social, de modo mais direto, em suas obras clássicas *Le temps présent et l'idée du droit social* (1931), *L'idée du droit social* (1932) e *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit* (1935). Na primeira, sustenta a necessidade de uma fundamental revisão da teoria das fontes do Direito positivo para ser dada uma solução satisfatória aos problemas decorrentes do desenvolvimento de dois ramos do Direito, o Direito do Trabalho e o Direito Internacional.

Com esse propósito, inicia os seus estudos afirmando que “o estado atual do Direito do Trabalho é caracterizado, antes de mais nada, pelo papel crescente do Direito extra-estatal e inoficial que emana dos grupos espontâneos de interessados e os seus acordos”, exemplificando com a organização particular dos sindicatos resultante dos costumes operários e, especialmente, com as convenções coletivas de trabalho, centro da preocupação dos seus estudos.

Ressalta o crescimento, que considera impressionante, das convenções coletivas de trabalho, que “comportam verdadeiras cartas constitucionais para todo um ramo da indústria”, e o seu reconhecimento como fontes de um novo Direito objetivo, pela legislação estatal, que veio confirmar a importância do fenômeno assinalado.

Suscita interessantes questões sobre as convenções coletivas, muitas até hoje atuais, dentre as quais a eficácia *erga omnes* das suas cláusulas, abrangentes de terceiros e não somente dos membros do grupo, ainda que aqueles não queiram os seus efeitos ou até mesmo quando sejam contrários a eles. Analisa a força obrigatória das convenções coletivas sobrepondo-se às cláusulas dos contratos individuais de trabalho de modo a nulificar todas as disposições contrárias destes perante aquelas, atribuindo essa eficácia ao seu caráter institucional e limitativo da autonomia individual, daí concluindo que as convenções coletivas resultam de uma legislação profissional, um novo Direito objetivo e autônomo.

Essas observações o levam a afirmar que “a força obrigatória da convenção coletiva de trabalho sobre terceiros e seu caráter inelutável encontram seu fundamento não nas vontades dos interessados, mas em uma situação puramente objetiva da totalidade preexistente à convenção”.

Os seus estudos não se restringem às convenções coletivas. Estendem-se, nas mesmas obras, também ao regulamento de empresa como um Direito constitucional das empresas.

9 – A TEORIA DA AUTONOMIA COLETIVA DOS PARTICULARES

As razões que levaram o Direito italiano a dar ênfase ao princípio da *autonomia coletiva privada*, meio para o abandono da concepção publicística do Direito corporativo, podem ser melhor compreendidas se nos lembrarmos do cenário anterior, o intervencionismo estatal do fascismo nas relações de trabalho e os anseios da introdução de uma nova ordem pautada em princípios democráticos, de liberdade sindical, como a instaurada após a supressão do sindicalismo de Direito público, e o esforço intelectual, correspondente às ações práticas, removedores dos entulhos deixados na lei e na cultura sindical italiana no período de dirigismo sindical pelo Estado.

A sobrevivência, na doutrina italiana, da visão advinda das normas corporativas contrastou com os propósitos liberalizantes do movimento sindical e a auto-regulamentação dos próprios interesses pelos interlocutores sociais, longe do cenário totalitário encarnado pelo regime político anterior, no qual não havia espaço para a negociação coletiva, sufocada que foi pela interferência pública nas relações trabalhistas, impermeabilizante a tudo que pudesse abalar a estrutura monolítica da categoria, considera um *prius* do qual o sindicato era um *posterius*, mero prolongamento, meio de identificação dos interesses profissionais com o interesse estatal.

Na França, o princípio da autonomia coletiva dos particulares desenvolveu-se com menor intensidade do que na Itália, teve origens diferentes, a necessidade de abandono dos critérios civilistas para fundamentar o Direito coletivo do trabalho, insuficientes e inadequados para esse fim, e as magníficas razões que o institucionalismo francês pôs à disposição dos juristas, para, com os seus fundamentos, edificar uma nova ordem sindical e dar justificação doutrinária à liberdade sindical e às convenções coletivas segundo um fenômeno social em plena dinâmica e que reclamava novas idéias justificantes.

O pensamento jurídico francês viu-se também diante do desafio de desvincular a ordem sindical da estatal, à qual se atrelou por força de prerrogativas regulamentares estabelecidas diretamente pelo legislador, com todas as conseqüências de uma ordem sindical diretamente submetida aos critérios estabelecidos por um poder legal e sem capacidade de auto-regulamentação emergente dos atores sociais, ambigüamente com impregnações individualistas não fundamentadoras da realidade grupal.

O Direito francês percorreu uma trajetória com variáveis desde Máxime Leroy, ao afirmar que os trabalhadores não têm o *dever legal* de se agrupar, mas o *dever profissional* de se agruparem¹³, forma de mostrar que há uma fonte própria de regulamentação profissional-sindical, até a aceitação contemporânea do conceito de interesse co-

13. Maxime Leroy, *La coutume ouvrière*, Giard et Brière, Paris, 1913.

letivo como um poder e a pluralidade sindical como uma realidade institucional, com a acentuação dos estudos sobre representatividade sindical.

Que é, a nosso ver, a autonomia coletiva dos particulares?

Há uma concepção limitativa de autonomia coletiva dos particulares, restrita ao âmbito da negociação coletiva, e outra, preferível, ampla, abrangente, também, de dois, e não apenas um, dos setores, a organização e ação sindical. A teoria da autonomia coletiva dos particulares opõe-se, diretamente, ao corporativismo, destruindo as suas bases e criando novos fundamentos destinados a dar uma feição, ao ordenamento sindical, segundo a pluralidade de ordens jurídicas coexistentes na sociedade, valorizando, também, a negociação coletiva como fonte primordial do Direito do trabalho, em detrimento da lei.

O cenário que a precedeu é o autoritarismo e a onipotência do Estado intervencionista e ditatorial do fascismo da Itália de Mussolini, inspirador das ditaduras de Salazar em Portugal, Franco na Espanha, Peron na Argentina e Getúlio Vargas e o Estado Novo no Brasil e o tipo de Direito do trabalho que esses sistemas jurídicos construíram, de modo que contesta a legitimidade do Direito do trabalho que não provém da sociedade, dos grupos econômicos e profissionais, da espontânea formação de vínculos e normas jurídicas segundo as iniciativas não do Estado, mas dos próprios interlocutores sociais, coerente com a estrutura política democrática, tendo, nas relações de trabalho, como sustentáculos, dois pilares: a liberdade sindical e a livre negociação coletiva.

Funda-se na idéia de uma ordem sindical baseada na liberdade política, sem interferência do Estado, ou com um mínimo de interferência, nas relações coletivas de trabalho, uma visão nova para um país que, antes do nosso, sofreu os reflexos da publicização do Direito sindical e do controle estatal sobre a organização e a ação dos sindicatos.

Edificou-se sobre idéias bem claras a noção de ordenamento jurídico de Santi Romano¹⁴ a partir da qual conceitua o ordenamento sindical como independente e original perante o estatal, operando com critérios próprios de legitimidade, de competência e de outras noções que justificam o uso de instrumentos jurídicos destinados a instaurar um equilíbrio entre forças sociais contrapostas. Em 1917, o grande pensador peninsular, que tanta influência exerceu numa geração de juristas italianos, mostrou que “o direito, antes de ser norma, antes de implicar uma simples relação ou uma série de relações sociais, é sobretudo organização, estrutura, posição da sociedade mesma na qual se desenvolve, e que precisamente o direito consitui uma unidade, como ente com substantividade própria”.

Daí afirmar que “existem tantos ordenamentos jurídicos como instituições”, rejeita a tese reducionista que resume no Estado o fenômeno jurídico, e analisa as relações de trabalho dizendo: “Em nosso entendimento, estamos na presença de um fenômeno jurídico ambivalente, que não pode ser explicado de modo total se não se admitir que se desenvolve ao mesmo tempo, e com modalidades diversas e talvez contrárias, em terrenos que pertencem a dois ordenamentos jurídicos distintos. Um é o estatal, para o qual, normalmente, é o contrato a única figura que tem relevância, e como con-

14. Santi Romano, *L'ordinamento giuridico*, Firense, Ed. Sansoni, 1917 e 1951.

sequência, tudo o que não pode se reduzir a essa figura permanece sem proteção por parte desse ordenamento e corre inclusive o risco de ser declarado ilegítimo. O outro é o ordenamento particular que se concretiza em uma ou em várias instituições constituídas de grupos de empresários e trabalhadores, de maneira que o que para o ordenamento do Estado é um contrato, para aquele ordenamento é um sistema de direito objetivo *a se*, mais ou menos autônomo, que se faz valer com os meios internos de que a organização dispõe. Tais meios podem ser inclusive extrajudiciais ou ajurídicos para o Estado, mas são, ao contrário, legítimos para o regime especial a que se referem. E, assim, quando se constata universalmente que as leis estatais sobre a matéria são inadequadas, isso não tem outro significado que, à margem ou talvez em oposição a essas leis, foram se constituindo certos ordenamentos que reclamam, até agora em vão, ser reconhecidos pelas leis estatais de modo que as sanções que aqueles estabelecem no interior das empresas industriais ou dos grupos profissionais, etc., podem ser consideradas mais eficazes do que as estabelecidas pelo Estado”.

Essas lições tiveram grande influência na doutrina pós-corporativa italiana, levaram diversos doutrinadores a aplicá-las no estudo das relações de trabalho para fundamentar o direito autônomo e não estatal das instituições sindicais e das normas pelas mesmas produzidas nos convênios coletivos de trabalho, como uma reação natural ao corporativismo interferente e ao monismo jurídico.

Incluem-se, entre esses juristas, Francesco Santoro-Passarelli¹⁵, e a sua tese, a autonomia coletiva envolvendo o estudo da organização profissional, do contrato coletivo e do direito de greve, a partir da noção de interesse coletivo, que analisa com profundidade, como uma pluralidade de pessoas em torno de um bem idôneo à satisfação de uma necessidade comum, combinação, mas não soma, dos interesses individuais e indivisíveis no sentido de que um único bem é capaz de satisfazer as necessidades de uma coletividade.

Santoro-Passarelli integrou, inicialmente, a autonomia coletiva no gênero autonomia privada, o que permitiu aduzir o conceito de liberdade num espaço antes ocupado pelo público, permitindo, assim, uma perspectiva desvinculada do poder estatal, para ver no momento associativo a condição necessária da superioridade da autonomia coletiva sobre a individual, fruto da disciplina e da subordinação do indivíduo à organização à qual adere.

Com isso, justifica a força obrigatória dos contratos coletivos sobre a autonomia individual, segundo uma visão de categoria como dimensão natural que tem como origem a sociabilidade do ser humano, daí propor a figura do *contrato coletivo de direito comum*, restrito aos sócios do sindicato, forma inovadora e que passou a coexistir, no ordenamento italiano, com o contrato coletivo *erga omnes*, do direito corporativo.

Gino Giugni retomou a teoria do ordenamento jurídico, base da sua análise do Direito sindical, em *Introduzione allo studio della autonomia collettiva* e em *Diritto sindacale*. Desenvolve a idéia de que o ordenamento legal, de leis e, sobretudo, cón-

15. Francesco Santoro-Passarelli, *Nozioni di Diritto del Lavoro*, Napoli, Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene, 1995.

gos como conjunto de princípios normativos com uma vida própria e aplicáveis a qualquer pressuposto de fato concreto por via dedutiva, contrasta com a riqueza e mutabilidade dos fenômenos que interessam ao direito sindical e com isso identifica uma realidade subjacente de força e de poder, de especial relevância para o conhecimento dos fenômenos das relações sindicais, e que não pode ser explicada adequadamente por meio de perspectivas rigidamente formalistas do direito estatal.

“Isto não impede – diz Giugni – obviamente, que o ordenamento intersindical regule uma realidade social que pode ser também relevante para o ordenamento estatal, ou não. As duas valorações normativas não coincidem necessariamente: o que é lícito para uma pode ser ilícito para outra; aquilo que para uma é comportamento obrigatório pode ser indiferente para a outra. Isso explica como boa parte da realidade das relações intersindicais pode ser interpretada, à luz do ordenamento estatal, como relações contratuais, sendo assim que, substancialmente, aparece fundamentada em razões de equilíbrio que transcende em muito a eficácia da relação obrigacional e a responsabilidade patrimonial conectada à mesma sacralizada pelo Direito Civil”.

Mas entende que esse sistema autônomo atua em contínua correlação com a ordem estatal, operando como fator de renovação desta, daí a sua peculiaridade como sistema de normas produzido através de diversas fontes, dentre as quais a legislação, a contratação coletiva e a jurisprudência, reciprocamente relacionadas. Como consequência da liberdade sindical resulta um poder de determinação autônoma das condições de trabalho. O exercício desse poder se manifesta como uma função típica e qualificante da organização sindical, ainda que não exclusiva. A esse fenômeno de auto-regulamentação dos interesses entre grupos contrapostos dá o nome de autonomia coletiva.

Ainda na doutrina italiana, o princípio da autonomia coletiva é exposto por Mattia Persiani, em *Saggio sull'autonomia privata collettiva*¹⁶, obra que o analisa em duas perspectivas, numa dimensão mais ampla que a meramente normativa dos instrumentos coletivos, a do sindicato e a dos contratos coletivos de trabalho, nesta como fundamento da inderrogabilidade dos convênios coletivos, naquela como organização do grupo na sociedade, entendendo por interesse coletivo a projeção do interesse individual potencializado pela ação sindical.

Não dá à teoria do pluralismo jurídico igual importância que atribuiu ao problema da supremacia da vontade do grupo sobre a individual, embora na mesma veja notáveis resultados para a compreensão do ordenamento sindical, como ordenamento não estatal, por entender que é neste, o ordenamento estatal, que se encontra o fundamento do reconhecimento dos efeitos jurídicos das convenções coletivas, mas adverte, também, para a insuficiência e a inadequação da concepção do Direito como norma jurídica para toda a compreensão do fenômeno jurídico.

Ao estudo da autonomia coletiva sob o prisma das relações de trabalho dedicaram-se, também, diversos autores mais recentes, como Ignacio Garcia-Perrote Escartín¹⁷, que se dedica a identificar os tipos de relações existentes entre a lei e os convênios

16. Mattia Persiani, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Padova, Cedam, 1972.

17. Ignacio Garcia-Perrote Escartín, *Ley y autonomia colectiva, um estudio sobre las relaciones entre la*

coletivos, descritas como relações de complementariedade, de complementariedade e de supletividade, para analisar o Direito necessário e absoluto, os máximos estatais necessários, e o problema da colisão e concorrência, estudo de questões essencialmente dinâmicas dependentes do papel atribuído ao Estado e examina a autonomia coletiva segundo as variações do marco legal e do contexto econômico e social em que se manifesta.

Ao mesmo tema dedica-se Stamatina Yannakourou¹⁸, doutora em Direito pela *Universidade de Paris X-Nanterre*, também com fundamento no pluralismo jurídico, comparando o direito italiano e o francês quanto à representatividade sindical que considera uma categoria jurídica, um instrumento ou técnica de comunicação entre a ordem jurídica do Estado e a ordem jurídica profissional. Essa comunicação, para a autora, desenvolveu-se numa dupla perspectiva, na Itália mediante duas ordens horizontais repousando numa representatividade efetiva da ordem profissional como protagonista social, na França segundo duas ordens verticais mediante a integração da ordem profissional na ordem estatal por meio de uma noção legal de representatividade sindical. Entende por autonomia coletiva uma noção que traduz a capacidade originária dos atores profissionais de produzir normas jurídicas engajando os trabalhadores. Considera a a norma fundamental da ordem profissional que lhe confere unidade e coerência e que explica o fenômeno criativo de normas no seu interior.

Se por autonomia coletiva entender-se a criação de formas de representação dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos e interesses, houve avanços no Brasil com a eclosão de um movimento sindical espontâneo, com algum, mas não todo, suporte na Constituição de 1988 que lhe deu nova fisionomia, maior liberdade, flexibilizando as relações entre Estado e sindicato de modo menos rígido do que os do corporativismo.

Em contrapartida, a mesma Constituição não conseguiu desvencilhar-se de algumas amarras do sistema intervencionista ao manter a regra do sindicato único por categoria em cada base territorial, a contribuição sindical oficial e o sistema confederativo que não prevê centrais sindicais.

A autonomia coletiva favorece o direito à livre negociação coletiva, a transferência de poder normativo do Estado para a ordem sindical-profissional, o poder, dos grupos sociais, de auto-elaboração da regra jurídica, a tutela sindical no lugar da estatal, distinguindo entre os direitos que devem ser protegidos pela lei e aqueles que podem ser negociados pelos sindicatos.

É a tendência no Brasil com a Constituição de 1988, como mostram as novas figuras negociadas nos contratos coletivos, a redução salarial e de jornada, a ampliação de horários normais nos turnos ininterruptos de revezamento, a contratação a prazo de empregados acima dos efetivos da empresa, a suspensão coletiva dos contratos de trabalho pela empresa em crise econômica, a transformação dos contratos de trabalho de tempo integral em tempo parcial e os parâmetros anuais de parâmetros da compensação de horas.

norma estatal y el convenio colectivo, tese de doutoramento, Madri, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987

18. Stamatina Yannakourou, *L'État, l'autonomie collective et le travailleur, étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ, 1995.