

## A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA NOVA ESTRUTURA SINDICAL

C. A. Barata Silva (\*)

Inicialmente, meus agradecimentos pelo amável convite para participar deste II Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e deste I Seminário sobre Direito Constitucional do Trabalho, que, sob os auspícios da LTr e especialmente, sob a coordenação do Dr. Armando Casimiro Costa, realiza-se nesta oportunidade.

Trata o painel sobre a negociação coletiva na nova estrutura sindical. Evidentemente, parte-se do pressuposto de que haverá em nossa Pátria, pelo menos a partir da nova Constituição que está sendo elaborada pela Assembléia Nacional Constituinte, uma nova estrutura sindical, onde os vícios do passado sejam deixados de lado e surja, afinal, um regime amplo de liberdade.

A autonomia sindical é uma expressão da liberdade sindical. O sindicato é autônomo em suas deliberações e não pode ficar sujeito ao comando do Estado, dos empresários ou mesmo de outras organizações. Evidente que quando nos referimos a outras organizações, estamos excluindo a hierarquia que deve presidir a organização sindical, desde que o poder do órgão superior não se exerça de maneira despótica.

Mas o aspecto principal da autonomia sindical é em relação ao Estado. E que este, embora tenha o dever de fiscalizar a ação do sindicato, não deve intervir em sua vida, quer no que diz respeito à elaboração dos estatutos, quer no que diz com a administração financeira, não podendo, também, estender a ação fiscalizadora à delimitação da abrangência sindical, à escolha dos dirigentes e até mesmo a imposição de contribuição sindical, esta última completamente afrontosa a um regime onde possa vingar a liberdade sindical.

A autonomia sindical pressupõe, também, o direito de criar novas entidades, dentro da normatividade vigente; o de livre organização interna; o de funcionar livremente e, finalmente, de formar associação de nível superior.

Embora a autonomia sindical tenha como limite maior a Ordem Pública, evidente que por estar ligada à liberdade sindical, deve repelir o enquadramento sindical prévio, que leva a situações irreais e à chamada "contribuição sindical" imposta pelo Estado. O mesmo se diz com o chamado "reconhecimento sindical" e sua "cassação", modalidade própria dos Estados Totalitários e que leva à negação da liberdade.

Como primeira consequência, ao que entendemos como uma autêntica liberdade sindical, aparece a pluralidade das associações profissionais, porque não pode exigir-se sem repúdio àquela, a adesão unânime de todos os trabalhadores

---

(\*) Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

de um determinado sindicato. Ainda que consequência natural do direito de associação, a pluralidade sindical é uma das soluções mais combatidas pelos dirigentes da atual organização unitária. Onde vigora, como em nosso país, o regime da unidade, somente se "reconhece" uma associação profissional para cada atividade em cada território. Ao contrário, onde se aceita a pluralidade sindical, se admite a possibilidade de dois ou mais sindicatos para uma mesma profissão, entre os quais os trabalhadores têm amplo direito de escolha.

As razões pelas quais julgamos preferível o regime da pluralidade sindical são os seguintes: **a)** porque respeita mais amplamente o direito de associação, que reconhece ao trabalhador, como a todo o ser-humano, o sagrado direito de fazer parte de qualquer associação que não seja contrária à Ordem Pública; **b)** porque se enquadra mais nos princípios de uma sadia democracia, que resguarda as liberdades fundamentais da pessoa humana (o regime da unidade sindical pode ser comparado aos regimes políticos de um partido único); **c)** porque ninguém pode ser obrigado a ingressar em uma associação, cujos princípios de atuação lhe pareçam inconvenientes e nem mesmo deve ser compelido a participar, com sua atuação e suas contribuições, em atividades que sua consciência repele; e, **d)** porque sob o ponto de vista dos interesses econômicos e sociais da classe trabalhadora, o regime do pluralismo os resguarda mais amplamente, eis que no sindicato único, a atividade dos componentes se dirige quase que exclusivamente a obter o predomínio político ou pessoal, e descuidam das atividades propriamente sindicais.

Relembramos aqui, com o devido respeito, o que ouvimos de nossos queridos mestres quando, abordando a matéria, se dirigiam aos problemas sindicais, afirmando com ênfase que "liberdade sindical no regime de sindicato único é uma liberdade mutilada".

Acreditamos mesmo que são procedentes em parte as afirmações dos que defendem a unidade sindical e que o pluralismo determinaria o enfraquecimento do sindicalismo, pela divisão das categorias profissionais. Acreditamos — repetindo — que isso possa ocorrer num primeiro momento, pelo esfacelamento de um sindicalismo não autêntico, mas que através dos tempos, pela natural emulação entre as várias associações sindicais, terminaria pela predominância do mais forte que, afinal, autenticamente, se tornaria um sindicato único. Respondemos, conseqüentemente, à objeção, de que a existência de um único sindicato seria o ideal dentro do regime da pluralidade. O sindicato seria único por deliberação da categoria e nunca por imposição do Estado.

Sabemos, também, como é difícil inovar num sindicalismo como o nosso, que tem mais de quarenta anos de regime sem liberdade e sem autonomia, saído que foi dos exemplos corporativistas.

Mas acreditamos que uma mudança de mentalidade, muito própria do momento histórico que estamos vivendo e com a ratificação da Convenção n. 87 da O.I.T. pelo Congresso Nacional, possamos, dentro em breve, inaugurar em nosso país, um verdadeiro regime de liberdade sindical.

Uma das conseqüências da pluralidade sindical é o problema da representatividade para negociar a estipulação de contratos coletivos de trabalho, para resolver conflitos que interessam a toda uma profissão e para designar repre-

sentantes dos trabalhadores ante organismos internacionais e nacionais, em que devem atuar juntamente com os representantes dos empregadores e, às vezes também, do Estado.

A doutrina da representação sindical se fundamenta em que para ficar obrigada uma coletividade, em matéria de trabalho, se requer que esteja representada por uma associação profissional. Do contrário, seria preciso que cada um daqueles aos quais há de aplicar-se a convenção, a firmasse, para ficar assim obrigado pessoalmente. Mas, nesta suposição, haveríamos de ter, como assinala DE CEMO, uma pluralidade de sujeitos e não uma coletividade, já que a expressão **coletividade de sujeitos** indica que estes aparecem em um contrato como bloco de peças, através das associações e sindicatos que os agrupam.

A posição é defendida, mesmo assim, por DUGUIT, ao examinar a gestão das convenções coletivas. Para que estas sejam lei profissional para todos os membros de uma categoria trabalhadora, se requer que a mesma "crie verdadeiramente a lei intersocial dos dois grupos profissionais; é necessário que estes grupos tenham adquirido uma organização completa e coerente, por meio da constituição de sindicatos que reúnam, senão na totalidade, mas expressamente, os empresários e trabalhadores que representem.

Unicamente a associação profissional pode pactuar convenções e acordos coletivos, pois se a considera única responsável pela vida da profissão como um todo, de sua organização e desenvolvimento, porque tem por finalidade representar seus interesses.

Trabalhadores e empresários, cada setor como classe contraposta defendem distintos interesses e devem exercer seus direitos por meio de seus representantes mais qualificados, sempre com apenas a vigilância do Estado. A finalidade principal a atingir, nesta ordem de idéias, consiste em celebrar convênios coletivos de condições de trabalho, que sejam como a Carta Orgânica dos direitos e deveres dos trabalhadores em suas relações contratuais, situadas estas em um plano coletivo.

De acordo com a tese da representatividade sindical se adotam os princípios democráticos da maioria, a qual estabelece as normas que regem o desenvolvimento das relações contratuais entre patrões e trabalhadores. São os próprios interessados no trabalho os que representam os trabalhadores e eles conhecem diretamente a realidade das indústrias ou das empresas compreendidas no pacto coletivo.

Como já se disse, a paz social, na suposição de que não deve ser imposta por poderes coercitivos da organização estatal, pode obter-se dando a participação no sistema da criação das normas convencionais a toda uma totalidade dos participantes de uma determinada categoria profissional e não a uma minoria agrupada. Convém estabelecer a verdadeira posição dos grupos antagônicos, já que se trata de dois conjuntos denominados patronal e trabalhador. Estes dois grupos se diferenciam principalmente pela quantidade e qualidade de seus interesses e pelo número. O grupo patronal cabe reduzi-los a unidades, enquanto que a entidade trabalhadora é massa, numericamente multidão. Pela própria organização natural, os patrões constituem, ainda que considerados individualmente, um ele-

mento coletivo, uma força totalizada. Um patrão — unidade — pode ser proprietário de um conjunto de indústrias, que empregue milhares de trabalhadores. Sua força se encontra na especial situação em que se colocou a causa da acumulação de bens e em atenção, também, ao desenvolvimento industrial. O trabalhador, ao contrário, individualmente considerado, não representa mais do que uma unidade. Para que o obreiro chegue a representar tanto como um só patrão, como um só empregador, há de unir-se aqueles que com ele integram a massa dos trabalhadores a serviço de um empresário. Esta associação se compõe, às vezes, de milhares de associados, unidos para lograr um valor igual ao que pode representar um patrão apenas. Entretanto, quando a totalidade ou a maior parte dos componentes de uma profissão se agrupam em um sindicato, sua força resulta já bem maior do que a dos patrões, considerados individualmente e então estes necessitam, por sua vez, da união para poder enfrentar em suas relações, aquela outra força. Se produz assim, uma situação de equilíbrio, de nivelção.

Os dois conjuntos — formados pelo capital e pelo trabalho — configuram uma comunidade de interesses, aos quais se concede o direito de representação para que resolvam os problemas que pertencem às profissões e atividades respectivas. Nesta forma, os sindicatos profissionais representam entidades criadoras de direito do trabalho e colaboram eficazmente por um maior desenvolvimento da vida profissional, sem imiscuir-se em funções correspondentes ao organismo superior, ao Estado. A delegação de faculdades legislativas, por parte do Estado, em benefício dos sindicatos profissionais e econômicos, não significa a absorção por parte daquelas organizações de poderes gerais, que competem e continuam competindo à coletividade estatal.

No Estatuto Constitutivo da Organização Internacional do Trabalho, como consequência do Tratado de Versalhes, que admitia delegações patronais e de trabalhadores na sua composição, se utilizou pela primeira vez, em dimensão mundial, a expressão de "organizações profissionais mais representativas", sob as quais não havia uma precisão conceitual. Pela elasticidade do conceito, sobretudo em sua forma pluralizada, se originaram desde logo árduos problemas e engenhosas soluções. Assim, na primeira das conferências da O.I.T., aquela celebrada em 1919, em Washington, houve impugnações, o mesmo ocorrendo na Conferência de 1921, chegando o caso ante a Corte Internacional de Haia, cujo Tribunal decidiu que o trabalhador que representava as quatro organizações que agrupavam maior número de associados, era mais representativa que aquela entidade que por si só contava com um número menor. Além de representar na ocasião a uma massa de trabalhadores superior em número, declarou a Corte que o conceito de entidade mais representativa não se mede somente pelo número, mas que se trata de questão em que se apreciam outros valores, de destacada importância, como os antecedentes, a data da fundação e a ação social desenvolvida.

Sem desconhecer a autoridade da Corte Internacional de Justiça, foram propostos critérios diversos para interpretar o sentido que deve dar-se à "organizações profissionais mais representativas". Os principais, sob os quais se tem detido a doutrina, são os seguintes: a) conferir a representação da categoria profissional, a organização mais representativa, que não é sinônimo da mais numerosa; b) conceder-se a representação a uma só associação profissional de-

signada previamente; c) atribuir-se a representação a uma comissão integrada por delegados de distintas associações, seja em forma proporcional ao número de associados ou de associações representadas; d) estabelecer a representação mediante a eleição direta dos negociadores dos trabalhadores designados pelos próprios trabalhadores; e) estabelecer a representação por meio de associações profissionais quando estas sejam majoritárias e com representações mistas de associações profissionais e dos trabalhadores não associados, quando a associação profissional não seja majoritária.

Em princípio o sindicato majoritário conta com o pensamento predominante da doutrina e dos próprios trabalhadores para erigir-se em exclusivo representante característico dos trabalhadores que pertencem à mesma atividade. A massa numérica, sobretudo quando se tratam de convênios normativos, é fator decisivo para alcançar o objetivo que as normas adotadas se apliquem, tenham vigência e alcancem plena efetividade **erga omnes**.

Nos Estados Unidos, a Lei Wagner instituiu a Lei **Labor Board**, "cuja missão consiste em concluir com os patrões os convênios coletivos de condições de trabalho, cada vez que mais de uma organização sindical de trabalhadores pretende possuir a representação exclusiva de todos os obreiros da categoria". Dita lei estabelece o regime especial, consistente em autorizar a designação do sindicato mais representativo para os efeitos de regular certas condições coletivas que abrangem a profissão ou uma parte representada pela mesma.

A solução que a Lei Wagner dava, limitando a intervenção direta dos trabalhadores na eleição de um sindicato negociador, padece de uma falha essencial, pois os trabalhadores terão que eleger precisamente entre vários sindicatos, qual deve — ao seu juízo — negociar a convenção coletiva de condições de trabalho, e ainda que constituam maioria os trabalhadores sindicalizados, se encontram na situação de conceder sua representação necessariamente a um sindicato. Este por sua vez tem a representação dos outros sindicatos juntamente com os outros trabalhadores não associados.

A Lei Wagner foi modificada parcialmente em 1947 pela denominada **Hartley**, sob relações obreiro-patronais. Segundo dispõe seu artigo 9.º: "Os representantes designados ou escolhidos para efetuar convênios coletivos pela maioria dos empregados, em uma unidade apropriada para tais fins, serão representantes exclusivos de todos os empregados na referida unidade, para os fins do contrato coletivo, respeito a tipos de retribuição, salários, hora de trabalho e outras condições de emprego...".

A eleição do sindicato mais representativo exige que o mesmo reúna as condições várias para representar os trabalhadores. A Lei mencionada estabelece a representação mediante voto secreto e direto e busca, desta forma, que as eleições resultem sinceras e válidas. Estabelecido um órgão único para representar os interesses da profissão, se soluciona, assim, um dos mais graves problemas que derivam da determinação de qual é o sindicato mais representativo. O sistema adotado para os Estados Unidos tem assim, evidente utilidade; solução muito semelhante é a adotada pela Constituição italiana de 1947, em seu artigo 39.

Já em 1906 o Professor LUJO BRENDANO, analisando que a solução de toda a questão social estava no fomento das convenções coletivas, redigiu um projeto

pelo qual os sindicatos patronal e obreiro deviam organizar-se em uma corporação que unificasse todas as tendências, com o fim de pactuar um contrato coletivo, fazer os acordos obrigatórios para todos e terminar assim com a anarquia que nessa matéria existia. Com um critério mais elaborado e um projeto de lei apresentado ao Parlamento Espanhol, em 1919, por MAURA, se dispunha que os trabalhadores de cada especialidade profissional, reunidos em assembléia especial, constituíam sindicato de seu ofício e designavam representantes para tratar com os patrões e com o Poder Público sobre os interesses do grupo profissional.

Na Lei Federal do Trabalho do México qualifica de sindicato mais representativo o que tenha maior número de trabalhadores associados e que corresponda ao serviço da empresa ou das empresas com as quais deve pactuar-se o convênio coletivo. "Quando se trata de uma empresa que pela índole de sua atividade empregue trabalhadores pertencentes a atividades de diferentes profissões, o contrato coletivo deverá celebrar-se com o conjunto dos sindicatos que represente cada uma das profissões, sempre que estes se ponham em acordo. No caso de não haver acerto, o sindicato correspondente de cada profissão celebrará um contrato coletivo, para determinar as condições relativas à referida profissão dentro da empresa.

Quando dentro de uma mesma categoria profissional existem vários sindicatos, a Lei Federal do Trabalho do México estabelece a possibilidade de que aqueles formem um consórcio, isto é, uma entidade superior, composta por representantes de todos eles, para que possam celebrar uma só convenção coletiva de trabalho, o que fixará as condições gerais e normativas. Tal sistema não se ajusta a uma representação profissional, por não tomar-se em conta o número de associados e sim de associações obreiras.

Evidente que, como afirmamos no início, não sabemos ainda, que tipo de sindicato haverá de se constituir como o novo sindicato brasileiro. Temos relativa certeza de que a Assembléia Nacional Constituinte está marchando para o pluralismo sindical, como única forma de obter-se a sonhada liberdade sindical. Por isso mesmo a questão da representatividade dos sindicatos para a celebração dos convênios, resulta de suma importância, mas ela deverá, realmente, surgir depois de fixada pelos poderes competentes, o tipo de sindicato que há de se estabelecer em nosso país. Para cada tipo de sindicato há a preferência de um tipo de aferição da representatividade, sendo certo, porém, que o número de associados é elemento de discutível valor para a fixação daquela entidade sindical que deverá representar a categoria profissional, como também a econômica, nas celebrações dos convênios coletivos.

São essas as informações que desejo transmitir aos participantes do painel, com colaboração ao problema da "representatividade" na nova organização sindical que há de surgir, conforme já afirmamos, em regime amplo de liberdade sindical.