

REPENSANDO O SINDICATO SOB A ÓTICA DA GLOBALIZAÇÃO*

Alice Monteiro de Barros**

O tema objeto desse artigo constará de duas partes: na primeira, faremos uma análise crítica necessária ao aperfeiçoamento do direito sindical brasileiro sob a ótica da globalização e na segunda teceremos algumas considerações sobre a discriminação da mulher no sindicato.

O reconhecimento internacional do direito de associação dos trabalhadores, do qual a liberdade sindical é uma de suas manifestações, foi uma conquista dos trabalhadores através de árdua luta.

Esse direito de sindicalização surge concretamente no Tratado de Versailles e mais tarde, em 1948, na Declaração Universal dos Direitos do Homem¹.

O princípio geral da liberdade de sindicalização é reforçado pela adoção de convenções internacionais, sobretudo da OIT, que tratam, de forma específica, dessa matéria.

Uma das convenções mais importantes a respeito da temática é a de n. 87, da OIT, ratificada por todos os países do MERCOSUL, exceto pelo Brasil. Essa importante convenção 87 consagra, no seu art. 2º, implicitamente, a pluralidade sindical, que consiste na possibilidade de criação de mais de uma entidade sindical, da mesma categoria, dentro da mesma área geográfica. Contrapõe-se a esse princípio o do sindicato único, também conhecido como monismo ou unicidade sindical, adotado no Brasil. Diverge a unicidade da unidade sindical, uma vez que esta última não decorre de imposição da lei, mas de decisão espontânea dos trabalhadores.

O sistema do sindicato único foi adotado no Brasil desde o Decreto n. 19.770, de 1931, e no plano constitucional a partir da Carta de 1937, persistindo até hoje. O principal objetivo da adoção desse sistema, na época, foi atrelar o sindicato ao controle do Estado, através do Ministério do Trabalho. Se a unicidade sindical encontrou justificativa nos primórdios do nosso Direito Coletivo, inspirado no modelo fascista de Mussolini, na sociedade brasileira contemporânea tornou-se intolerável, pois implica violação aos princípios democráticos, quando impede que os componentes de determinada categoria escolham livremente o sindicato para se filiarem.

* Exposição feita por ocasião do *VI Encontro do Fórum de Mulheres do Mercosul*, realizado de 24 a 26.05.00, em Belo Horizonte.

** Doutora em Direito, Juíza Togada do TRT - 3ª Região, Profª Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

¹ Os pontos básicos a respeito do Direito Sindical nesta Declaração consistem no seguinte: "art. XX - Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas"; ninguém poderá ser obrigado a fazer parte de uma associação; "art. XXIII - todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses".

Curioso é que a nossa Constituição de 88, contraditoriamente, após consagrar a liberdade sindical e a proibição da intervenção do poder público na organização sindical, impõe o sistema do sindicato único. É sabido que a liberdade de associação não se manifesta apenas pelo direito de associar-se ou não ao sindicato, mas implica também na faculdade de o trabalhador ou empregador escolher entre as entidades sindicais da mesma natureza, aquela que mais se afine com os seus anseios ou com os seus ideais, podendo, inclusive, a minoria dissidente criar outros sindicatos, diante de posições irreconciliáveis.

Evidentemente que vista sob esse ângulo, a unicidade sindical mostra-se em total desacordo com o princípio da liberdade de associação, que é a “base sobre a qual se constrói o edifício das relações coletivas”.

Afirmam os defensores do sindicato único que sendo a categoria una, os interesses profissionais, em média, são os mesmos, portanto, visam a um mesmo objetivo; em consequência da unidade de pensamento do grupo, impõe-se a condição unitária da representação. Esse argumento deve ser refutado, pois “se a indivisibilidade da categoria é um princípio, sua divisibilidade é uma contingência característica da natureza humana”.

Lembre-se, ainda, que o sindicato único, além de estimular a “profissionalização” dos dirigentes sindicais, gera dúvidas quanto à “independência de suas decisões” (cf. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical. Princípios Gerais*. Rio de Janeiro: José Konfins Editor. 1975).

A principal objeção ao pluralismo sindical reside no fato de que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando-os mais vulneráveis à ação destruidora dos estados totalitários.

Entendemos que, ao contrário, a competição entre as entidades sindicais é saudável e evita a acomodação de lideranças sindicais que há décadas monopolizam o poder, o que certamente só ocorre porque persiste a exclusividade de representação sindical.

Por outro lado, os países cujas reivindicações são mais expressivas, adotam a pluralidade, a qual, a meu ver, não deveria ser obrigatória, mas facultativa, podendo, se pretenderem os interessados, reunirem-se em representações unitárias, como ocorre na Alemanha, por exemplo, não como imposição legal, mas como manifestação espontânea de seus integrantes, “o que lhe dá extraordinária força de ação e reação”.

Já o sindicato único, por imposição legal, pode se tornar um instrumento de pressões estranhas aos interesses do grupo e principalmente do Estado e tanto é que nos regimes totalitários a unicidade é a regra. Portanto, para o aperfeiçoamento do Direito Coletivo do Trabalho, no Brasil, é necessária a reforma constitucional, a fim de que seja eliminado o inciso II, do art. 8º, da Carta, o qual agasalha o sindicato único, introduzindo-se no texto a pluralidade sindical, compatível com o direito de associação, um dos alicerces da democracia ocidental. A reforma em questão traduz, ainda, uma imposição teleológica da integração econômica e permitirá ao Brasil ratificar a Convenção 87 da OIT, mantendo a harmonia com os outros países do Mercosul, signatários deste instrumento internacional.

Outro aspecto que implica violação à liberdade sindical e cria obstáculos à ratificação da Convenção 87 diz respeito à existência, no Brasil, desde 1940, da contribuição sindical obrigatória, a que estão sujeitos todos os que pertencerem a uma determinada categoria econômica ou profissional, ou a uma profissão liberal em favor do sindicato representativo da respectiva categoria ou profissão, independentemente de serem ou não associados do sindicato.

Não temos dúvidas de que a contribuição sindical implica perda total da liberdade sindical. Nenhum país democrático que assegura essa liberdade impõe tributos dessa ordem. Os sindicatos desses países vivem de seus próprios recursos, conforme previsão estatutária, e são eles “que dão força ao sindicalismo independente”.

Não comungamos com o entendimento segundo o qual esta contribuição compulsória é uma contrapartida pelas vantagens que o sindicato obtém em favor da categoria, por meio de normas coletivas ou junto aos órgãos colegiados existentes no país. Ora, como contrapartida desses benefícios que as entidades sindicais prestam, pode-se instituir a chamada quota de solidariedade, através de convenção coletiva.

No que tange à contribuição confederativa consagrada na Carta de 88, entendemos, pelas mesmas razões já mencionadas, no tocante à contribuição sindical, que sua cobrança de todos os integrantes da categoria, independentemente de serem ou não sindicalizados, também atenta contra a liberdade de associação, devendo ser abolida do texto constitucional, por implicar bitributação.

A Carta de 1988 preservou o sistema confederativo na organização sindical brasileira, o qual pressupõe sindicatos, federações e confederações. Se consagrada a amplitude da auto-organização das entidades sindicais em possível reforma da Carta Magna, evidentemente que os reflexos se farão sentir no sistema confederativo, porém não a ponto de inviabilizá-lo, cremos, mas de aperfeiçoá-lo.

Logo, em nome da liberdade de associação, às entidades sindicais competirá seguir ou não a estrutura sindical tradicional, devendo a ordem jurídica aceitar como integrantes da organização sindical, órgãos intercategorias, que facilitam a ação conjunta na defesa de interesses, que, por sua vez, não se restringem à categoria.

Portanto, livre a organização sindical brasileira dessas amarras da doutrina corporativista, poderá o Brasil ratificar a Convenção n. 87 da OIT, que permitirá aos trabalhadores a adesão ao sindicato cujos princípios estejam em consonância com seus anseios e seus ideais.

Na segunda parte desta exposição, não poderíamos deixar de destacar a oposição sindical à integração das mulheres nos seus quadros, no início do século XX.

² Afirma Orlando Gomes que “... nenhum Estado pode dispensar-se da tutela às pessoas jurídicas, quando fornece os recursos que lhe mantêm a sobrevivência. Pensar de modo diferente é raciocinar em termos irrealis, fantasiosos, quanto não seja de má-fé” (*Curso de Direito do Trabalho*, v. I-II, Ed. Forense, 9ª ed., pp. 714/715).

Essa resistência está bem refletida na posição do Sindicato dos Tapeceiros e Trabalhadores da Indústria Têxtil de Kidderminster, na Grã-Bretanha, que permitiu o ingresso das mulheres nos seus quadros, mas estipulou no estatuto que um voto masculino eqüivalia a 25 votos femininos³.

Apenas nos últimos anos as organizações sindicais têm tomado consciência das questões relativas à igualdade e estão reservando cargos para as mulheres, em seus órgãos sindicais, como vem ocorrendo com as federações da Áustria, Canadá, Ilhas Fidji, Países Baixos, Nova Zelândia, Suíça e Reino Unido⁴.

Sucede, entretanto, que na maioria dos sindicatos, a mulher conta com uma representação inexpressiva nos quadros do sindicato e nos órgãos de direção.

Estudo minucioso e recente realizado no Brasil, respectivamente, pela Comissão Nacional, Departamento Nacional e Secretaria Nacional da Mulher trabalhadora da CUT, CGT e Força Sindical e executado tecnicamente pelo DIEESE⁵, constatou a ausência das mulheres na organização de trabalhadores nos locais de trabalho e pequena participação nas atividades sindicais. Foram apontadas, neste estudo, como causas específicas desse fato as seguintes: responsabilidades domésticas, disputa por espaço político nos sindicatos, inibição de sua participação pelos maridos ou companheiros, ambiente eminentemente machista nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho, em setores onde a presença de mulheres é escassa. Como efeitos desta situação, as questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado para manifestação, havendo dificuldade de ver e descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho.

Geralmente, quando ocupam postos diretivos, o fazem nas secretarias ou tesourarias, à semelhança do que sucede quando ocupam posições de liderança nos governos. Aqui sua presença se restringe ao setor da educação, cultura e bem-estar. Essas áreas são, em regra, permitidas às mulheres, exatamente porque guardam uma certa similitude com as tradicionais ocupações que lhe são conferidas no âmbito familiar, continuando, todavia, à margem do núcleo onde são tomadas as grandes decisões. A título de exemplo: não há no Brasil, nenhuma mulher presidindo confederações; nas federações, de âmbito nacional, há mulheres presidindo aquelas que guardam uma similitude com as ocupações citadas e as de apoio, como ocorre

³ KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et. al. *Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas*. In: *O sexo do trabalho*. Trad. Sueli Tomazini Cassal. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 22.

⁴ TREBILCOCK, Anni. *Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos*. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1991, v. 110, n. 4, pp. 529 e 530.

⁵ *Mapa das Questões de Gênero. Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho*. São Paulo, maio de 1999, p. 62.

com as atividades de secretário, bibliotecário, predominantemente exercidas por mulheres⁶. Ainda surpreende a opinião pública quando uma mulher é nomeada para um cargo tradicionalmente de "vocação masculina"⁷.

Os fatores que, em geral, condicionam o exercício de fun es diretivas no sindicato por mulheres poderão ser sintetizados nos seguintes: idéias preconcebidas, advindas da própria família e da sociedade, em geral, a respeito do papel apropriado para a mulher, que poderá degenerar em discrimina o camuflada; disposi es estatutárias arraigadas que dificultam a entrada de mulheres; o desproporcional lastro de responsabilidades familiares que pesa sobre os ombros da mulher e a falta de confiança dela própria em suas atitudes. A esses fatos acrescem a cultura masculina que predomina nos sindicatos, as elevadas taxas de analfabetismo feminino, a falta de liberdade para um planejamento familiar e o custo das creches, que, se menos elevados, permitiriam maior disponibilidade para as mulheres se dedicarem às atividades sindicais⁸.

Modifica es estruturais têm sido adotadas pelos sindicatos de diversos países, não são para receberem o apoio feminino em assuntos diversos, entre eles o fomento do  ndice de filia o, como também para incentivar as mulheres a ocuparem postos diretivos. Essas altera es estruturais compreendem: assemble as per dicas de mulheres, comit s da mulher e da igualdade, cargos reservados em órgãos do governo, garantias de representa o proporcional, novos métodos de gestão da atividade econ mica sindical e educa o obreira⁹.

⁶ Estatísticas de 1997, apresentadas pelo IBGE, revelam existir, na popula o ocupada por setor da economia e sexo, 41.977.258 homens e 27.354.249 mulheres, com predomin o de mulheres nos setores social e de presta o de serviços (cf. *Mapa das Questões de G nero - CGT - CUT, Força Sindical*. Elabora o técnica do Dieese, 1999, p. 27). Quanto mais alto o posto, maior o número de homens. Nos altos cargos, as mulheres estão presentes no percentual de 2 a 3% apenas.

⁷ DUCCI, María Angélica. *Las mujeres y el poder: ideal y realidad. Trabajo. Revista de la OIT*, Ginebra, n. 2, feb. 1993, p. 4. A mesma autora afirma que, nos 179 Estados-Membros das Na es Unidas, apenas seis são governados por uma mulher.   que as mulheres constituem somente 3,5% dos gabinetes ministeriais, enquanto 93 países são contam com homens dirigindo os ministérios. Concluindo, assevera a autora que, no atual ritmo de aumento de mulheres nos cargos de dire o, serão necessários 475 anos para se alcançar a paridade entre homens e mulheres nos  rculos superiores de decisão política e econ mica.

⁸ TREBILCOCK, Anni. *Op. cit.*, p. 534. Cf. no Brasil a obra *Mapa das Questões de G nero, op. cit.*, p. 63.

⁹ TREBILCOCK, Anni. *Op. cit.*, p. 538. Cf. no Brasil *Mapa das Questões de G nero*, p. 63, onde são apontadas como a es para fomentar a participa o da mulher nas organiza es de trabalhadores e em cargos nas entidades sindicais, destacando-se a promo o de seminários para sensibiliza o e conscientiza o, visando maior participa o da mulher, implemento de cotas em todas as instâncias sindicais e coleta de dados nos estatutos que estimulem essa participa o.

A necessidade de participação eqüitativa das mulheres nas diversas esferas de poder, nos centros decisórios é uma imposição do direito à plena cidadania, que não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições que lhes permitam chegar à igualdade de resultados, do contrário, “o princípio da igualdade encerrará uma evidente hipocrisia, ao esconder fatores de várias ordens, dos sociais aos culturais, que favorecem a posição à partida dos homens, colocando-os em situações privilegiadas¹⁰”.

É bom lembrar que, de acordo com os dados fornecidos pela OIT, as mulheres constituem 70% dos pobres e 65% dos analfabetos de todo o mundo, logo a educação e a formação profissional constantes são fatores decisivos à igualdade da mulher em vários segmentos sociais.

Quando questões como a igualdade de oportunidades, o assédio sexual e a criação de creches forem matérias discutidas pelas dirigentes sindicais, talvez a temática da igualdade deixe de constituir simples declaração programática das pautas sindicais.

Também a “docilidade feminina”, utilizada pelos empregadores como sinônimo de submissão e razão da preferência pelo trabalho da mulher em certos setores¹¹, poderá deixar de existir, pois elas, proporcionalmente integradas e representadas nos sindicatos, terão mais força para lutarem contra os baixos salários e contra a segregação profissional, que ainda persiste no nosso País¹².

¹⁰ BARRETO, Irineu. *A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia*. Dimensão jurídica. Cadernos Condição Feminina. Portugal, 1991, n. 33, p. 65.

¹¹ ANKER, Richard, HEIN, Catherine. *Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones*. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 104, n. 1, ene./mar. 1985, p. 99. “Os dois méritos principais que os empregadores atribuem à mão-de-obra feminina são sua aceitação de baixos salários e sua docilidade. Apesar de se tratarem de duas ‘qualidades’ distintas, os empregadores sóem mencioná-las juntas para explicar sua preferência pelas trabalhadoras.”

¹² Cf. a propósito, nosso artigo, em obra coletiva intitulada *Discriminação*, lançada em maio de 2000, pela Ed. LTr, em São Paulo, p. 36.