

IMPACTOS DAS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO E A PRÁTICA LATINO-AMERICANA SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA APONTAMENTOS SOBRE A POSIÇÃO DO BRASIL(*)

Geogenor de Sousa Franco Filho(**)

SUMÁRIO:

1. Introdução;
2. Influência das normas internacionais do trabalho;
3. Tendências do novo Direito do Trabalho brasileiro;
4. Conclusão;
5. Fontes consultadas.

1. INTRODUÇÃO

O que se tenciona no presente estudo é apontar alguns aspectos acerca da aplicação das normas internacionais do trabalho, especialmente das Convenções ns. 87, 98, 151 e 154, considerando, ainda, as Recomendações ns. 91, 159 e 163, entre outras, nos países latino-americanos, com ênfase para o Brasil.

Assim, indicar-se-á, de um lado, alguns pontos de influência dessas normas, acaso ratificadas por nosso País e, de outro, como está sendo processada a alteração legislativa interna brasileira, com vistas à adoção de mecanismos autocompositivos de solução de conflitos coletivos e, por igual, de formas heterocompositivas como a arbitragem trabalhista, proclamada no texto da atual Constituição da República de 05 de outubro de 1988, mas ainda não utilizada pelos parceiros sociais, e o papel do poder normativo, típico da Justiça brasileira do Trabalho.

A essas considerações, chegar-se-á a conclusão de que a importância do implemento da negociação coletiva no Brasil é necessária, porque melo mais adequado à busca da paz social e à melhor e mais justa redistribuição de renda.

(*) Lineamentos elaborados à solicitação da Comissão Científica do "Corso di Formazione per Esperti Latino-Americani sui Problemi del Lavoro e delle Relazioni Industriali", na condição de participante de sua 4ª edição, realizado em Bologna, Itália, em junho/julho/1991, sob os auspícios do Ministero degli Affari Esteri da República da Itália, Università degli Studi di Bologna, Regione Emilia-Romagna, Provincia e Comune di Bologna, em colaboração com o Centro Interamericano de Administración del Trabajo - CIAT/OIT, com a coordenação do SINNEA - Instituto di Studi per la Cooperazione e la Piccola e Media Impresa.

(**) Juiz Presidente da 4ª Junta da Conciliação e Julgamento de Belém, Professor Titular de Direito Internacional da União das Escolas Superiores do Estado do Pará, Doutorando em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Membro da Academia Paraense de Letras, da Sociedade Brasileira de Direito Internacional e do Centro per la Cooperazione Giuridica Internazionale.

2. INFLUÊNCIA DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Deve-se observar que o Brasil tem participado, intensamente, das atividades da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua fundação, em 1919. Integrou seu Conselho de Administração e participa de sua Comissão de Peritos na aplicação de convenções e recomendações internacionais do trabalho, antes com A. F. Cesarino Júnior e Arnaldo Süsskind, e, agora, com Cássio Mesquita Barros Júnior. Ademais, até maio de 1991, havia ratificado 65 convenções internacionais do trabalho, sobre as mais diversas matérias, número razoavelmente significativo, se cotejado com os demais Estados da América Latina com representantes na 4ª edição do Curso de Formação sobre Problemas do Trabalho e das Relações Industriais para Especialistas Latino-Americanos, em, considerando que, até o mesmo mês, as Conferências Internacionais do Trabalho haviam aprovado 171 Convenções, como é demonstrado no Quadro I, abaixo.

QUADRO I

ESTADO	N. CONVS. RATIFICADAS
ARGENTINA	66
BRASIL	65
CHILE	40
MÉXICO	67
PERU	66
URUGUAI	96
VENEZUELA	52

Fontes: OIT e Decretos Presidenciais ns. 157 e 158, de 02.8.1971.

Quanto às Convenções Internacionais do Trabalho mais relacionadas com a negociação coletiva, o Brasil não ratificou, até o momento (julho 1991), as de ns. 87, 151 e 154. A situação é assinalada no Quadro II, abaixo, também com referência aos demais Estados com representantes na 4ª edição do Curso.

QUADRO II

ESTADO	C. 87	C. 98	C. 151	C. 154
ARGENTINA	S	Ñ	S	Ñ
BRASIL	Ñ	S	Ñ	Ñ
CHILE	Ñ	Ñ	Ñ	Ñ
MÉXICO	S	Ñ	Ñ	Ñ
PERU	S	S	S	Ñ
URUGUAI	S	S	S	S
VENEZUELA	S	S	Ñ	Ñ

Fonte: OIT

Observações: S = ratificada - Ñ = não ratificada

Nesse particular, impende observar que o Brasil, por força de preceito constitucional, não se obriga pela só assinatura a um tratado internacional, senão quando dele faz parte (art. 5º, § 2º, da Constituição), após os trâmites internos regulares do processo de ratificação (arts. 49, n. I, e 84, n. VIII, da Constituição, *inter alia*). Adota-se a teoria da recepção ou da incorporação, sistematizada por **Heinrich Triepel**, segundo a qual a norma internacional ao ser ratificada transforma-se em norma interna, passando a ser aplicada como tal.

Com efeito, ao não ter incorporado ao seu ordenamento jurídico interno tais e quais convenções internacionais do trabalho, não poderia o Brasil ser "advertido" pela Comissão de Peritos ou pelo Comitê de Liberdade Sindical, ante os termos do art. 19, 6, d, da Constituição da OIT. Registre-se que há alguns verbetes deste último, decorrentes de queixas formuladas contra o Brasil pelo descumprimento de algumas normas internacionais do trabalho. Tais manifestações desse órgão da OIT, contudo, ocorreram anteriormente à promulgação da atual Constituição.

Quanto à **Convenção n. 87**, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização (31ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), São Francisco, 09.7.1948), "texto fundamental para la protección de la libertad sindical"⁽¹⁾, opina **Ermida Uriarte**, que "a liberdade sindical se converteu no primeiro direito fundamental consagrado expressa e formalmente em um tratado internacional"⁽²⁾, em um processo realmente lento, cujo marco inicial pode ser situado em fracassado projeto de 1927⁽³⁾, fracasso decorrente de várias causas, como o direito de associação e de não associação, de constituição dos sindicatos com observância de formalidades legais e de motivos políticos, fruto do então recém-implantado regime totalitário do Leste da Europa, como recordado por **Valticos**⁽⁴⁾.

Superada a questão de uma eventual vinculação do sindicato ao Estado, na dependência de uma autorização deste, atrelamento que restringia a ação sindical a de simples intermediário entre o Poder Público e os trabalhadores, como ocorreu no Brasil, com o Decreto n. 19.770, de 19.3.1931⁽⁵⁾, em 1947 havia dúvida, na 30ª Reunião da CIT, em saber se o direito sindical, entendido como o de organizar sindicatos, seria o de trabalhadores assalariados, como pretendia a Federação Sindical Mundial, ou dos trabalhadores em geral, conforme tentacionava a Federação Norte-Americana do Trabalho⁽⁶⁾. Na reunião de 1948, a OIT terminou por adotar a generalidade de trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção (art. 2), que é a conhecida liberdade sindical individual positiva,

(1) **Valticos, Nicolas**, "Derecho internacional del trabajo", Trad. María José Triviño, Madrid, Tecnos, 1981, pág. 243.

(2) **Ermida Uriarte, Oscar**, "Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia". In: *Relações coletivas do trabalho* (obra coletiva), São Paulo, LTr, 1989, págs. 250-1.

(3) Cf. OIT, "Liberté syndicale et négociation collective: étude d'ensemble (rapport de la Commission d'experts sur l'application de conventions et recommandations)". Genebra, BIT, 1983, pág. 2.

(4) **Valticos, N.**, *ob. cit.*, pág. 240, nota 2.

(5) N. sent., nosso "A importância da Lei dos Sindicatos". In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, 59:98, 1990.

(6) **Hodges-Aeberhard, Jane**, "Protección del derecho de sindicación: ¿A qué trabajadores, sin ninguna distinción, alude el artículo 2 del Convenio núm. 87?", In: *Revista Internacional de Trabajo*. Genebra, 108(1):34-5, 1989.

a reconhecer a possibilidade jurídica da pluralidade sindical, que não é imposta, mas sugerida, como vem entendendo a melhor doutrina e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que, no Verbete 224, assim se manifesta:

"A pesar de que los trabajadores pueden tener interés en evitar que se multipliquen las organizaciones sindicales, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio núm. 87. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que 'existe una diferencia fundamental en cuanto a las garantías establecidas para la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación entre dicha situación, por una parte, en que el monopolio sindical es introducido o mantenido por la ley y, por otra, las **situaciones de hecho que existen en ciertos países, en que todas las organizaciones sindicales se agrupan voluntariamente en una sola federación o confederación, sin que ello resulte directa o indirectamente de las disposiciones legislativas aplicables a los sindicatos y a la creación de asociaciones profesionales.** El hecho de que los trabajadores y los empregadores obtengan, en general, ventajas al evitar una multiplicación en el número de las organizaciones competidoras no parece suficiente, en efecto, para justificar una intervención directa o indirecta del Estado y sobre todo la intervención de éste por vía legislativa. Aunque apreciando en todo sentido el deseo de un gobierno de fomentar un movimiento sindical fuerte, evitando los efectos de una multiplicidad indebida de pequeños sindicatos competidores entre sí y cuya independencia podría verse comprometida por su debilidad, el Comité ha señalado que es preferible en tales casos que el gobierno procure alentar a los sindicatos para que se asocien voluntariamente y formen organizaciones fuertes y unidas, y no que imponga por vía legislativa una unificación obligatoria que priva a los trabajadores del libre ejercicio de sus derechos sindicales y viola los principios incorporados en los convenios internacionales del trabajo relativos a la libertad sindical'"(7).

Ressalte-se que o art. 11 obriga os Estados-Membros a garantir o livre exercício do direito de sindicalização o que importa em não ser, segundo **Ermida Uriarte**, imperioso o Estado consignar em sua Carta Constitucional dispositivo a respeito porque, adotando a Convenção n. 87, a abstenção constitucional do Estado não importará em omissão⁽⁸⁾.

Ora, a evitar que os Estados interfiram na liberdade sindical, **Mascaro Nascimento** assinala que as Constituições atuais, ao contrário das corporativas anteriores, inspiraram-se na Convenção n. 87, sendo "Constituições de apoio, de

(7) OIT, "La libertad sindical (recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT)", 3ª ed., Ginebra, OIT, 1985, págs. 48-9.

(8) **Ermida Uriarte, O.**, art. cit., pág. 261. Assim também a Convenção n. 98 (arts. 1 e 2) e igualmente sobre proteção e prerrogativas dos representantes dos trabalhadores, cf. Convenção n. 135 e Recomendação n. 143.

suporte, de alicerce à organização sindical e à ação sindical, concebidas segundo idéias democráticas"⁽⁹⁾.

A Constituição brasileira em vigor impõe a exigência do sindicato único (art. 8º, n. II), embora o **caput** do mesmo artigo reconheça a liberdade sindical, o que é um paradoxo eis que conflitam as normas constitucionais. Assinale-se que, na linha do art. 4 da Convenção n. 87, não cabe heterodissolução do Sindicato pelo Estado, via administrativa. Tal somente pode ocorrer mediante a provocação do Judiciário, a fim de revelar o que detém a maior representatividade da categoria, da mesma forma como razões políticas não devem servir de motivo à dissolução de um sindicato, via judicial. Ressalte-se, ademais, que está a ocorrer um surgimento descontrolado de novos sindicatos, com as mais diferenciadas categorias, o que, do lado do empregado, enfraquece seu poder de negociação com o patronato. Nesse particular, a realidade brasileira vai de encontro ao supratranscrito Verbete 224, do Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

Semelhante situação vai se repetir com a Convenção n. 151 (67ª Reunião da OIT, Genebra, 27.6.1978), sobre a proteção do direito de sindicalização e os procedimentos para determinar as condições de emprego na administração pública. Essa Convenção garante o direito de sindicalização do empregado público, sem restrições (art. 4). Decorreu da preocupação com a expansão dos serviços realizados pela administração pública a necessidade do estabelecimento de relações sadias entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos, garantindo proteção contra todo ato de discriminação anti-sindical, no sentido de manter o emprego, de forma genérica (art. 4, I), como habitualmente ocorre nos tratados internacionais. A Constituição brasileira reconhece esse direito no art. 37, n. VI, todavia, deve-se considerar as restrições do art. 8º, sobretudo quanto ao sindicato único (n. II). Obsta a Constituição, ainda, a negociação coletiva em matéria salarial, o que, no Brasil, somente pode ocorrer mediante lei, donde indispensável a participação do Poder Legislativo. Essa posição conflita com a Recomendação n. 159 (64ª Reunião da OIT, Genebra, 07.6.1978), que cuida da representatividade das organizações de empregados públicos (no Brasil, servidores públicos), impossível em dissídios de natureza econômica.

Quanto à Convenção n. 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva (32ª Reunião da CIT, Genebra, 1.7.1949), ratificada pelo Brasil em 18.11.1952, e que complementa a Convenção n. 87⁽¹⁰⁾, é de notar que a Comissão de Peritos formulou algumas observações por entender haver restrições à livre negociação, eis que, no passado havia pré-requisito de aprovação prévia das convenções e dos acordos coletivos do trabalho⁽¹¹⁾. Única ratificada pelo Brasil, a Convenção n. 98 tem apresentado significativo descumprimento. Embora a própria Constituição garanta a dirigentes sindicais o emprego, a exemplo da norma internacional (art. 1, da Convenção n. 98), e

(9) Nascimento, Amauri Mascaro, "Direito sindical", São Paulo, Saraiva, 1990, pág. 91.

(10) N. sent.: Valticos, N., ob. cit., pág. 241; e Süsselkind, Arnaldo Lopes. "Os direitos sindicais nos tratados internacionais", In: Revista LTr, São Paulo, 51(3):361, mar. 1987.

(11) Veja-se, v.g., arts. 11, §§ 2º e 3º, Lei n. 6.708/79; art. 623, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação do Dec.-lei n. 229/67; art. 8º, Lei n. 5.584/70; e art. 8º, Dec.-lei n. 2.335/87.

essa garantia vai desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato (art. 8º, n. VIII, da Constituição), isso não sucede na prática. Não raro ocorre o despedimento desses dirigentes. A norma constitucional é auto-aplicável, mas, salvo via judicial, dificilmente o dirigente sindical tem garantido seu emprego. Demais disso, há forte interferência do Estado, que restringe a capacidade negocial e obstaculiza a atuação do sindicato, como, v.g., com a regulação heterônoma dos salários.

Hodiernamente, inexistente incompatibilidade da lei fundamental brasileira com a Convenção n. 154, sobre o fomento da negociação coletiva (67ª Reunião da CIT, Genebra, 19.6.1981). Referentemente a essa, os projetos do Governo e das entidades sindicais, embora conflitantes entre si, apontam para esse norte. Registre-se, ademais, que a Convenção n. 154 refere a "contrato coletivo", que, no Brasil, é chamado de "convenção coletiva de trabalho", *nomen juris* adotado pelo Dec.-lei n. 229/67. A OIT, anteriormente, aprovara a Recomendação n. 91, sobre os contratos coletivos (34ª Reunião da CIT, Genebra, 6.6.1951). E esse "contrato coletivo" é tanto a convenção coletiva como o acordo coletivo do Direito brasileiro, aquela celebrada entre sindicatos, este, entre empresa e sindicato de categoria profissional. A Recomendação n. 163, sobre o fomento da negociação coletiva (67ª Reunião da CIT, Genebra, 3.7.1981), apontou importantes aspectos quanto à formação das partes na negociação coletiva (art. 5, 1), de que carece o Brasil, pela sua cultura predominantemente jurídica, olvidando aspectos sociológicos e econômicos imposteráveis. Igualmente a preconizada troca de informações entre os parceiros sociais e o fornecimento destas pelo Estado, quando deste for o ônus (art. 7, 2, a e b), ainda não está a ocorrer de maneira convincente sobretudo para os trabalhadores.

Como assinalado pelo eminente Ministro Orlando Teixeira da Costa, atual Vice-Presidente do C. Tribunal Superior do Trabalho, ainda não aportou no Brasil a flexibilização do Direito do Trabalho, que existe nos países desenvolvidos e que a OIT analisou, em Genebra, em outubro de 1987. Embora a Constituição em vigor seja a mais flexível de quantas nosso País já possuiu, "a 'flexibilidade' adotada ... parece ter sido a de 'adaptação', donde a necessidade de serem superados os obstáculos, via legislação ordinária, para a "vitória da equidade"⁽¹²⁾. No Brasil, a preocupação maior com a flexibilidade também parece seguir a linha européia: redução da jornada de trabalho, crescimento das taxas de ocupação, e elevação da contraprestação pecuniária⁽¹³⁾. Nesse aspecto, a falta de experiência prática com os processos de flexibilização recomenda cautela dos parceiros sociais e do Estado. A desregulamentação deve ser gradual para que seja evitado "un démantèlement partiel ou total du Droit du Travail", onde "l'entreprise se fixant a elle-même son droit (thèse anarchiste)", a que se referem Lyon-Caen & Pélissier⁽¹⁴⁾.

As convenções internacionais do trabalho quanto ao direito individual, têm chegado ao Brasil quando, algumas vezes, já se adotaram preceitos mais benéfi-

(12) Costa, Orlando Teixeira da, "Direito coletivo do trabalho e crise econômica", São Paulo, LTr, 1991, págs. 138-9.

(13) N. sent., Scarponi, Stefanla, "Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro", Milão, A. Giuffrè, 1988, págs. 19-21.

(14) Lyon-Caen, Gerard & Pélissier, Jean, "Droit du Travail", 14ª ed., Paris, Dalloz, 1988, pág. 23.

cos. E, nesse ponto, há que ser observado o art. 19, 8, da Constituição da OIT, consagrando o princípio do *favor laboris*. Conquanto tenha ratificado razoável número de convenções internacionais do trabalho, conforme demonstrado no quadro I, acima, a sua aplicação tem tido pouca receptividade, inclusive porque os interlocutores sociais, geralmente, desconhecem seu próprio conteúdo. Nesse particular, cumpre registrar que, em matéria de direito individual, um dos pontos mais criticáveis pode ficar à conta da denúncia da Convenção n. 96, sobre agências de colocação, que proíbe a existência de entes dessa natureza com fins lucrativos. A denúncia ocorreu porque contrariava ulterior lei interna brasileira (Lei n. 6.019, de 3.1.1974) sobre o trabalho temporário. Pormenor de assinalar é a aprovação do Enunciado n. 256, do C. Tribunal Superior do Trabalho, que indica, de qualquer sorte, um retorno parcial à posição preconizada pela OIT, ao impedir, em certos pontos, a abusiva e absurda locação de mão-de-obra humana.

Deve-se registrar, ainda, que o Brasil não ratificou o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, embora tenha ratificado o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos aprovados pela Resolução n. 2.200 (XXI), da Assembléia Geral das Nações Unidas, de 16.12.1966. É este último, no pertinente ao direito coletivo do trabalho, de mais assinalada importância, representando uma ampliação dos direitos similares consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução n. 215 (III), de 10.8.1948), inclusive a liberdade sindical.

Esses elementos internacionais todos integram, em uma visão lata, o que se deve entender por Direito Internacional do Trabalho, ao qual também se agrupam vários preceitos contemplados em atos internacionais outros, como as Convenções de Viena de 1961 (sobre relações diplomáticas) e de 1963 (sobre relações consulares), ambas de abrangência específica e que se deixará de tecer comentários quanto à possibilidade de sua aplicação no Brasil, face à expressa referência contida no art. 114, *caput*, da Constituição de 1988, e à imunidade de jurisdição, privilégio que caracteriza esses entes de Direito Internacional Público, inclusive os Estados, por força do princípio consuetudinário⁽¹⁵⁾. De igual sorte, algumas das regras que regulam as condições de trabalho na Itaipu Binacional, fruto de tratados bilaterais celebrados entre Brasil e Paraguai⁽¹⁶⁾.

O que impende registrar é que, corolário da soberania dos Estados, as convenções internacionais do trabalho, sobretudo esta, pelo seu caráter de procurar favorecer o trabalhador, carecem de mecanismos coercitivos, quer no Brasil, quer nos demais integrantes da comunidade internacional, ensejando, como sói acontecer, a aplicação de sanções meramente morais, sem repercussões mais significativas.

(15) V., a respeito, nossos diversos estudos sobre esse assunto, antes e após o advento da Constituição de 1988, inclusive "Imunidade de jurisdição trabalhista dos entes de direito internacional público", São Paulo, LTr, 1986. Outros artigos nossos a esse respeito estão publicados em periódicos no Brasil e em alguns países da Europa.

(16) V., a respeito, Süsskind, A. L., "Conflitos de leis do trabalho", Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1979, págs. 107/32.

3. TENDÊNCIAS DO NOVO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Poder-se-ia cogitar de um "novo" Direito do Trabalho no Brasil? Acredita-se que sim. A Constituição de 1988 surgiu contemplando mais direitos aos trabalhadores nacionais e estrangeiros⁽¹⁷⁾ que qualquer das anteriores. Se não é "novo", pelo menos é "inovador", relativamente à forte tendência corporativista do passado.

No art. 114 da Carta, encontra-se referência a mecanismos de solução de conflitos. A composição pode dar-se de forma autônoma ou heterônoma. Auto-compositiva é a negociação coletiva (art. 114, § 1º, 1ª parte). Heterocompositivas são a arbitragem e a solução judiciária (art. 114, § 1º, *in fine*, e § 2º).

A arbitragem é necessariamente facultativa porque, como sabido, arbitragem obrigatória não é a verdadeira arbitragem⁽¹⁸⁾. O atual Governo da República e os sindicatos encaminharam projetos de lei que a contemplam ao Congresso Nacional, que, presentemente, os discute⁽¹⁹⁾. Ambos apresentam pequenas imperfeições técnicas que, espera-se, sejam corrigidas no Parlamento. De notar, contudo, que o projeto de lei dos sindicatos, porque genérico, poderia ser o mais indicado, desde que, como recomenda a boa técnica a respeito, sejam adequados certos aspectos quanto às formas de nulidade do laudo arbitral.

Quanto à solução judiciária, é forçoso registrar que as partes têm recorrido ao Judiciário a fim de obter quanto às relações coletivas, o empregador, a sustação de movimentos grevistas, e os empregados, via sindicato, melhores condições de trabalho.

Tem, no particular, sido objeto de muitas críticas o poder normativo da Justiça do Trabalho que impõe determinadas condições aos trabalhadores e aos empregadores, nem sempre atendendo aos seus respectivos interesses, eis que, nesse aspecto encontra-se atrelada à normação legal vigente da qual não pode fugir. Ademais, é necessário reconhecer que os parceiros sociais, no mais das vezes, buscam o pálio protetor da Justiça por questões de formação cultural do povo, que conflua mais no Estado-Juiz.

Por fim, quanto à negociação coletiva, não tem sido muito significativo seu papel no Brasil. Alguns fatos são evidentes: inflação e desemprego, tendência histórica à busca de solução heterônoma, influência do Governo ao impor legislação aos interlocutores sociais, sobretudo no que pertine à negociação salarial⁽²⁰⁾.

A liberdade sindical no Brasil ainda não existe na sua plenitude, porque a Constituição continua a impor certas regras que a limitam. Ao tratar, *v.g.*, do direito de livre associação sindical (art. 8º, *caput*), conserva alguns aspectos que obstaculizam sua operacionalização. Continuam os sindicatos submetidos à le-

(17) O art. 7º, da Constituição, refere a trabalhadores urbanos e rurais, sem distinção. O art. 5º considera, com raríssimas exceções, iguais os direitos civis entre nacionais e estrangeiros. Corolário, os direitos sociais são os mesmos para ambos.

(18) Cf. o nosso "A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil", São Paulo, LTr, 1990, pág. 49, embora alguns países a entendam obrigatória.

(19) Acerca do projeto de lei do Governo, *v. nosso artigo "Sugestões para a lei sobre arbitragem trabalhista"*, in: *Jornal Trabalhista*, Brasília, VIII(356):621-3, jun./1991.

(20) N. sent. Costa, O. T. da, *ob. cit.*, pág. 114.

gilação ordinária oriunda do regime corporativista anterior. Limitam-se bases territoriais. Exige-se um "registro" no Ministério do Trabalho e da Previdência Social, quando bastaria o simples registro no cartório de títulos e documentos⁽²¹⁾. E vale recordar a lição de um dos mais brilhantes juslaboralistas italianos, **Vicenzo Sinagra**, que, ensinando que o registro em seu país poderia ser efetuado judiciária ou administrativamente, este ligado ao Ministério do Trabalho, de qualquer sorte teria finalidade apenas de fazer a entidade adquirir personalidade jurídica, "un mero controllo di legittimità"⁽²²⁾. No Brasil, a situação é idêntica. O registro é tão-somente uma formalidade, com vistas à garantia futura da representatividade da categoria.

As Centrais Sindicais, de outro lado, ainda estão em fase embrionária e, com muito esforço, iniciam a se impor perante o empresariado e os poderes públicos. Nesse particular três grandes centrais possuem papel relevante: CUT (Central Única dos Trabalhadores), Força Sindical e CGT (Central Geral dos Trabalhadores), todas com sede em São Paulo, mas atuando, especialmente a primeira, em todo o País.

Embora adotada em muitos países, como França e Itália, a forma autocompositiva ainda não tem sido aplicada de maneira ampla no Brasil, sobretudo com acordos de abrangência nacional. E, aqui, é necessário registrar as diferenças regionais, as imensas distâncias brasileiras, a existência de várias tendências sócio-culturais.

Ademais, existem outras dificuldades para sua implementação. As assessorias sindicais geralmente conhecem apenas o Direito, não aprofundando estudos em Economia e Sociologia. Vai daí que sugerem a forma heterônoma (solução judiciária). É o que se apontou acima, ao referir à Recomendação n. 163. A magistratura do trabalho, por seu turno, tem, com exceções, apenas formação jurídica, carecendo de conhecimentos econômico-sociológicos mais específicos⁽²³⁾. E o sindicalismo – ainda – não é forte. Regiões existem, – na Amazônia, v.g., – onde a atividade sindical é insignificante. No Centro-Sul, sobretudo em São Paulo, os sindicatos já possuem uma melhor estruturação, inclusive um mais adequado aparato de informatização e podem, geralmente, obter melhores resultados junto à classe patronal. São questões palpitantes e reais, que não podem, nem devem ser esquecidas por quem pretende discutir o problema das relações do trabalho no Brasil.

4. CONCLUSÃO

Em lineamentos, a posição brasileira atual. Volta-se a insistir: as imensas distâncias brasileiras são fator impeditivo à negociação coletiva de abrangência nacional. São mais de oito milhões de km², com aproximadamente 70% situados

(21) N. sent., decidiu o C. Tribunal Superior do Trabalho, através do V. Acórdão TST-TP-769/89, de 4.5.1989 (Proc. n. TST-DC-07/89). Relator: Ministro Orlando Teixeira da Costa (Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Instituições e Fundações Públicas Federais de Pesquisas Estatísticas e Geográficas – SINGEP – vs. Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE).

(22) Sinagra, Vincenzo, "Istituzione di diritto del lavoro", Palermo, Palumbo, 1955, pág. 83.

(23) Também essa a posição demonstrada por Stefanla Scarponi (ob. cit., pág. 15).

na Amazônia, onde existe imenso vazio demográfico, grandes dificuldades de comunicação e o estigma de uma falácia de "pulmão do mundo", que obsta o seu desenvolvimento a partir de que países desenvolvidos, os do chamado Primeiro Mundo, cobram atitudes pró-ecologia na Amazônia brasileira, que responde por apenas 5% do dióxido de carbono (CO₂) que sobe à atmosfera, mas se recusam, esses mesmos primeiro-mundistas, responsáveis pelos demais 95%, a promover a transferência de tecnologias não-poluentes.

Por fim, é de assinalar que, apoiados em uma política governamental que, raramente, atende aos pleitos dos trabalhadores, os empregadores não têm demonstrado, ainda, vocação a assegurar um justo salário aos empregados e uma indispensável participação na vida e no progresso das empresas, que permanece letra morta na Constituição.

Algum dia, espera-se, com a melhor conscientização das classes obreira e patronal, a utopia de hoje que poderá ser a realidade de amanhã.

5. FONTES CONSULTADAS

Costa, Orlando Teixeira da. "Direito coletivo do trabalho e crise econômica". São Paulo, LTr, 1991.

Ermida Uriarte, Oscar. "Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia". In: *Relações coletivas de trabalho (obra coletiva)*. São Paulo, LTr, 1989, págs. 249-67.

Franco Filho, Georgenor de Sousa. "Imunidade de jurisdição trabalhista dos entes de direito internacional público". São Paulo, LTr, 1986.

_____. "A importância da Lei dos Sindicatos". In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília*, 59:96-102, 1990.

_____. "A arbitragem e os conflitos coletivos de trabalho no Brasil". São Paulo, LTr, 1990.

_____. "Sugestões para a lei sobre arbitragem trabalhista". In: *Jornal Trabalhista, Brasília*, VIII(356):621-3, jun. 1991.

Hodges-Aeberhard, Jane. "Protección del derecho de sindicación: ¿A qué trabajadores, 'sin ninguna distinción', alude el artículo 2 del Convenio núm. 87?". In: *Revista Internacional del Trabajo, Ginebra*, 108(1):33-54, 1989.

Lyon-Caen, Gérard & Pélissier, Jean. "Droit du Travail". 14^a ed., Paris, Dalloz, 1988.

Nascimento, Amauri Mascaro. "Direito sindical". São Paulo, Saraiva, 1990.

Organização Internacional do Trabalho. "Liberté syndicale et négociation collective: étude d'ensemble (rapport de la commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations)". Ginebra, BIT, 1983.

_____. "La libertad sindical (recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT)". 3^a ed., Ginebra, OIT, 1985.

Scarponi, Stefania. "Riduzione e gestione flessibile del tempo di lavoro". Milão, A. Giuffrè, 1988.

Sinagra, Vincenzo. "Istituzioni di diritto del lavoro". Palermo, Palumbo, 1955.

Süssekind, Arnaldo Lopes. "Conflitos de leis do trabalho". Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1979.

_____. "Os direitos sindicais nos tratados internacionais". In: Revista LTr, São Paulo, 51(3):360-6, mar. 1987.

Valticos, Nicolas. "Derecho Internacional del trabajo". Trad. Maria José Triviño. Madrid, Tecnos, 1981.

Bologna, 9.7.1991/Belém, 12.8.1991.