

ORGANIZAÇÕES E CENTRAIS SINDICAIS

Prof. Dárcio Guimarães de Andrade*

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A tendência de associação é inerente ao homem, sendo uma das leis mais poderosas que regem este universo. Fenômeno constante e necessário, as sociedades foram se formando ao longo dos tempos, resistindo ao próprio poder de destruição de seus membros.

Podemos mencionar a presença de várias associações em tempos remotos, passando pela Grécia e Roma, tendo a Lei Júlia de 64/67 a. C. abolido associações políticas e religiosas. Relevante mencionar as corporações de ofício, organizadas no século XII, e extintas em 1781 na França, em 1731, na Prússia e, em 1770, na Toscana, devido ao grande monopólio que exerciam.

Assim, o Sindicalismo nasceu com a proibição das corporações de ofício, mas já havia esboçado traços marcantes anteriormente. Duas leis devem ser citadas: a *Waldeck-Rousseau*, de 1884, que reconheceu a liberdade sindical independente de autorização administrativa e a *Trade Union Act*, de 1871, estabelecendo a liberdade sindical.

No Brasil, a Constituição Imperial de 1824 aboliu, em seu artigo 129, n. 25, as corporações de ofício, seus juizes e mestres..., proclamando a liberdade de trabalho, abrindo caminho para o direito de associação. O Decreto n. 1.637, de 1907, permitiu a formação de Sindicatos em todos os níveis profissionais, surgindo movimentos sindicais incipientes no princípio do século.

Mas o momento histórico da vida sindical brasileira nasceu com a Revolução de 1930, que introduziu, com o novo governo, legislação trabalhista significativa. A Carta Constitucional de 1934 adotou o pluralismo sindical, que foi substituído pelo princípio da unicidade na Constituição de 1937, calcada esta na ideologia totalitária do Estado Novo. Esta unicidade sindical foi mantida por todas as Constituições posteriores. Dessa forma, até a Carta Política de 1988, os Sindicatos estavam fortemente atrelados ao Estado, subordinados à manipulação política e aos desígnios de governos ditatoriais.

SINDICATOS

Segundo Gallart Folch, a origem etimológica da palavra Sindicato provém de *syndicat*, ou seja, pessoas que se encontravam ligadas a uma corporação, ou se encontravam sob a tutela de um síndico (palavra grega que significa procurador).

Conceituar Sindicato não é tarefa fácil. Há de se levar em conta o Estado em que se encontra, com todos os seus elementos: povo, território e governo. Sua personalidade e finalidades estão diretamente ligadas ao regime político que o

*Juiz Presidente do TRT da 3ª Região.

ampara. Um Estado totalitário gera um Sindicato subordinado ao governo, delineando uma pessoa de direito público. O Estado democrático permite a livre associação, podendo esta se manter a uma prudente distância das influências políticas, configurando pessoa jurídica de direito privado.

Catharino (*in Tratado Elementar de Direito Sindical*, SP, 1977) define Sindicato como: "... uma associação trabalhista de pessoas naturais, sendo seu principal objetivo a defesa da profissão, seja a própria ou similar".

Melhor é o conceito de Alonso Olea (*in Derecho del Trabajo*, Madri, 1973) quando coloca o Sindicato como sendo "... uma associação permanente de trabalhadores, independentes, sem fins lucrativos, para manutenção e melhoria das condições de trabalho por meio da negociação coletiva".

O artigo 511, *caput*, da CLT, estabelece o conceito legal de Sindicato.

A liberdade de associação, de organização, de administração, de filiação e desfiliação e do exercício das funções sindicais está prevista no artigo 8º, da nossa Constituição. Assim, é vedada qualquer interferência do Poder Estatal na criação e organização dos Sindicatos, que gozam de autonomia no exercício de suas atividades. São pessoas jurídicas de direito privado, com direitos e obrigações a estas pertinentes. A estabilidade, concedida ao dirigente sindical (a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato), proporciona a garantia imprescindível para que estas liberdades sejam exercidas. Isso significa que a empresa está obrigada a manter o emprego do trabalhador durante todo o período da função sindical. Assim, para se formar um Sindicato basta que haja uma associação lícita de trabalhadores de uma mesma categoria e um registro devidamente efetivado. A CF/88 acabou com o enquadramento sindical.

Pela leitura do artigo 8º, da CF, é pacífica a liberdade de associação sindical, mas esta liberdade se estreita nos próprios parâmetros constitucionais, em afronta ao princípio universalizado da liberdade sindical, previsto na OIT (Convenção n. 87, de 1948 e a de n. 98, de 1949). O ranço do corporativismo encontra-se presente, restringindo a plenitude da liberdade sindical, seja na contribuição sindical compulsória, seja na imposição da unicidade sindical, limitando à área territorial de um Município o espaço, dentro do qual se proíbe a existência de mais de uma organização sindical, para a mesma categoria profissional ou econômica (art. 8º, inciso II). Como disse Gallard: "Desgraçadamente, até agora, o abraço do Estado nas organizações sindicais tem sido um abraço que estrangula."

Relevante mencionar que está em andamento no Congresso Nacional projeto de lei, que extingue a contribuição obrigatória, paulatinamente, no prazo de três anos, já tendo sido aprovado na Câmara dos Deputados. Se tiver sucesso no Senado, trará grandes modificações na vida dos Sindicatos, que, a par da independência almejada, terão de procurar outros meios de sobrevivência financeira, ajustando seus orçamentos à nova realidade.

Os Sindicatos têm como objetivo primordial a luta por melhores condições de trabalho, substituindo processualmente os componentes da categoria nas ações que, porventura, surgirem, no confronto entre o capital e o trabalho. Seu campo de ação se estende, sobretudo, na defesa dos interesses coletivos e individuais da categoria

profissional e econômica que representam. A legitimidade processual tem base constitucional. A busca por uma vida digna e honrada para o trabalhador é a bandeira a ser carregada pelos sindicalistas, que, muitas vezes, se enveredam pelos caminhos perniciosos da política, desvirtuando totalmente os fins colimados pela Instituição.

Podemos dizer que hoje, embora tenham ainda forte participação na vida nacional, os Sindicatos já não têm a mesma força da década passada, sendo cada vez mais achatados pela política econômica que impõe, antes de tudo, a preservação dos empregos, diante de um quadro orçamentário precário das empresas. Já não se pode vislumbrar o mesmo entusiasmo nos trabalhadores em fazer valer movimentos grevistas, cada vez mais raros. O ABC está mais calado em comparação ao grande barulho que fazia na sua luta por um número cada vez maior de direitos, denotando um cenário de desânimo que assola todo o País. Por outro lado, os Sindicatos nem sempre atuam com sobriedade, transparência e preparo técnico no combate aos seus oponentes, reivindicando condições às vezes impossíveis, mirabolantes, sem qualquer justificativa. A ausência de líderes sindicais é patente. Os interesses pessoais sobrepõem-se aos da categoria, e a escalada política leva à busca do sucesso individual, sob a alegação de que todos os problemas políticos ou econômicos interessam ao Sindicato. Esta ingerência nas atividades políticas, se moldada em individualismo, corrompe seus dirigentes e abastarda o sindicalismo, que abandona seus verdadeiros objetivos.

O pluralismo sindical seria a solução? Penso que não. Seria a desestruturação do próprio sistema sindical, a fragmentação e o enfraquecimento do poder reivindicatório, e os trabalhadores estariam, por certo, cada vez mais, nas mãos de manipuladores interesseiros. O pluralismo sindical estaria bem disposto em uma sociedade democrática desenvolvida, o que não é o nosso caso. É preciso, pois, que os trabalhadores se unam, empunhando a bandeira da liberdade sindical plena, evitando que se percam os direitos conquistados e lutando para que "... a liberdade dos mais fracos não seja esmagada pela liberdade dos mais poderosos" (Roosevelt).

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Toda negociação deve se pautar pelos princípios da boa-fé, razoabilidade dos pedidos, informação e paz social.

No direito brasileiro, a legislação antecipou o fato social, permitindo que antes mesmo que o trabalhador reivindicasse determinado direito, já houvesse condição de se criar normas peculiares à atividade profissional respectiva. Assim, temos duas possibilidades de negociação coletiva quando houver conflito de interesses, onde existe a obrigação constitucional de participação dos Sindicatos:

1. autocomposição - possibilidade que têm as partes de chegar a um entendimento sem a intervenção de um terceiro. Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e Mediação;
2. heterocomposição - não havendo acordo, intervém um terceiro para decidir o conflito, com força coercitiva. Arbitragem e Dissídio Coletivo de natureza jurídica ou econômica, onde o poder normativo da Justiça do Trabalho tem o seu lugar de destaque.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho, Contrato Coletivo de Trabalho, Contrato-lei, qualquer que seja a denominação dada, este instituto do Direito do Trabalho foi, sem dúvida, um grande avanço nas relações trabalhistas, superando as insuficiências da contratação individual.

Giza o artigo 611, da CLT, a definição de Convenção Coletiva de Trabalho, como sendo "... acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

Podem, portanto, ser partes em Convenção Coletiva de Trabalho os Sindicatos e, subsidiariamente, as federações e as confederações, cumpridos os pressupostos legais exigidos.

Realizadas anualmente, as Convenções têm cláusulas obrigatórias estipuladas no artigo 613/CLT. A data-base é aquela onde ocorreu a primeira negociação, tendo a vigência de um ano, podendo este tempo ser elástico até dois anos. Prevalece sobre o Acordo Coletivo de Trabalho, por ser mais abrangente, e, no confronto com a lei, respeitada a hierarquia das fontes de Direito, deve-se considerar o valor dos benefícios concedidos em uma e outra, em favor do empregado.

Seu objeto principal consiste na estipulação de normas abstratas, regras de conduta, fixando condições de trabalho, que têm força de lei entre as partes, no momento em que os contratos individuais de trabalho forem pactuados e executados. Integra, também, o corpo da CCT cláusulas que asseguram a eficácia do que foi celebrado, criando direitos e obrigações para os convenentes.

Citando Mozart Victor Russomano: "... a convenção coletiva, portanto, ocupando lugares que, antigamente, eram privativos dos legisladores, passa a comandar os contratos individuais e a discipliná-los, assumindo a posição do mais importante instituto jurídico do Direito do Trabalho" (*in Princípios Gerais do Direito Sindical*, Forense, RJ, 2000).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Outra modalidade importante de autocomposição é o Acordo Coletivo de Trabalho, previsto no artigo 611, parágrafo primeiro, da CLT. Acordo de caráter normativo, celebrado por Sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito da empresa acordante. É, dessa forma, restrito ao campo laboral da empresa convenente, sendo menos abrangente do que a CCT, mas, nem por isto, menos importante.

Tanto para celebrar CCT ou ACT, os Sindicatos deverão estar devidamente autorizados por Assembléia Geral de seus associados, realizada com a finalidade de discutir cláusulas do instrumento normativo.

Não havendo autocomposição entre as partes, a heterocomposição se faz presente, através da instauração do Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho, após o preenchimento dos requisitos legais.

No dia 12 de abril, deste ano, a Câmara dos Deputados concluiu votação em primeiro turno da Proposta de Emenda Constitucional n. 96, de 1992, sobre a reforma do Poder Judiciário, trazendo três modificações importantes no que tange aos Dissídios Coletivos:

1. só haverá dissídio se houver concordância das partes, ou seja, até para ingressar com dissídio o Sindicato terá que ter a concordância da empresa. Se a empresa não quiser negociar e não estiver de acordo, o Sindicato não poderá ingressar com o dissídio na Justiça do Trabalho. Seria uma afronta ao princípio do livre acesso ao Judiciário?
2. mesmo que haja concordância da empresa para que o dissídio seja possível, havendo hipótese de impasse nas negociações, o Tribunal não poderá estabelecer normas e condições novas de trabalho;
3. a Justiça do Trabalho, ao decidir o conflito, no máximo, manterá os acordos e convenções anteriores.

Um exame preliminar sobre as questões votadas revela uma redução flagrante do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, em cabal prejuízo ao trabalhador.

SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

O nosso sistema sindical reveste-se de características peculiares. É organizado de forma vertical, tendo como órgão de base os Sindicatos. Num segundo plano, ficam as federações e, em terceiro plano, as confederações, que vão ditar o procedimento daquele ramo que ela abrange, seja profissional ou econômico. Dessa maneira, a cada setor da economia nacional corresponde uma pirâmide, cuja base é formada pelos Sindicatos, o meio pelas federações e o vértice pelas confederações. Também em 2º Grau é vedada a criação de mais de uma organização sindical. Tanto as federações, quanto as confederações têm representação supletiva.

O artigo 534/CLT, recepcionado pela CF/88, estabelece um mínimo de cinco Sindicatos de atividade idênticas, similares ou conexas, que representem a maioria absoluta dos Sindicatos de cada grupo, para se organizar uma federação, de âmbito mínimo e preferentemente estadual, não sendo mais necessária prévia autorização do Ministro do Trabalho. Não precisa ser constituída por Sindicatos de uma mesma cidade. Tem como base mínima o Estado. Pode haver uma federação interestadual, mas nunca municipal.

O artigo 535, também recepcionado pela Magna Carta, estabelece o mínimo de três federações do mesmo ramo econômico ou profissional para a formação da confederação correspondente, necessariamente nacional. Assinale-se que somente as confederações têm legitimidade para propor Ação Direta de Inconstitucionalidade. Sua função é a coordenação da atividade de todos os Sindicatos, vinculados ao mesmo ramo econômico ou profissional, que podem ser de várias bases territoriais. A base da confederação é nacional, e tem sede em Brasília. Tem como preocupação primordial a unidade da classe trabalhadora.

Outra característica marcante do sistema sindical brasileiro, além da verticalidade, é a bilateralidade, estabelecendo um diálogo entre as partes. A toda representação patronal há de corresponder uma representação dos empregados.

A unicidade sindical está presente em toda a estrutura do sistema confederativo: um Sindicato representativo da categoria profissional ou econômica, com base territorial definida pelo próprio Sindicato, pelo próprio associado.

As confederações e as federações são pessoas com existência própria, organizam seus estatutos e seus órgãos, e desfrutam dos mesmos direitos e obrigações das associações de primeiro grau.

Podemos dizer, então, que o sistema sindical brasileiro, produto natural e espontâneo da realidade social, buscou a liberdade sindical nas linhas mestras da constituição, mas não conseguiu eliminar os entraves a uma liberdade plena e concreta, eis que foram mantidas a unicidade sindical, a categoria profissional e a contribuição sindical obrigatória, que, se por um lado financia a estrutura sindical, por outro subordina seus dirigentes aos ditames políticos e governamentais. Há que se buscar outro caminho para a independência dos grupos sindicais (A receita orçamentária atual é permitida pela contribuição obrigatória que é dividida entre Sindicatos, federações e confederações). Hoje, retirar abruptamente a contribuição obrigatória é sentenciar à falência os nossos Sindicatos. É preciso, dessa forma, que as forças sejam reunidas no sentido de reforçar os alicerces do sistema, para que possa sobreviver livre e com a adesão voluntária do maior número possível de filiados, pois quanto maior número de associados, maior o peso do poder de negociação. Para isto, os Sindicatos precisam refletir nitidamente os anseios das classes que representam.

CENTRAIS SINDICAIS

Já foi dito que, antes de 1988, os Sindicatos estavam atrelados ao Estado, sendo apenas órgãos de colaboração com o governo. Estavam jungidos ao Ministério do Trabalho, podendo sofrer intervenção livremente decretada pelo Poder Executivo, e nada mais eram do que instrumentos demagógico-partidários. Se houvesse muito barulho, o Sindicato sofria intervenção e muitos sindicalistas foram destituídos por este motivo. Assim, esta liderança foi ficando à margem da organização sindical, o que ocasionou o aparecimento de um movimento paralelo na figura das centrais sindicais. Proibidas no período da ditadura política, ganharam liberdade relativa a partir de 1975. Com participação efetiva, atuaram de forma a unir horizontalmente os trabalhadores de todas as confederações, influenciando de maneira direta não só nos Sindicatos, como, também, nos movimentos políticos. Hoje, há um reconhecimento efetivo da sua existência dentro da legitimidade, havendo, ainda, um longo caminho a percorrer até a legalidade. Não são proibidas, mas não há permissão legal para sua organização sindical, restando, dessa forma, uma situação de associação profissional.

Não se registra a presença de centrais sindicais para a categoria econômica. Este fato desvirtua a característica da bilateralidade e a simetria peculiar ao sistema confederativo.

Não possuem natureza sindical. Não fazem parte do sistema confederativo que é vertical, pois as centrais sindicais vieram horizontalizar a estrutura rígida da organização sindical. Assim, elas existem em número de cinco, quebrando o monismo existente e configurando uma posição extravagante no cenário nacional. Paradoxalmente, quase todas as entidades sindicais estão filiadas a uma das cinco centrais sindicais existentes, seguindo suas diretrizes. Na verdade, influenciam o sistema confederativo, provocando a união entre as confederações dos trabalhadores, entre Sindicatos e entre as federações. Cada central atua dentro de um grupo de trabalhadores ou em um determinado setor econômico do País. Mas, não se enquadram no sistema sindical propriamente dito. Visto isso, deve-se alertar ao legislador para que faça a adequação do artigo 8º, da CF/88, à realidade brasileira, permitindo, de direito, uma situação de fato, que afronta o regime legal de representação unitária.

Têm legitimidade para impetrar Mandado de Segurança, mas, por falta de investidura sindical, não podem decretar greves, estabelecer Convenção ou Acordos Coletivos, juízo arbitral ou representação dativa em Dissídio Coletivo.

O sindicalismo autônomo, emergente da abertura política, proporcionou um diferente tipo de relacionamento entre o Estado e os Sindicatos. As centrais são fruto deste movimento. Em São Bernardo do Campo, surgiu a Central Única dos Trabalhadores – CUT – contra o dirigismo do Estado; surgiu, também, a CGT – Central Geral dos Trabalhadores, subdividida posteriormente; temos, ainda, a Força Sindical, expressão maior dos metalúrgicos e a USI – União Sindical Independente, dos comerciários. Amauri Mascaro Nascimento define as centrais como: “Entidades que, em conjunto, representam uma tendência de reorganização da cúpula da estrutura sindical, com reflexos sobre as Federações e Confederações, cujo papel, em alguns casos, ficou afetado pela maior projeção das Centrais e pela vinculação direta e espontânea, às mesmas, dos Sindicatos que seguiram as suas respectivas tendências.” (*in Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, SP, 1997)

As idéias sindicais foram sempre de luta contra a ordem estabelecida, tendo caráter nitidamente revolucionário, posicionando-se quase sempre contra a ideologia liberal, utilizando-se muitas vezes de meios agressivos. O Estado Brasileiro se pautou, historicamente falando, pelo mínimo de violência para alcançar seus objetivos. Mas, também aqui, as tendências marxistas e anarquistas se fizeram presentes. A realidade atual emoldura uma situação que não é mais de confrontação, sem deixar de lado, no entanto, tons repudiadores às instituições governamentais.

A ideologia sindical nacional fundamentou alguns partidos políticos, como Partido dos Trabalhadores, de grande difusão e aceitação no cenário político. Podemos citar também a grande participação da Força Sindical no Partido da Frente Liberal (PFL) e do PC do B, PFL, PSB na antiga CGT. O Partido Social Democrata Brasileiro (PSDB) é o controlador central da mais nova associação – Social Democracia Sindical. Por esta razão, os governos procuram sempre ouvir e atender às reivindicações dos partidos aliados às centrais sindicais, pelo papel de grande relevância que estas adquiriram na política nacional.

As centrais sindicais têm uma receita orçamentária proveniente principalmente da contribuição dos Sindicatos que a incorporam. Importante salientar as doações recebidas pela CUT de centrais italianas e alemãs. A lei abre uma brecha, permitindo estas doações, o que reforça a legitimidade destas associações. Também o Ministério do Trabalho financia projetos especiais como capacitação de mão-de-obra, dentre outros.

Não há, portanto, que se discutir o papel de destaque que as centrais sindicais ocupam no meio operário, configurando voz potente na política nacional.

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Contemplado na Lei Salarial de 24 de dezembro de 1992, foi sugerido no anteprojeto da Comissão de Modernização da Legislação Trabalhista, publicado no D.U., de 20.01.1993. Difere da Convenção Coletiva que já foi denominada como Contrato Coletivo de Trabalho. É uma espécie de contrato coletivo, aplicado aos associados do Sindicato conveniente, podendo abranger todas as categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Já tem sucesso entre os bancários e os ferroviários da Fepasa, sendo, também, objeto de estudo na área dos portuários.

De acordo com a Lei 8.542, de 24.12.92, que tem por fundamento a livre negociação coletiva, as condições de trabalho, aumentos salariais, ganhos de produtividade e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, dentre outros, serão estabelecidos em Contrato, Convenção ou Acordo Coletivo. Dispõe, ainda, que o que for pactuado nos Acordos, Convenções ou Contratos Coletivos será obrigatório nos contratos individuais, só podendo ser suprimido ou reduzido pelos mesmos institutos. Coloca, abertamente, a referida lei o Contrato Coletivo no mesmo nível de igualdade com a Convenção ou Acordo Coletivo, sem, no entanto, fazer qualquer diferenciação que possa caracterizar de forma peculiar o novo instituto do Direito do Trabalho.

As perguntas ficam sem respostas. Quais as vantagens? E desvantagens? Não seria apenas mais uma opção de nomenclatura para a negociação coletiva? Qual o seu âmbito de ação? E a sua eficácia? A meu ver, hierarquicamente, foi colocada pelo legislador no mesmo nível da Convenção e do Acordo Coletivo, ampliando o leque de opções de negociação para o trabalhador.

A corrente, que se manifesta contrária, alega ser uma figura já existente. Mas, o legislador haveria de criá-la se não visasse a um novo instituto?

Uma segunda corrente coloca o Contrato Coletivo como mais um nível de negociação, acima das categorias profissional e econômica, podendo abarcar mais de um setor dentro dos campos da empresa e da categoria. Assim, a legitimação para estabelecer o Contrato Coletivo seria das Centrais, Confederações e Federações, desde que credenciadas pelos Sindicatos filiados.

Uma terceira corrente preconiza o Contrato Coletivo como uma alternativa para superar o corporativismo existente, desvinculando totalmente as garras estatais e o monopólio sindical, dando ênfase à autonomia privada e à plena liberdade de negociação.

A grande vantagem estaria definida, ao afastar a soberania dos Sindicatos nas negociações, desde que regulada por dispositivos que permitam a livre imposição do ritmo interlocutório dos seus partícipes.

Permitindo a negociação pelas Centrais, o Contrato Coletivo estaria ampliando a abrangência das cláusulas pactuadas, pela grande infiltração que essas associações possuem no esquema sindical, proporcionando proteção legal a um número expressivo de trabalhadores.

É mais um passo na direção da simplificação das relações de trabalho, permitindo a criação de comissões em nível sindical ou de empresa, com menor interferência estatal, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão sindical é tão relevante que veio para o bojo da Carta Política de 1988. Ademais, com fincas na mesma Carta Magna, hodiernamente toda a negociação coletiva só poderá ser intentada através dos Sindicatos, vedada a negociação direta com o próprio trabalhador.

Não posso olvidar a enorme força política das Centrais Sindicais, que elegem deputados, e seus dirigentes têm fácil acesso ao Presidente da República.

Relembro, ao final, que as associações, embriões de Sindicatos, praticamente desapareceram, porque os Sindicatos podem nascer independentemente de prévia associação, tudo calcado na Constituição de 1988.