

O fortalecimento sindical e a modernização da **Legislação Trabalhista**

Para sermos breves, serão relacionados apenas os aspectos principais destinados ao fortalecimento dos sindicatos e à modernização da legislação trabalhista.

1) Unidade Espontânea sem Imposições Legais

O melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha, o que não é permitido pela nossa lei, que proíbe a existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode ser usada para a unidade. Defendemos a liberdade de constituição de sindicatos. As centrais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos, criaram uma realidade justificadora da pluralidade sindical.

Se os empregados de uma empresa tivessem o direito de votar para escolher o sindicato que querem como representante, e sendo o sindicato eleito o único, vedado outro na empresa, haveria um sistema misto e mais democrático. Garantir aos trabalhadores o direito de escolha é princípio básico de autonomia de organização sindical.

Os argumentos apontados em defesa do monopólio sindical são inconsistentes. São basicamente estes: *a)* o fracionamento do sindicalismo, que não seria provocado pela mudança no sistema legal mas por outras causas como as terceirizações; *b)* a criação de sindicatos pequenos e frágeis, pois sindicato forte não é uma questão apenas de número de sócios mas da capacidade da categoria, em razão do setor da economia em que atua, de fazer valer as suas pretensões, cabendo às centrais sindicais a função de suporte dos sindicatos frágeis; *c)* a cooptação de sindicatos em nível de empresa pelo empregador, pois a realidade mostra que, salvo exceções, não tem sido assim; *d)* a dificuldade de definição dos critérios para escolha do sindicato mais representativo, pois esse problema foi superado em outros países; e *e)* a conflitividade entre sindicatos que a liberdade sindical estimularia, pois essas disputas existem na atual estrutura, estão sendo resolvidas na via judicial e, de acordo com dados da Coordenadoria-Geral de Registro Sindical, do Ministério do Trabalho e Emprego (1999), há quase

três impugnações recebidas por pedido de registro de sindicato publicado no *Diário Oficial*, totalizando até o momento 1.727 impugnações.

Logo, proibir por lei mais de um sindicato na mesma categoria é resquício corporativista de um autoritarismo que não tem espaço numa sociedade pluralista e que quer ter, no consenso, o fundamento sólido da sua edificação.

2) Anacronismo das Categorias Ontológicas

Nossa opinião é que o sindicalismo por categoria tende a perder espaço para outros critérios de representação sindical. A categoria foi, no passado, instrumento de realização de funções públicas de um sindicalismo de Estado, segundo uma concepção de interesse coletivo como interesse público, indecomponível, um todo insuscetível de variações. No presente, o interesse coletivo não é de natureza pública, é privado, multiforme, expressa-se em uma categoria, mas também em âmbitos maiores, como o de diversas categorias, o interconfederado ou o transnacional, como em unidades menores do que a categoria, os locais de serviço, de modo livre, não padronizado pela lei, multiplicando-se as formas de relações coletivas de trabalho.

A organização sindical brasileira não acompanha as transformações do movimento sindical no mundo. Concentra-se na representação sindical por categoria. Os demais sistemas sindicais já se afastaram do padrão de categoria ontológica. O Ministério do Trabalho e Emprego extinguiu a Comissão de Enquadramento Sindical, órgão que tinha competência para elaborar e atualizar periodicamente o enquadramento sindical. Com isso, cessou a interferência do Estado na organização sindical para criar categorias. O sindicato não é mais decorrência de uma categoria.

3) Representação no Local de Trabalho

Merece estímulo um duplo canal de comunicação na empresa: o sindical e o não-sindical. Assim como nada justifica a proibição da nossa lei a sindicatos de empregados em uma empresa. Sempre houve, na

* Professor de Direito do Trabalho.

história das relações de trabalho, entendimentos diretos entre os empregados e a sua empresa. O sindicato por empresa encontra, nas empresas maiores, a sua motivação. Atua, principalmente, perante os grandes conglomerados econômicos, as empresas multinacionais e as comunidades internacionais.

Nas empresas pequenas há outras possibilidades, mais simplificadas, de representação dos interesses dos empregados: não só representações coletivas, como comissões e seções sindicais. Os sindicatos por empresas podem estar articulados com entidades sindicais de outros níveis. Portanto, se é nosso propósito assegurar o direito de constituir associações sindicais, deve ser garantido a todos os trabalhadores no interior do local de trabalho esse mesmo direito. Infundada é a crítica da possibilidade de cooptação do sindicato pelo empregador, em especial no caso de grandes empresas. O sindicato por empresa tem maior proximidade com os representados e, com isso, favorece um desempenho melhor na defesa dos interesses dos trabalhadores.

4) Fortalecimento Sindical pela Representatividade

Nossos sindicatos devem valorizar a diferença entre representação e representatividade, esta um problema de legitimidade, aquela uma questão de legalidade. Pode um sindicato ter a representação legal mas não a real e efetiva. Nesse caso, é possível dizer que falta representatividade ao sindicato, embora portador dos poderes legais de atuar em nome dos representados. Esse problema é mais visível nos sistemas de unicidade sindical. Os sistemas de unidade espontânea ou de pluralidade oferecem maiores possibilidades de aproximação entre representação e representatividade.

O conceito de representatividade, relacionado à fase de desenvolvimento, de amadurecimento das organizações políticas e sociais modernas, ingressou na experiência jurídica em virtude da progressiva afirmação da visão pluralista do Direito, em particular na fase em que o Estado não só reconhece, mas entra em relações de troca com os grupos organizados que se apresentam como entes exponenciais de comunidades difusas. Um sindicato é representativo quando se encarrega, eficazmente, de cuidar dos interesses dos trabalhadores, respondendo adequadamente às demandas dos seus representados. Esse é um importante fator de fortalecimento dos sindicatos.

5) Centrais Sindicais e Sistema Legal Brasileiro

A existência das centrais sindicais é institucional e só secundariamente legal. Há leis sobre a participação

das centrais em diversos órgãos: o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei 8.036, de 1990, art. 3º), Conselho Nacional da Previdência Social (Lei 8.213, de 1991) e Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei 7.998, de 1990, art. 18, § 3º). As centrais são questionadas perante o Poder Judiciário e convém afastar esses obstáculos à sua afirmação no ordenamento jurídico e não apenas no plano institucional, uma vez que, inclusive, discutem políticas trabalhistas em reuniões do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Supremo Tribunal Federal (ADIN 505-7, rel. Ministro Moreira Alves, DJ. 2.8.91) decidiu que as entidades que têm legitimidade para ajuizar ação direta de inconstitucionalidade são as confederações nacionais de trabalhadores ou empregadores e não as centrais sindicais, por não serem elas entidades de classe de âmbito nacional. Em outro processo (ADIN 928-DF, rel. Ministro Sidney Sanches), assim se posicionou: "1. A CGT, embora se autodetermine Confederação Geral dos Trabalhadores, não é, propriamente, uma Confederação Sindical, pois não congrega federações de sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. 2. Também não é, propriamente, uma entidade de classe, pois não congrega apenas os integrantes de uma determinada atividade ou categoria profissional ou econômica. 3. É, sim, uma Central Geral de Trabalhadores, ou seja, de todas as categorias de trabalhadores. 4. Não sendo, assim, uma Confederação Sindical nem uma entidade de classe de âmbito nacional, não tem legitimidade para a propositura de ação direta de inconstitucionalidade (art. 103, IX, da Constituição Federal)."

A discussão é estimulada pela imprecisão da lei. Diversos aspectos comportam discussões: a natureza jurídica das centrais, se são associações civis e não sindicais, caso em que nada impede a sua existência nem pluralidade, porque a unicidade é proibição constitucional direcionada, unicamente, para as organizações sindicais e não para associações não-sindicais; o significado da expressão sistema confederativo, a que se refere a Constituição Federal de 1988, art. 8º, IV e que tanto pode ser o de mera autorização constitucional para as assembleias dos sindicatos definirem formas de custeio das suas entidades como o de um tipo de sistema que comporta como entes de cúpula as confederações.

6) A Legitimidade para Negociar

A CLT atribuiu a legitimação para negociar e fazer convenções coletivas de trabalho às entidades de primeiro grau, os sindicatos, e não às entidades de segundo grau, as federações e confederações que,

como é sabido, só poderão negociar representando categorias inorganizadas em sindicatos. É um papel subalterno. Essa restrição dificulta negociações em níveis mais elevados da organização sindical. Deve ter sido esse o objetivo do Estado Novo.

7) Número de Dirigentes do Sindicato

É difícil compatibilizar a limitação da lei (CLT, art. 522), da administração do sindicato por uma diretoria constituída de no máximo sete e, no mínimo, três membros, eleitos pela assembléia-geral, com as necessidades atuais das organizações sindicais. Restringir a sete o número máximo de diretores de uma entidade sindical, independentemente do seu tamanho, natureza ou número de associados, é uniformizar o que por natureza não é uniforme: sindicatos nacionais com estaduais ou municipais, sindicatos de categorias grandes com os de categorias pequenas, sindicatos de categoria com sindicatos por profissão, enfim, situações díspares.

Logo, saber se um sindicato deve ter sete, 10 ou 20 diretores deve ser, no sistema de autonomia sindical, questão *interna corporis*, a ser resolvida no âmbito do próprio sindicato. No entanto, como os dirigentes sindicais têm estabilidade no emprego, e para evitar manobras do sindicato que quer estabilizar, com o escudo da investidura em cargo de direção sindical, o maior número possível de empregados, a lei deveria separar número de diretores do sindicato, questão interna, de número de dirigentes do sindicato com estabilidade no emprego, questão externa, contratual e bilateral. O que a lei deve limitar é o número de portadores de estabilidade sindical, mas não o número de dirigentes do sindicato.