SINDICATO E ESTADO NO ANTEPROJETO DE REFORMA SINDICAL DE 2005

Sadi Dal Rosso,
Aldo Antonio Azevedo,
Hélvia Leite Cruz,
Magda Lúcio,
Marcos Pato,
Paulo Fernandes Keller,
Rita Matos Coitinho,
Robson Santos Câmara Silva,
Ulisses Borges,
Vitor Hugo Bernstorff

INTRODUÇÃO

Em 2005, o Ministro do Trabalho e Emprego do Brasil tornou pública para a sociedade brasileira uma proposta, elaborada pelo Fórum Nacional do Trabalho, de reforma sindical que tem implicações profundas para a forma de organização sindical vigente no país. Na expectativa do Ministro do Trabalho e Emprego a proposta superaria os “obstáculos constitucionais à modernização do sistema de relações sindicais” (Exposição de Motivos) e adequaria a legislação sindical brasileira aos marcos das recomendações da Organização Internacional do Trabalho para a “constituição de uma atmosfera de ampla liberdade e autonomia sindicais” (Exposição de Motivos). Na avaliação de defensores da proposta, reduziria o espaço do sindicalismo de fachada e propiciaria a ascensão de um sindicalismo representativo e participativo. Na análise de críticos, especialmente aqueles que não fizeram parte do Fórum Nacional do Trabalho, a proposta contém graves problemas de concepção e

* Os autores fazem parte do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho – GEPT – da Linha de Pesquisa Trabalho e Sociedade do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília.

de ordenamento num sentido estatizante. As avaliações discrepantes contem um ponto em comum: a proposta atinge profundamente a concepção, os princípios e as regras de organização sindical vigentes no Brasil. Decorre desse argumento a necessidade de analisá-la em profundidade e integralidade.

O presente artigo propõe-se a iniciar essa tarefa, restringindo, no entanto, o foco de análise a um objeto apenas da chamada questão sindical: a relação, raramente tranqüila freqüentemente conflitiva, entre o Sindicato e o Estado. A relação do Sindicato com o Estado constitui um problema endêmico no sindicalismo brasileiro. Após um período de organização originária autônoma sob a liderança de correntes anarquistas, o Sindicato debateu-se daí para a frente contra o controle, na maioria das vezes férreo como durante o Regime Militar após 1964, do Estado. O Varguismo construiu uma estrutura de controle rígido do Estado sobre o sindicato que se projetou no tempo por meio século, revelando surpreendente durabilidade, até a Constituição de 1988, quando o Sindicato conseguiu alguns avanços de autonomia. Como é concebida a relação Sindicato e Estado no Anteprojeto de Lei de Reforma Sindical? A proposta avança ou retrocede em relação às pequenas mas significativas aberturas para a autonomia sindical registradas na Constituição de 1988? Em que medida e em que pontos supera ou reforça o controle estatal do sindicato, estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho? Podem os trabalhadores confiar que um sindicalismo mais autônomo decorrerá dessa proposta de reforma sindical? Ou é o entendimento inverso que prevalece no Anteprojeto de Lei, sob o manto de uma retórica de autonomia e liberdade?

O artigo inicia descrevendo resumidamente o cenário internacional atual e, depois, voltando seu olhar para as construções históricas da relação entre Estado e Sindicato feitas no Brasil e representadas pelo varguismo e pela Constituição de 1988. A segunda e principal parte do artigo é formada por uma análise detalhada, minuciosa, ponto a ponto, da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) e do Anteprojeto de Lei de Reforma Sindical (APLRS) sob o ângulo da relação entre Estado e Sociedade. A instituição sindical legitimou sua existência dentro do Estado moderno. Debatendo-se em meio as mais díspares experiências históricas de subordinação e liberdade perante o Estado, o sindicato necessita

de um grau de autonomia para exercer de forma minimamente satisfatória sua missão histórica. Uma primeira leitura da proposta de reforma sindical deixa a impressão de que representa um recuo frente aos exíguos avanços de autonomia sindical contidos na Constituição de 1988.

A Relação entre Sindicato e Estado no Liberalismo Contemporâneo

Em artigo sobre a relação entre sindicato e política, Richard Hyman (1994) distingue quatro experiências históricas: 1) o sindicato enquanto correia de transmissão do partido; 2) o sindicato autônomo dos partidos, como nos regimes democrático-liberais de países ocidentais; 3) o sindicato corporativo, próprio dos regimes fascistas; 4) o sindicato como movimento social, concepção derivada do pensamento social católico bem como do sindicalismo participativo e laico. O esquema de Hyman é extremamente útil para a análise histórica, mas não esclarece a relação entre Estado e Sindicato posterior à queda do muro de Berlim em 1989, aspecto que interessa a este artigo. Da queda do muro, emerge vencedor o neoliberalismo contemporâneo. Qual, então, a relação entre Estado e Sindicato praticada durante o neoliberalismo?

De saída, o leitor se defronta com um problema de cunho metodológico: a partir de que bases analisar a relação Sindicato e Estado? A partir de concepções ideológicas, expressas em textos, documentos e livros e que se atualizam por meio de partidos, movimentos e forças que defendem determinado tipo de relação entre Estado e Sindicato? A partir de práticas concretas, experiências históricas, eventos acontecidos? Nos fatos estão presentes concepções ideológicas, mas representam sobretudo desenvolvimentos históricos que moldam a sociedade nacional ou global. Tal capacidade de moldagem constitui um argumento poderoso a favor do caminho metodológico que privilegia fatos marcantes envolvendo Estado e Sindicato, análise que permite também desvelar concepções ideológicas subjacentes. Nesta linha de raciocínio dois fatos merecem destaque ao início do período neoliberal: o enfrentamento do Estado norte-americano à greve dos controladores do tráfego aéreo durante o

governo Ronald Reagan (1981) e combate do governo britânico de Margaret Thatcher à greve dos mineiros de carvão (1984-85). Em ambos, os governos fizeram frente às greves numa tentativa de derrotar o sindicato. A relação entre Estado e Sindicato foi mais do que conflitiva. O Estado buscou destruir o sindicato, impor-lhe uma derrota que deixasse traço, marca, lição. Esta constatação conduz à questão geral se o neoliberalismo opera com uma concepção de sociedade em que não cabe a presença do sindicato. A resposta a esta pergunta passa pela distinção de que dentro da ideologia neoliberal atual seria possível vislumbrar duas posturas políticas em relação ao sindicato. A ideologia radical ultra-liberal não admite a convivência com o Sindicato. Outra postura neoliberal tolera o sindicato como parte das relações de trabalho. Os fundamentos do ultra-liberalismo operam com a idéia de que o Sindicato é uma instituição que perturba as relações econômicas e impede as condições para o exercício pleno da liberdade de empreendimento. Tal concepção deslegitima a existência do sindicato enquanto instituição social, espaço conquistado após quase dois séculos de luta da organização sindical, não admite sua presença e sua atuação como instituição legítima da sociedade. O sindicato que aparece como protagonista, como ator social que pretende introduzir determinadas regras para o conjunto da sociedade, que se envolve para tanto em ações conflitivas abertas e de confronto, na sociedade capitalista nacional ou globalizada não é tolerado. Pode ser admitido apenas como parte da negociação coletiva amigável entre trabalhadores, empresas e governos ou como ator social secundário.

A postura anti-sindical radical não permaneceu isolada nos países ícones do capitalismo mundial, como também derramou-se pelas bordas do sistema, atingindo aquelas regiões do globo que viram florescer um sindicalismo mais atuante e com forte enraizamento nas camadas sociais que representava. A postura do governo brasileiro frente à greve dos petroleiros de 1999 segue caminho idêntico, com a diferença de que no país tropical as Forças Armadas ocuparam refinarias e o Judiciário foi convocado para julgar a abusividade da greve, estabelecendo multas tão gigantescas que inviabilizaram durante anos a existência do Sindicato dos Petroleiros. A política do governo brasileiro equipara-se à do norte-americano e do inglês. Os três casos examinados indicam sobejamente

que os governos ultraliberais podem tolerar a existência do sindicato, desde que se restrinja ao papel da negociação amigável entre as partes, mas jamais permitirá que o sindicato seja um ator que consiga inscrever alterações maiores na ordem social construída.

Uma análise completa da relação entre Sindicato e Estado no período neo-liberal não pode ser feita exclusivamente com base nas ações dos governos, porque como se terá oportunidade de ver mais à frente administrações integralmente ultra-liberais também foram derrotados no confronto com movimentos sindicais e greves. Seria necessário também considerar as mudanças nas relações de trabalho ocorridas nos últimos dez a quinze anos, bem como a desconstrução do trabalho formal que se seguiu à implementação de desregulamentações do trabalho e de modernização tecnológica da produção de bens e serviços. Estes aspectos, no entanto, já estão suficientemente estudados em livros e artigos (Antunes, 2005; Castells, 2002; Beynon, 2003; Santana e Ramalho, 2003; Rodrigues, 1999).

Após 1989, os resultados de greves mostraram-se favoráveis aos trabalhadores em alguma proporção. A greve dos servidores públicos de 1995 na França contou com vasto apoio popular respaldando o estado de bem estar social e suas instituições. A paralisação conduziu à queda do governo ultra-liberal de direita e a ascensão dos socialistas ao poder. A parada na empresa norte-americana de distribuição de encomendas, United Parcel System (1997) foi a primeira de grande repercussão após a repressão do governo norte-americano aos controladores do tráfego aéreo. Foi um protesto bem sucedida no sentido de impor controles às condições precárias de trabalho. Outra greve bem sucedida nos EUA foi a greve radicalizada dos funcionários da General Motors (1998) que paralisou parte da produção de carros GM nos EUA e no Canadá. Casos descritos de greves bem sucedidas em países do capitalismo central indicam que posturas ultra-liberais abertamente voltadas para a destruição do sindicato haviam cedido lugar para posturas mais moderadas nos governos nacionais, mais próximos dos princípios de liberdade sindical expressos pela Organização Internacional do Trabalho, do que envolvidos com a destruição da instituição sindical. Outras vitórias sindicais apontam para uma articulação superior do sindicato com segmentos da

sociedade interessados em manter os ganhos do Estado de Bem Estar Social. Em países de capitalismo periférico e menos ricos, greves bem sucedidas ocorreram na Coréia do Sul, África do Sul, Brasil. Os casos revisados tanto em países centrais quanto em países de capitalismo tardio mostram que cada vez mais o desfecho de greves e de outros movimentos coordenados pelo sindicato, depende do sucesso que ele tem em tecer fortes alianças sociais. Alianças sociais fortes emergem como estratégias fundamentais para o sucesso do sindicato e para sua sobrevivência como ator significativo da sociedade, à medida que a organização sindical vê reduzidos os empregos formais, sua base de sustentação histórica. Na França, por exemplo, o governo que perdeu o poder em 1995 não era menos ortodoxo do que o fora o de Reagan ou o de Thatcher.

Os casos envolvendo a relação entre Sindicato e Estado sob o regime neoliberal, dominante no período que, grosso modo, vai de 1989 até os dias de hoje, permitem retirar um conjunto de apontamentos que indicam uma relação profundamente distinta dos momentos anteriores, elucidados pela classificação de R. Hyman (1994):

1. A queda do muro fortaleceu as correntes filosóficas e econômicas ultra-liberais que postulam abertamente a inconveniência do Sindicato como instituição de peso no livre funcionamento dos mecanismos de mercado. Tal fundamentação confere máxima racionalidade à exploração capitalista, cujos excessos não podem (nem devem) ser contrarrestados pela ação racional dos trabalhadores e suas organizações. Em consequência decorre uma postura estatal radical. Já que os sindicatos existem cabe ao Estado combatê-los quando assumem posturas de aberta confrontação.

Não cabe conceituar o ultra-liberalismo anti-sindical como uma fase, um momento superado da história do neoliberalismo, pois a isso não se restringe. O ultra-liberalismo anti-sindical constitui um modo de pensar, uma concepção dentro da ideologia neoliberal, uma ideologia de grupos que podem ter perdido o governo, mas que não deixam de professá-la como política válida para o sindicato. Portanto, se ao ultra-liberalismo ortodoxamente anti-sindical sucede no Ocidente um neoliberalismo que

tolera e admite a existência dos sindicatos, como instituição parte do sistema republicano e como agente social legítimo, conforme transparece nos documentos oficiais da Organização Internacional do Trabalho, isto não significa que montanismo anti-sindical tenha sido colocado fora das quatro linhas do jogo. Significa apenas que temporariamente perdeu os postos de mando, podendo ser reconduzido à condução dos destinos das nações, desde que vitorioso no jogo eleitoral.

- 2 - O ultra-liberalismo anti-sindical não constitui a única ideologia vigente nos países do capitalismo neo-liberal em termos da relação entre Estado e Sindicato. Dentro daqueles que professam o neoliberalismo seria plausível pensar uma fração daqueles que pensam ser possível a convivência entre Estado e Sindicato e agem conseqüentemente. A Organização Internacional do Trabalho pode ser considerada como a instituição que ampara este tipo de pensamento e é fonte de políticas e uma alternativa de modelo, inspirado nos princípios do tripartismo, da negociação coletiva, da liberdade e da autonomia sindical. O modelo das cartas da OIT fundamentam-se na legitimidade do sindicato como instituição social. O sindicato de trabalhadores é uma instituição legítima da sociedade tanto quanto o sindicato de empregadores.

O modelo OIT tem suas bases lançadas desde o início do século XX com a criação da organização em 1919. Assume implicitamente que é bom, senão necessário ou imprescindível, para o funcionamento do capitalismo a operação de sindicatos de trabalhadores, pois ao mesmo tempo em que criticam o sistema e investem contra ele, o sustentam e modernizam. É um modelo eminentemente negocial, que supõe não apenas a legitimidade social do sindicato como instituição como também um grau inerente de autonomia e liberdade sindical. O modelo OIT pretende aliar a democracia no campo sindical, a democracia no campo político e econômico (Dal Rosso e Lúcio, 2004).

3. As atitudes radicais dos governos estimularam o endurecimento das empresas nas negociações com os sindicatos dos trabalhado-

res. Os sindicatos ficaram acuados e em alguns casos e regiões perderam filiação. A hegemonia dos governos de direita e das empresas estimulou a desconstituição de direitos, conformando a situação estrutural hoje conhecida como precarização do trabalho.

Com as mudanças nas condições de trabalho, os sindicatos não conseguiram dar conta das novas situações e em vários países encolheram-se à defesa dos empregos formais. A informalidade e a precarização são desafios para os quais o sindicato ainda não encontrou respostas.

Além dos fatores externos, os sindicatos foram atingidos no coração pela crise de 1989 que levou ao ocaso o projeto do socialismo real na antiga União Soviética e outros países do mundo. A crise deixou muitos sindicatos abalados e sindicalistas e militantes sem um projeto de utopia. Houve perda de rumo e valores anteriores precisaram ser reciclados.

Se os sindicatos saíram fragilizados da queda do muro de Berlim e de toda a revolução tecnológica em curso, tal fragilidade pode ser recomposta após algum tempo sob determinadas condições (Beynon, 2003; Santana e Ramalho, 2003). Os sindicatos que tecem articulações mais amplas com setores não sindicalizados da população e que defendem pautas de interesse geral da população podem recompor suas bases sindicais e obter êxito em suas reivindicações, sob governos liberais ou não. Mas os sindicatos estão longe ainda de atender ao conjunto de grupos sociais conhecidos na literatura francesa com os “sem” - sem terra, sem teto, sem documentos, sem habitação etc (Amin e Houtart, 2003).

O Sindicato de Estado no Varguismo

No Brasil, as sementes do sindicalismo surgiram no início do século XX com o advento do processo de industrialização. As primeiras associações de classe não possuíam caráter sindical, propriamente dito, como Liga Operária dos Socorros Mútuos, fundada em 1872, a Associação Literária, Beneficente e Mutuária dos Funcionários Públicos, fundada em 1888 e a Sociedade Beneficente dos Empregados da São Paulo Railway Co., de que se tem notícia em 1899, todas da cidade de São Paulo (Si-

mão, 1981: 190). Só em 1907, com o Decreto 1637, facultou-se a todos os trabalhadores, até mesmo aos profissionais liberais, a formação e organização de sindicatos por profissão, exigindo-se apenas o registro constitutivo de Pessoa Jurídica junto aos cartórios, sem qualquer autorização e ingerência governamental, o que perdurou até a década de trinta.

Saes (1983: 36) aborda com propriedade esse cenário:

Enquanto muitos sindicatos operários já tinham, graças à sua força, sido reconhecidos de fato pelo patronato e pelos Estado, nas décadas de 1910 e 1920, as associações de empregados [...] bascularam, até 1930, entre o assistencialismo declarado e uma tímida ação reivindicativa jamais admitida pelo patronato e punida com demissões, multas, prisões, etc.

O período de 1930 caracteriza-se pelo movimento popular na cena política. O discurso deflagrado pela Aliança Nacional Libertadora (ANL) penetra nos setores dominados da sociedade, produzindo expectativa de mudanças. No entanto, com a ascensão do Estado varguista, executar-se-á uma política que vai ao encontro a uma articulação de um pacto social, ou seja, a uma colaboração entre classes ou a uma harmonização entre capital e trabalho, que por essência são interesses inconciliáveis.

É nesse sentido que pensar sobre a era Vargas significa reconhecer as várias faces do seu governo. No mínimo três momentos são distintos e identificáveis. Getúlio Vargas assume o governo em 1930, com as bandeiras revolucionárias de grandes mudanças, que aos poucos vai dando lugar à face autocrática e ditatorial do período do Estado Novo, decretado em 1937. Por fim, temos a feição mais reformista, por volta de 1950 quando este volta ao poder eleito democraticamente.

O movimento que leva Getúlio Vargas ao poder esbarra nos seus antagonismos e limites, no entanto havia muitas esperanças no governo que se instalara. Como afirma Ferreira (1997:160),

O Estado no imediato pós-30 aparece bem mais complexo, pelo fato de se apresentar atravessado pelas contradições resultantes do quadro de interesses das forças que lhe forneceram apoio. Não há um Estado, como instância de poder monolítica fruto da hegemonia de alguns seto-

res sociais comprometidos com a causa liberal. A rigor, não se poderia caracterizar o Estado pós-30, a não ser a partir da heterogeneidade como marca principal.

É nesse contexto que se funda o Estado varguista, pois os interesses do grupo que chega ao poder exigiam grande reordenamento de forças, de forma a não ferir interesses, haja vista a composição social dos seus apoiadores.

Com Vargas o poder adquire uma nova feição, em que são contempladas, então as várias oligarquias e outras facções sociais. A questão dos trabalhadores passa a ser considerada. Nesse sentido, é que as questões sociais deixam de ser “questão de polícia”, como eram no governo Washington Luís, e passam a serem tratadas como questões sociais.

Do ponto de vista da expectativa dos trabalhadores, dentro de uma conjuntura conturbada, surge a Lei de Sindicalização. Como observa Ferreira (1997), o Decreto 19.770/1931 tem em seus aspectos um caráter pernicioso às organizações sindicais tradicionais, pois lhes cerceia a liberdade de atuação e as atrela ao controle e a burocratização pelo Estado. Essa modalidade de sindicato de Estado tornou-se um órgão assistencialista, com centro de saúde, serviços, advogados, lazer, etc., uma vez que era proibido o exercício da luta de classes (Antunes, 2005). As organizações sindicais livres e autônomas buscam respostas aos impactos estabelecidos pelo Decreto da Sindicalização, pois este promoverá alterações importantes no caráter dessas entidades.

Os sindicatos passam de figuras de direito privado para entidades de direito público, compondo o aparelho do Estado. As influências ideológicas sofrem um rearranjo, pois os comunistas elegem o movimento sindical como campo prioritário de atuação. “O governo prendeu, reprimiu, proibiu greves, foi ditatorial com os comunistas. O varguismo mostrou a sua face dura, especialmente no período do Estado Novo. Ao mesmo tempo, as classes proprietárias se mobilizam e não vêem com bons olhos a iniciativa de organização e atendimento de demandas de trabalhadores” (Ferreira, 1997).

Por outro lado, as categorias que ainda não haviam formado seu sindicato vislumbravam a perspectiva de um novo momento, possibilitan-

do um enfrentamento, dentro da ordem legal, contra os patrões intolerantes ao sindicalismo.

Vários avanços no campo dos direitos trabalhistas e sociais aconteceram, mas, com a marca forte da dominação. A legislação trabalhista, as conquistas sociais antecipadas aos trabalhadores, pois já faziam parte das agendas de lutas, em épocas anteriores, dos seus sindicatos, são passadas como dádivas, como concessões do Estado. Daí ser compreensível a construção do mito Vargas como “O Pai dos Pobres”.

O papel Estatal no controle sindical dá-se de forma consentida e até é construída a idéia de doação de direito legítimo aos trabalhadores. Durante muito tempo o Estado não alterará sua posição como tutelador, ficando no centro da decisão sobre o sistema sindical em benefício do capital. A classe operária pagará um preço, pois perderá, entre outras coisas, a sua autonomia de organização.

Com efeito, os aspectos fundamentais do Decreto 19.770 deveriam ser interrompidos com a promulgação da Constituição de 1934 em virtude desta assegurar a pluralidade sindical e autonomia de organização. Como indica Troyano (1978), os princípios constitucionais foram neutralizados por Vargas dias antes da promulgação desta Constituição, retomando a manutenção da manipulação e a coerção do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos.

Dentro deste contexto de ação do Estado, Vargas lançou mão do seu projeto desenvolvimentista num duplo sentido: patrocinar a industrialização acelerada e controlar o operariado industrial emergente. Para tanto, aperfeiçoou progressivamente a legislação trabalhista à luz do ordenamento jurídico dos países capitalistas ocidentais para colocar freios no associacionismo operário e capitalista da época, tornando-o dependente do Estado. Desse modo, justifica-se plenamente a instituição do imposto sindical como garantia legal assegurada pelo Estado à sustentação financeira dos sindicatos.

Desta forma, o sindicato do Estado corporativo passou a existir independentemente do movimento dos trabalhadores; pois era a única modalidade de sindicato reconhecida. Instâncias secundárias, como as federações (entidades formadas pela composição de pelo menos dois sindicatos municipais e por ramo da economia) e as confederações (entidades

formadas por federações de uma mesma categoria profissional), foram admitidas. Até o ano de 1988 a legislação proibiu a criação de entidades intercategoriais, conhecidas, hoje, como centrais sindicais.

A dinâmica de funcionamento de toda essa estrutura corporativa era financiada pelo imposto sindical descontado do salário do trabalhador, sendo que era permitida aos sindicatos a cobrança das chamadas contribuições mensais voluntárias dos associados, definidas em assembleias das categorias. Também, as negociações forma reguladas pela estrutura corporativa, a medida em que só poderiam ocorrer anualmente e na chamada “data-base”, definida para cada categoria, via Ministério do Trabalho, que adotava a estratégia de não determinar datas coincidentes para as grandes categorias, no sentido de conter as coalizões e mobilizações entre categorias.

Os produtos resultantes das negociações coletivas e que serviam como normas para cumprimento das partes eram o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), celebrado entre um sindicato de trabalhadores de categoria profissional e uma única empresa; e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), celebrada entre o sindicato representativo de categoria profissional e o sindicato patronal ou de categoria econômica. Também, foi instituído o dissídio coletivo, ajuizado na Justiça do Trabalho, antes de iniciadas as tratativas negociais nas datas-base, para solucionar o impasse resultante de conflitos trabalhistas, proibindo a greve ou o *lockout*. Tais instrumentos são usados até os dias atuais, constituindo herança significativa do varguismo.

Por fim, as greves também constituíram objeto de controle e regulação pelo Estado de Vargas, mediante a exigência de convocação prévia de assembleia da categoria com presença de dois terços dos membros e aprovação do movimento por maioria absoluta, com a presença de um fiscal do Ministério do Trabalho ou da justiça para comprovar tais números. Com a aprovação do movimento grevista, exigia-se do sindicato da categoria profissional o aviso à empresa ou ao sindicato patronal, com uma antecedência mínima de uma semana.

No caso da não observância de tais atos, seria decretada a ilegalidade da greve, sem prejuízo de sanções como suspensão de direitos sindicais, demissão por justa causa e a convocação de eleições sindicais, capitane-

adas por um interventor nomeado pelo Estado. Assim, o período Vargas deixa como legado ao estudo das relações entre Estado e sindicalismo uma história de regulação e controle. A literatura nacional destaca não apenas a consolidação de uma estrutura de relações de produção dependentes do Estado, mas também da fragmentação e da pulverização dos sindicatos. O arcabouço da legislação trabalhista contribuiu para a manutenção e reprodução da estrutura corporativa.

Estado e Sindicato na Constituição de 1988. Menos controle pelo Estado.

A análise da relação entre Estado e Sindicatos, na constituição de 1988, sugere uma distinção entre as modificações introduzidas no mundo jurídico no que diz respeito ao sindicalismo em geral e o reconhecimento do direito de sindicalização no setor público. Os debates travados no processo constituinte reproduziam as diversas correntes de pensamento, que defendiam desde uma total autonomia da atividade sindical até à manutenção do sistema varguista existente. Do embate político resultou uma posição intermediária que preservou vários institutos do sistema sindical anterior com ajustes com os quais o legislador constituinte pretendeu assegurar autonomia e liberdade na atuação sindical.

A mais profunda modificação introduzida na organização sindical pela Constituição de 1988 consiste na vedação de interferência ou intervenção do poder público nas entidades sindicais, com proibição expressa de exigência de autorização pelo Estado para a fundação de um sindicato. Com isso, tornou-se inconstitucional toda a estrutura de controle das entidades sindicais, até então, exercido pelo Ministério do Trabalho. Por outro lado, o principal aspecto preservado pelo legislador constituinte, quanto ao tema, foi a vedação de criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau de representação; isto é, foi mantida a unicidade sindical, com o conceito de categoria econômica ou profissional, vedada a dimensão de base territorial inferior a um município. Desta forma, as entidades sindicais continuaram a representar todos os integrantes da categoria dentro da respectiva base territorial, independente

de filiação, ficando assegurado que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato. Contudo, mesmo em relação ao não-filiado, ele é representado pela entidade sindical.

Afastado o controle dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho, a constituição remete para os trabalhadores e aos empregadores interessados a definição da dimensão da categoria e de sua respectiva base territorial, respeitado, porém, como dito, o limite municipal. Desta forma, não há qualquer impedimento legal, por exemplo, que haja a unificação, na área de ensino, do sindicato que representa os professores com o sindicato que representa os auxiliares de ensino, basta que os interessados deliberem em suas respectivas instâncias de representação nesse sentido. Outro aspecto de grande repercussão mantido pela Constituição de 1988 foi a contribuição sindical obrigatória, chamada no passado mais distante de imposto sindical, dentro do sistema confederativo. Todo trabalhador com carteira assinada sofre o desconto de um dia de salário no mês de março, cujo montante é repassado no mês de maio, na proporção de 60% para o sindicato, 15% para a federação, 5% para a confederação e 20% para o Ministério do Trabalho.

A contribuição sindical mantida pela Constituição de 1988 sofre muitas críticas em razão dela incidir tanto sobre o trabalhador sindicalizado quanto sobre o não-sindicalizado. O principal argumento em favor da contribuição sindical decorre do fato de que o não-sindicalizado também se beneficia do resultado da atuação sindical, razão pela qual seria legítima a sua compulsoriedade. Contudo, como ela é de origem legal, prevista na CLT, a sua cobrança não depende de deliberação de assembleia. Com isso muitas entidades sindicais se permitem manter um certo distanciamento da própria categoria profissional que representam sobrevivendo praticamente deste impostos sindical. Como medida de perpetuação de pessoas ou grupos no poder, com uma atitude, inclusive, carreirista, as lideranças ditas “pelegas” deixam de investir na sindicalização (que amplia a receita do sindicato com o aumento do número de associados e, conseqüente, aumento de participação da categoria nas instâncias decisórias das entidades sindicais) para forjar assembleias sem a participação da categoria e controlar os resultados eleitorais com um número insignificante de eleitores. Desta forma, estas lideranças

se perpetuam no poder das entidades sindicais sem depender da contribuição voluntária do trabalhador, sobrevivendo exclusivamente do imposto compulsório anual. Além da contribuição sindical obrigatória, estas lideranças, mantendo o controle de assembléias esvaziadas pela ausência de associados, celebram negociações coletivas, muitas vezes, desfavoráveis às categorias profissionais que representam com o propósito de ampliar as receitas sindicais por meio de taxas assistenciais que são cobradas de todos os membros da categoria, independente de filiação sindical, após a assinatura dos acordos coletivos de trabalho. Na prática, esse tipo de liderança capitula diante dos patrões deixando de exercer a defesa dos interesses dos trabalhadores.

A propósito, além da contribuição sindical, chamada no passado mais distante de imposto sindical, a Constituição também prevê a contribuição para o sistema confederativo decidida pela assembléia geral, com a garantia de que, no caso de deliberação por assembléia de entidade sindical profissional, o patrão é obrigado a efetuar o desconto na folha de pagamento. As entidades sindicais, como entes associativos também estão autorizadas a fixar estatutariamente mensalidades a serem pagas pelos seus associados, cuja CLT garante o desconto em folha.

Com a referência ao sistema sindical confederativo, a Constituição de 1988 sonega do topo da organização sindical as centrais sindicais ou uma central sindical única. Por incrível que possa parecer, do ponto de vista legal, as centrais sindicais organizadas após 88 não possuem natureza sindical. Tais centrais sindicais possuem natureza meramente associativa, elas atuam como qualquer outra associação, não tendo qualquer legitimidade para celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho, isto é, elas se legitimaram politicamente, mas não têm o seu reconhecimento jurídico de representação sindical.

Por outro lado, outro aspecto importante consiste no fato de que a Constituição de 88 confere aos sindicatos legitimidade para exercer a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Elevou-se ao patamar constitucional o instituto jurídico da substituição processual, que até então existia no sistema anterior trabalhista de maneira bastante pontual. A substituição processual de forma pura significa alguém estar au-

torizado por lei a defender em seu nome próprio direitos de outrem. No caso, o instituto da substituição processual consagrado pela Constituição de 1988 permite que os sindicatos questionem em juízo qualquer violação de direitos em favor dos integrantes da categoria representada. Este é um instrumento fortíssimo para assegurar o cumprimento da legislação trabalhista que ganha relevo na medida em que, pela falta de garantia de emprego, os trabalhadores no Brasil, em regra, somente procuram a justiça quando já estão desempregados.

Finalmente, quanto aos principais aspectos alusivos à organização sindical estabelecida pela Constituição de 1988, é importante frisar que a nova constituição mantém no setor privado o reconhecimento jurídico dos acordos coletivos de trabalho - ACT e das convenções coletivas de trabalho - CCT, isto é, confere validade jurídica aos ajustes coletivos celebrados entre sindicatos de trabalhadores e empregadores (ACT) ou entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empregadores (CCT). Com isso, fica excluído o reconhecimento jurídico ao contrato coletivo de trabalho, fortemente defendido por alguns segmentos políticos, que consiste na possibilidade de várias categorias profissionais negociarem em conjunto um mesmo ajuste com vários setores econômicos ao mesmo tempo, tanto em âmbito local, quanto regional ou nacional. Com relação ao setor público, a constituição suprime o reconhecimento jurídico tanto dos acordos coletivos de trabalho quanto das convenções coletivas de trabalho.

No que diz respeito à organização sindical do setor público, a Constituição de 1988 possibilitou significativos avanços, não obstante tenha ensejado vários mecanismos limitadores da ação sindical. Anteriormente, não havia o direito de sindicalização do servidor público, de forma que suas reivindicações eram levadas a efeitos por intermédio de entidades associativas de caráter assistencial que acabaram ocupando o vazio decorrente da ausência de representação sindical nos diversos ramos de atividades públicas. Mesmo não sendo, até então, reconhecidas juridicamente como entidades de representação trabalhista, estas associações de servidores públicos, a exemplo da ANDES, se impuseram politicamente, tornando-se porta-vozes dos interesses desse segmento de trabalhadores perante as diversas modalidades de governos, chegando, inclusive a or-

ganizar greves de milhares de servidores públicos que somente suspenderam os seus movimentos paretistas após as autoridades governamentais negociarem com estas entidades as suas legítimas reivindicações. Após 1988, a Carta Magna consagrou este direito que, até então, era restrito aos trabalhadores da iniciativa privada.

Com relação aos servidores públicos militares, a Constituição de 1988 manteve a proibição de sindicalização e de exercício de greve. Mesmo não havendo permissão legal para a criação de sindicatos por estes trabalhadores, na prática, as associações civis, que, em tese, deveriam ter exclusivamente função assistencial, acabam canalizando as demandas reivindicatórias dos militares, especialmente no âmbito das polícias militares, inclusive, dirigindo movimentos grevistas, sob o manto de operações padrões, etc.

Com efeito, se de um lado o processo constitucional possibilitou a livre associação sindical dos servidores públicos civis, do outro, o seu direito de contratação coletiva ficou restrito, quando não impedido constitucionalmente. Isto, porque, os trabalhadores do setor público civil, continuaram sem direito à contratação coletiva, com as negociações sendo obrigatoriamente canalizadas para o processo legislativo. Vale dizer, somente podem ser atendidas as reivindicações dos servidores públicos por lei. Por mais que sejam travadas discussões das demandas dos servidores e o governo, inclusive, em mesas setoriais oficiais de negociação, os resultados acordados obrigatoriamente têm que ser encaminhado para o poder legislativo que tem a prerrogativa de implementá-los na forma de lei.

Os servidores públicos, mesmo sem direito à negociação coletiva, possuem data-base, isto é, data de reajuste salarial. Até a Emenda Constitucional nº 19, o chefe do executivo tinha total autonomia para propor ou deixar de propor reajustes para os servidores. Contudo, com a EC 19, o chefe do executivo, em todos os níveis de governos (municipal, estadual e federal), está obrigado a encaminhar mensagem à respectiva casa legislativa propondo o reajuste anual dos vencimentos dos servidores, o que, em tese, seria para a recomposição da inflação. Na prática a exigência constitucional tem se revelado inócua em nível federal, porquanto os reajustes têm sido propostos nos últimos anos, sem nenhum constrangimento, nas escalas de 1% ou 0,1%. Outra manobra utilizada pelo poder

executivo, especialmente o federal, tem sido de concessão de reajustes diferenciados por meio de planos de carreiras de acordo com a conveniência política do governo.

Em conclusão, em que pesem os inegáveis avanços constitucionais decorrentes do reconhecimento do direito de sindicalização e de greve aos servidores públicos civis, a Constituição de 1988 ao garantir o direito de representação sindical a esses servidores, ao mesmo tempo, buscou desarmá-los quando restringiu o seu poder de representação, tirando-lhes o direito de contratação coletiva. Agravasse a isso o fato de que até hoje não houve a regulamentação do exercício do direito de greve dos servidores públicos civis. Os constituintes atenderam a uma demanda de representação sindical para esses servidores, em função das pressões existentes na sociedade, mas mitigaram tal representação ao subtrair o ponto central em uma relação democrática entre empregado e empregador, que é a possibilidade de entendimento por meio de acordo coletivo entre servidores e governo.

No tocante aos trabalhadores da iniciativa privada, apesar da constituição de 1988 representar um avanço indiscutível, ela manteve resquícios da estrutura sindical varguista que, prática, acaba tolhendo o avanço ainda maior dos trabalhadores no que diz respeito ao seu direito de livre organização. A manutenção do imposto sindical, a falta de reconhecimento da natureza jurídica sindical das centrais sindicais, a representação de juízes classistas e a tutela da justiça do trabalho com suas restrições ao direito de greve dos trabalhadores, configuram-se, entre outros, como os principais impedimentos para o exercício de uma maior liberdade e autonomia sindical por parte dos trabalhadores.

Estado e Sindicato na Proposta de Reforma Sindical de 2005. O Retorno de Controles Estatais.

Após 1988, não acontecem transformações maiores na arquitetura de organização sindical brasileira até a proposta de reforma, objeto de análise deste artigo que examina se há alguma alteração significativa na relação entre Estado e Sindicato na Proposta de Emenda Constitucional e no

Anteprojeto de Lei Reforma Sindical de 2005, em que direção fluem as propostas, se de avanço ou de recuo frente às práticas sindicais vigentes, e que significado tem.

Uma ação de governo converte-se em ação de estado se repetido o mesmo tipo de comportamento de modo a se transformar numa prática cotidiana e também se, em virtude da força de uma ideologia, tal comportamento for inscrito formalmente em regulamentos, leis e constituições.

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC)

A proposta de reforma sindical de 2005 é composta de um conjunto de alterações legais formado por dois documentos: o primeiro é a Proposta de Emenda Constitucional, a PEC; o segundo, proposta de reforma legal infraconstitucional, o anteprojeto de lei, APLRS. A Proposta de Emenda Constitucional propõe a alteração de quatro artigos da constituição de 1988: 8º, 11, 37 e 114, cujos conteúdos estão sumarizados e comentados no Quadro 1, em anexo.

A nova redação do art. 8º envolve duas mudanças importantes de conteúdo. A primeira estabelece que no Brasil o sindicato se organizará segundo o critério da pluralidade e não mais da unicidade sindical vigente até hoje. A proposta constrói uma estrutura de pluralidade sindical regida pelo critério da personalidade sindical. Poderão existir mais sindicatos numa mesma base territorial, mas nem todos terão personalidade sindical. Somente os sindicatos dotados de personalidade sindical é que poderão exercer os direitos próprios da negociação coletiva, da representação sindical, etc. Em que isso tem a ver com a relação Estado e Sindicato? Pela simples razão de que é o Estado quem atribui a personalidade sindical (art. 8º, inciso II). A Proposta de Emenda Constitucional contém um elemento explícito de interferência do Estado sobre a organização dos sindicatos que consiste em reservar para o Estado a prerrogativa de dotá-los de personalidade sindical.

Este tipo de atuação do Estado não estava presente no texto da Constituição de 1988 e nem mesmo no regime sindical corporativo herdado do varguismo em função de que aquelas construções tinham por base o

critério da unicidade sindical. Na reforma proposta, cabe ao Estado dotar de personalidade sindical os sindicatos que preencherem diversos critérios. Pouco interessa discutir a solução da personalidade sindical como forma de resolver o problema da representação entre mais sindicatos da mesma base territorial. Para este artigo importa destacar que a PEC estabelece uma forma de ação do Estado sobre o Sindicato que não existia nas construções anteriores da ordem sindical brasileira.

Ao arguto leitor não escapa a sutileza do fraseado dos dois textos comparados no Quadro I, em anexo. A Constituição de 1988 está lavrada numa linguagem direta e inequívoca: “é livre a associação profissional ou sindical”. A expressão é sintética, não suscita dúvidas: “é livre a associação”. Na PEC a linguagem utilizada é mais contida: “é assegurada a liberdade sindical...”. A expressão “é assegurada” não é completa em si mesma, provoca imediatamente a pergunta: quem assegura a liberdade sindical? Como tal pergunta não encontra resposta no texto que segue ou antecede, fica pendente a dúvida: Será a sociedade? Será o Estado? Serão os próprios sindicatos? Será uma força superior? Será um pacto entre Estado, empregadores e trabalhadores? A princípio, não paira dúvida sobre a resposta. A liberdade sindical é assegurada pelo Estado.

A alteração da linguagem não foi operada por acaso. Ela visa um objetivo, explicita uma concepção. No caso em análise a retirada da expressão “é livre a associação” e sua substituição por “é assegurada a liberdade” visam restringir o escopo da liberdade sindical na reforma. A liberdade é assegurada, a associação não é livre. Há um recuo conceitual no texto da proposta de reforma sindical de 2005 em relação ao texto da Constituição de 1988 com implicações sobre a prática sindical.

A segunda alteração de monta introduzida pela Proposta de Emenda Constitucional refere-se à forma da sustentação financeira dos sindicatos. A sustentação passa da atual forma baseada no imposto sindical obrigatório, que reforça a dependência diante do Estado por ser compulsório o desconto de um dia de serviço para todos os trabalhadores sem exceção, recolhido pelo Estado e por ele distribuído, e nas contribuições associativas e negociais, que tem um caráter de decisão dos próprios trabalhadores, sem interferência do Estado, para contribuições associativas voluntárias e negociais praticamente obrigatórias, ambas descontadas em folha.

A voluntariedade das contribuições propostas da PEC merece ser discutida. Ambas prevêm uma sólida sustentação econômica para os sindicatos, possivelmente maior do que aquela propiciada pelo imposto sindical criado pelo varguismo, pois a contribuição associativa baseia-se na declaração do Imposto de Renda do ano anterior do filiado, que envolve também o décimo terceiro salário, além da contribuição negocial. Em que medidas elas são contribuições voluntárias? A contribuição associativa depende da decisão do trabalhador em filiar-se ao sindicato. O trabalhador pode ser iludido ao associar-se? Pode. Mas é-lhe facultado desfiliar-se. O problema maior reside na contribuição negocial, que resulta das negociações entre trabalhadores e empregadores. Aqui o perigo de as decisões das assembléias tornarem-se apenas imposições de direções sindicais pode estar presente. Para que se tornem efetivamente voluntárias, as contribuições negociais precisam ser definidas por assembléias plenamente representativas. É o caminho. Sindicatos aguerridos atualmente empregam o mecanismo de contribuição decorrente de negociação ou de ganho por ação jurídica, com aprovação das assembléias, em que a princípio poderia estar presente o mesmo perigo da imposição de decisões pelas diretorias sindicais, como mecanismo legítimo de manutenção econômica dos sindicatos.

A terceira modificação importante operada pela proposta da PEC tem a ver com o art. 11 da Constituição de 1988, ampliando a representação dos trabalhadores por locais de trabalho, o que constitui um avanço indiscutível.

A última alteração constitucional proposta pela PEC tem a ver com greve e negociação coletiva. Nos dois campos aumenta a presença do Estado, como ver-se-á na análise detalhada da proposta mais adiante.

Da análise da Proposta de Emenda Constitucional emergem duas primeiras conclusões tentativas da relação entre Estado e Sindicato:

- 1 – com a introdução da pluralidade sindical e o critério da personalidade sindical aumenta a presença do Estado, pois é ele que controla a atribuição da personalidade sindical;
- 2 – no campo da sustentação financeira do sindicato, a interferência do Estado sobre o sindicato fica inalterada com a substituição do imposto sindical pela contribuição negocial.

O Anteprojeto de Lei de Reforma Sindical (APLRS)

Titulo I – Das Disposições Preliminares

Neste primeiro título não existe proposta de alteração da relação Estado e Sindicato. Destaca-se o sentido modernizante que o APLRS procura incorporar ao definir que “integram o sistema sindical os princípios da Organização Internacional do Trabalho – OIT – sobre liberdade sindical, proteção ao direito sindical, diálogo social, negociação coletiva, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, consulta tripartite e os princípios do direito do trabalho” (Art. 3º). O que significa incorporar os princípios da OIT? Significa que um das fontes de inspiração da reforma sindical é a OIT nos pontos até os quais esta entidade conseguiu avançar. A proposta não vai além. Permanece até onde a OIT chegou. Não incorpora princípios revolucionários nem propostas reformistas para além do ponto a que a OIT chegou. Pode, pois, ser pensada mais adequadamente como uma proposta de modernização conservadora.

Titulo II - Da Organização Sindical

Neste título são tratadas questões cruciais para o sindicato, tais como liberdade e autonomia, personalidade sindical, representação e sustentação financeira.

Entre os princípios organizadores estão a liberdade, a autonomia e a pluralidade sindicais, que substituem o princípio da unicidade sindical vigente desde a CLT de 1943. A unicidade exclui a disputa entre entidades sindicais na mesma base territorial, a pluralidade a estimula. Passa-se de um regime de não competição, de unicidade, para um regime de competição entre entidades sindicais, de pluralidade.

No regime da unicidade a disputa é resolvida a priori. Existe apenas uma entidade sindical representativa dentro da mesma base territorial. A resolução de divergências internas ocorre por duas vias: a primeira, pela disputa do comando da entidade sindical; a segunda, por desmembramento de uma categoria dentro da mesma base sindical e criação de um

novo sindicato. A possibilidade do desmembramento fragmenta a estrutura sindical e aumenta o número de sindicatos.

No regime da pluralidade sindical, admite-se a existência de mais sindicatos dentro do mesmo ramo de atividade (art. 9º) e da mesma base territorial (art. 4º e 5º). E estimula-se a disputa por representação, o Estado concedendo personalidade sindical a aquelas entidades que preencherem determinados critérios (art. 10) e ficando reservadas às entidades dotadas de personalidade sindical as prerrogativas exclusivas de representar, negociar, celebrar contratos coletivos, atuar em juízo e estabelecer contribuições (art. 13).

A introdução do regime de pluralidade sindical requer uma forma de resolução das disputas entre os diversos sindicatos que disputam a mesma base e atuam no mesmo ramo de atividade. Tal resolução é dada pela concessão da personalidade sindical. E quem confere a personalidade sindical? “A personalidade sindical será atribuída por ato do Ministro do Trabalho e Emprego sempre que forem preenchidos os requisitos de representatividade estabelecidos nesta Lei” (Art. 8º §3º). Portanto, cabe ao representante do Estado atribuir a personalidade sindical. Em última instância, é o Estado quem decide. Com base em critérios, mas é ele quem decide. Com este movimento o Estado brasileiro retoma para suas mãos todo o poder que perdera com a Constituição de 1988. Com efeito, segundo a Constituição de 1988, “é livre a associação sindical” (art. 8º). E, segundo a Proposta de Emenda Constitucional “é assegurada a liberdade sindical”. O Estado assegura a liberdade sindical, mas mantém as rédeas em suas mãos: confere personalidade sindical, mantém arquivo de entidades sindicais com registro obrigatório, etc.

É por esta razão que existe uma profunda contradição entre os capítulos I (art. 4º) e II (art. 8º) do APLRS. O artigo 4º tem uma formulação liberal: “os trabalhadores e os empregadores têm direito a constituir entidades para fins sindicais, sem autorização prévia, cumprindo ao Ministério do Trabalho e Emprego o reconhecimento de representatividade”. O art. 8º demonstra que o estado fica com mais poder do que apenas “reconhecer a representatividade”. Ele atribui “personalidade sindical”. Cabe ao Estado a “definição dos ramos de atividade” (art. 9º), a “atribuição da personalidade sindical” (art. 8º), a definição dos “procedimentos

e prazos relativos à contestação e à confirmação da representatividade” (art. 12), a manutenção de um arquivo contendo o registro das entidades sindicais de modo a “providenciar ampla e periódica divulgação das entidades dotadas de personalidade sindical nos respectivos âmbitos de representação, indicando o número de representados e o índice de filiação de cada uma delas (art. 4º, §4º), a “obtenção da exclusividade de representação” (Art. 39, parágrafo único), o “cancelamento da exclusividade de representação” (art. 41), o “depósito dos documentos” relativos à contribuição de negociação coletiva (art. 46, parágrafo 3º), o “recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho e Emprego” (Art. 47), a “aprovação pelo Ministro do Trabalho e Emprego do rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva” (Art. 50) e “a entidade sindical deverá manter atualizado o registro dos nomes e endereços de seus filiados” (art. 58). Onde? No Ministério do Trabalho! Por fim, o cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego tem que ser atualizado quando de mudanças: “Alterações na diretoria e no estatuto da entidade sindical deverão ser informados ao Ministério (Art. 58. § único).

Comparando esta monumental arquitetura de intervenções do Estado sobre o sindicato proposta pelo APLRS com o conceito vigente na Constituição de 1988 que prevê a criação do sindicato, seu registro em cartório e comunicação ao Ministério do Trabalho, o retrocesso é gritante.

Entre as atuações do Estado destaca-se seu papel na redistribuição dos recursos para sustentação sindical provenientes da aprovação da contribuição negocial. Tais ingerências aproximam bastante a proposta da contribuição negocial aprovada em assembléia do famigerado imposto sindical, que era manobrado pelo Estado no regime do CLT. Quanto mais o Estado interferir no controle e distribuição dos recursos, mais acentuará sua ação sobre o sindicato e menor será a autonomia deste. A este ponto talvez fosse melhor optar pela forma da sustentação única da contribuição associativa. Sobre ela o Estado não tem controle.

Cabe, neste ponto, uma observação em relação ao papel e ao lugar do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT). Esta estrutura está concebida como uma instância de muitos poderes. Ela encarna a noção

de tripartismo, com será objeto de análise mais à frente. Entretanto, aqui o CNRT alavanca a intervenção do Estado sobre a liberdade e autonomia do sindicato. Grande parte das formas de intervenção do Estado acima descritas são precedidas por “propostas”, “audiências”, “definições”, “iniciativas” desta perpetuação ad aeternum do Fórum Nacional do Trabalho, o que confirma ainda mais o clamoroso retrocesso que neste aspecto representa o APLRS. Algo semelhante ao pacto de Moncloa. Ou ao entendimento que existiu no estado italiano após a queda da democracia cristiana em sequência ao affair mani pulite quando Estado, representação dos empregadores e representação dos trabalhadores decidiam a grande política do estado italiano, a taxa de crescimento, a taxa de juros, o nível do emprego etc. Os grandes números eram decididos num acordo tripartite.

A Sustentação Econômica do Sindicato e a Questão da Autonomia

A sustentação financeira é o calcanhar de Aquiles das entidades sindicais, razão pela qual cabe analisar seu conteúdo e em que medida o APLRS alavanca a autonomia sindical ou recria vínculos de dependência em relação ao Estado.

Até os dias de hoje, o sindicato é mantido economicamente pelas contribuições associativa, assistencial e confederativa e pelo imposto sindical. O art. 42 do APLRS enumera cinco fontes de receitas das entidades sindicais, das quais efetivamente duas são cruciais: a contribuição associativa e a contribuição de negociação coletiva. O que muda com o anteprojeto de lei, em que direção muda, qual o sentido e efeito dessas mudanças? A contribuição associativa é a forma per se de manutenção econômica do sindicato com autonomia e independência. Portanto, não constitui a contribuição associativa objeto de preocupação e sim a contribuição de negociação coletiva.

Que é a contribuição de negociação coletiva? “É o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva (art. 45, caput) ... submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembléia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical (art. 45, § 1º) ... o des-

conto ou pagamento sendo realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva” ... (art. 45, § 3º).

Qual é o valor da contribuição de negociação coletiva? O caput do art. 48 estabelece que a “contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto”. O § 1º do art. 48 estabelece ainda que a “base de cálculo da contribuição corresponderá ao “Total dos Rendimentos” indicado no “Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção do Imposto de Renda na Fonte”.

Quem paga a contribuição de negociação coletiva? O caput do art. 49 dispõe que “a contribuição de negociação coletiva é ... (descontada) da remuneração dos trabalhadores”, “filiados ou não à entidade sindical”(art. 45, § 1º). Estes elementos já permitem uma primeira análise da diferença entre a contribuição de negociação coletiva e o extinto imposto sindical, a iniciar pela questão se é uma contribuição voluntária ou imposta por lei.

O imposto sindical de um dia de trabalho por ano previsto na CLT (art. 580) era obrigatório, não eletivo, independia de decisão do trabalhador. A contribuição de negociação coletiva proposta em 2005 vem marcada por uma diferença: ela deve passar por decisão de assembléia de toda a base sindical, filiada ou não. Seria este critério de submissão à decisão da assembléia suficiente para indicar o caráter voluntário da contribuição, isto é, que torne a contribuição uma contribuição espontânea à semelhança da contribuição associativa e não um imposto estabelecido por lei? Em outras palavras, uma forma de sustentação financeira que aumente a autonomia do sindicato.

A decisão de assembléia é, em princípio, tida pelo movimento sindical como critério de autonomia. Mas ninguém pode afirmar que todas as decisões tomadas pelas assembléias são genuinamente autônomas. Ninguém ignora as pressões das direções sindicais, os contextos específicos, as formas das convocações, a condução das assembléias e outros tantos fatores que empanam frequentemente a genuidade das decisões por assembléia. Tais elementos não eliminam a dúvida se a submissão à assembléia constitui critério suficiente para a construção da autonomia do sindicato.

Uma forma de superar o impasse consiste em examinar o conjunto dos elementos que fazem parte da arquitetura da contribuição de negociação coletiva. A análise do contexto pode oferecer argumentos adicionais.

Primeiro, a contribuição de negociação coletiva afeta toda a base, filiados e não filiados ao sindicato. Portanto, ela é obrigatória para todos os trabalhadores do ramo. Não é prevista a possibilidade de recusa da contribuição, argumento que fortalece a noção de obrigatoriedade.

Segundo, é um desconto anual, que se aplica em visto do sucesso negocial ou não do não sucesso. Parece esquisito pagar contribuição negocial quando a negociação não trouxe qualquer vantagem para a base. Nos anos em que acontecem ganhos a contribuição de negociação coletiva pode ser uma fonte de sustentação justificável, desde que limitada em valores, aprovada em assembléia e com mecanismos previstos para recusa pelos trabalhadores ou de devolução. A cobrança em anos em que a negociação foi frustrada parece indicar que o anteprojeto de lei estabelece a sustentação financeira do sindicato em base não voluntária. Mesmo em anos em que não houve sucesso na negociação, há que cobrar a contribuição. Ou seja, a contribuição de negociação coletiva é concebida como o pilar da sustentação financeira do sindicato, pois tem que ser cobrado em qualquer hipótese, com ou sem ganhos. A sustentação básica do sindicato deveria vir da livre e espontânea contribuição dos associados, com valores decididos em assembléia geral. A arquitetura do APLRS de 2005 trabalha com outra concepção, uma concepção muito próxima a do imposto sindical. O pilar básico da sustentação financeira do sindicato está na contribuição de negociação coletiva e não na contribuição associativa. Tal arquitetura não garante a autonomia plena do sindicato.

Terceiro, como o Estado controla a contribuição de negociação negocial? Dois artigos prevêm a atuação do Estado. O art. 47 estabelece que “o recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, ouvido o CNRT”. O art. 50 dispõe que “o rateio da contribuição ... da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo CNRT e aprovado pelo Ministro do Trabalho e Emprego”. O artigo segue estabelecendo que o sindicato receberá 70% do total da contribuição, o restante sendo distribuído pelos demais níveis negociais.

Esta análise conduz à conclusão de que a contribuição de negociação coletiva é arquitetada pelo APLRS como a principal fonte de sustentação financeira do sindicato, com valores calculados detalhadamente, com datas precisas de recolhimento, com aplicação a toda a base dos filiados e não filiados ao sindicato, com rateio rígido entre os vários níveis de organização sindical no país e com o Estado intervindo para estabelecer procedimentos de recolhimento, repasse e rateio. Sendo que o critério de submissão do valor à decisão da assembléia não garante a voluntariedade da decisão pelos trabalhadores, mesmo considerando de antemão que a assembléia pode definir um valor de contribuição zero, alicerçar a sustentação financeira do sindicato em uma fonte não completamente autônoma não constitui um bom caminho para garantir ou elevar a autonomia e independência do sindicato frente ao Estado e frente ao Capital. Na forma como está concebida a contribuição negocial constitui um prolongamento do imposto sindical, uma sobrevida reforçada em função de que os aportes financeiros serão maiores do que antigamente, o que provocará uma feroz disputa entre os sindicatos com personalidade sindical por apropriarem-se das contribuições dos trabalhadores. Conclui-se também que a contribuição associativa está concebida no APLRS como uma fonte adicional de recursos, uma fonte importante mas secundária, face à detalhada regulamentação da contribuição de negociação coletiva. Este é o paradoxo, pois a contribuição associativa contém todos os ingredientes necessários e suficientes para garantir a autonomia e independência do sindicato.

Decorre de nossa análise que o esquema de sustentação financeira não garante a autonomia do sindicato por deixar em dúvida a voluntariedade da contribuição negocial. A simples inversão da base de manutenção econômica do sindicato produziria um salto gigantesco. Transformar a contribuição associativa voluntária na principal fonte de sustentação da organização sindical no Brasil contribuiria de maneira radical para elevar o grau de autonomia do sindicato e estimularia a procura de filiados, além de não comprometer sua sustentação.

Título III – Da Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho

O Projeto de Reforma Sindical pretende expandir o mecanismo de representação dos trabalhadores por local de trabalho a estabelecimentos de qualquer tamanho, quando antes somente os grandes estabelecimentos poderiam ter representação..

O objetivo, de acordo com o projeto, é que a representação por local de trabalho encaminhe as reivindicações específicas dos trabalhadores da empresa e cumpra o papel de promover o entendimento dos trabalhadores com o empregador, promovendo o “diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos” (art. 62).

Neste ponto, o Estado confere autonomia ao coletivo dos trabalhadores da empresa para organizar-se, na medida em que garante proteção aos representantes (proteção contra dispensa durante o mandato e até um ano após seu término, proteção contra transferência unilateral, liberdade de opinião e publicação de material – artigo 81), que as normas da representação serão decididas em assembléia, que a eleição será feita em sufrágio e com voto secreto, da mesma forma que a destituição dos representantes. Assegura também o acesso da representação às informações da empresa, necessárias ao cumprimento de suas atribuições e a livre reunião em assembléia. A atribuição de convocar a eleição dos representantes é do “sindicato com personalidade sindical”. Este se recusando a convocá-la, os trabalhadores poderão instalar a eleição por conta própria.

Por um lado, organização por local de trabalho proposta no título III do projeto de Reforma Sindical constitui um avanço democrático para os trabalhadores, na medida em que confere legitimidade à organização de base. Contudo, há alguns aspectos que, da forma como se apresentam, podem criar impedimentos à ação sindical. Não bastasse a revogação do princípio de unicidade sindical, com a revogação do inciso II do artigo 8º da Constituição Federal, permitindo a multiplicidade de sindicatos - que vão disputar a representação dos trabalhadores -, o projeto apresenta mais uma possibilidade de divisão da base, ao dar atribuição de “Comissão de Conciliação” à representação de base (artigos 62 e 89 a 92). Diferentemente da Negociação Coletiva, que pode ser realizada pela repre-

sentação, mas que sobre a qual o sindicato pode reivindicar a direção do processo (que é sua atribuição), no processo de Conciliação com o empregador, a representação é quem tem a prerrogativa, devendo apenas “comunicar” o sindicato com 72 horas de antecedência, para que este possa “acompanhar o processo”.

Título IV – Diálogo Social, Negociação Coletiva e Contrato Coletivo de Trabalho.

O título IV do APLRS dá concretude à incorporação de princípios da Organização Internacional do Trabalho - OIT. A OIT é formada a partir do princípio do tripartismo, prevalecendo as decisões que conseguem consenso das partes: dos governos, da representação dos trabalhadores e da representação dos empregadores. Os 13 artigos do Título IV absorvem este princípio tripartite, que em grande medida estava ausente das formulações da Constituição de 1988 e da CLT de 1943.

No art. 93 da APLRS consta que o “Estado promoverá o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das centrais sindicais e das confederações de empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação”. Este parece ser um princípio genérico sem maiores conseqüências. Entretanto, o fortalecimento da negociação tripartite e a participação proporcional em colegiados que sejam fóruns de objetos de seus respectivos interesses leva a exageros, como é o caso da reprodução do Fórum Nacional do Trabalho sob a roupagem do Conselho Nacional de Relações do Trabalho. Estado e Conselho Nacional de Relações do Trabalho reforçam-se mutuamente, dando margem a uma estrutura reprodutiva das lideranças e organizações sindicais vigentes, mas não necessariamente representantes de todas elas.

No art. 95 está disposto ainda que “o Estado deverá incentivar a negociação coletiva para que os contratos coletivos tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores”. No Art. 104, §1º, está disposto que “os atores coletivos promoverão o depósito de uma via do contrato coletivo no órgão competente do Ministério do Trabalho e

Emprego” e no § 2º consta que “o Ministério do Trabalho e Emprego deverá providenciar ampla e periódica divulgação das ementas dos contratos coletivos registrados.” São formulações que não indicam uma interferência exagerada do Estado nas relações com os demais atores.

Título V - Direito de Greve

A greve é definida como direito fundamental dos trabalhadores pelo artigo 106 do Anteprojeto da Reforma Sindical, ao passo que a paralisação das atividades por iniciativa da parte patronal, denominada de *lockout*, é expressamente proibida. Portanto, a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, a quem cabe decidir acerca da oportunidade da sua deflagração.

A crítica mais contundente que pode ser feita ao Anteprojeto da Reforma Sindical, no que diz respeito ao direito de greve, consiste no fato de ser mantida a definição contida na legislação anterior de que com a greve ficam suspensos os contratos de trabalho dos grevistas, remetendo o seu artigo 111 para o acordo decorrente do seu encerramento ou para a decisão da justiça do trabalho a definição quanto ao pagamento dos dias parados. Quando o contrato de trabalho está suspenso, embora mantido o vínculo jurídico entre as partes, não há realização de trabalho e não há pagamento de salário. Vale dizer, o exercício do direito de greve implica em automática renúncia ao salário, que poderá ser recuperado ao término do movimento mediante acordo com o patrão ou por sentença normativa. Em uma sociedade na qual impera a ética do trabalho, na qual o trabalhador depende exclusivamente do seu salário para garantir a sua sobrevivência e de seus familiares, o exercício do direito de greve sem a garantia do recebimento do salário acarreta em por em risco a sua própria manutenção e de sua família. Se a greve é um direito, o trabalhador não pode correr o risco de ser punido com a perda do salário em razão do seu exercício. Isso, por si só, é um grande desestímulo ao trabalhador, fragilizando um instrumento que tem por fundamento equilibrar uma relação economicamente desigual, como é a relação empregado-empregador. Somente na hipótese de *lockout* é que são garantidos os salários durante o respectivo período, conforme reza o parágrafo único do artigo 118.

Dir-se-á: mas, atualmente, no mundo todo é assim. É verdade. Mas não é justo. Já tivemos a antiga lei de greve, de nº 4.330/64, que assegurava como direito do grevista, caso viesse a ser acolhida pela justiça do trabalho qualquer das reivindicações que levaram à greve, o pagamento dos dias parados. Embora a referida lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, tenha sido editada já sob o regime militar, ela é fruto de debate que durou mais de uma década no congresso nacional, no qual se tinha como certo que sendo a greve legal era direito do grevista o pagamento dos dias parados.

O Anteprojeto de Reforma Sindical ao não garantir os salários dos grevistas, cuja greve seja realizada dentro dos parâmetros legais e de forma não-abusiva, mitiga a sua finalidade como instrumento de pressão legítimo.

Por outro lado, o Anteprojeto de Reforma Sindical mantém no Capítulo V do seu Título VII o direcionamento contido na emenda constitucional nº 45, que alterou o § 2º do artigo 114 da constituição federal, de forma a exigir que o ajuizamento de dissídio coletivo perante a justiça do trabalho seja feito em comum acordo entre as partes.

No bojo da proposta de reforma sindical, a Justiça do Trabalho passa a ter um papel arbitral para a solução dos conflitos coletivos, mas permanece com competência nos casos de greve, o que acaba, na prática impondo freio ao exercício do direito de greve. Com isso, o principal instrumento de pressão dos trabalhadores, que é a greve, em relação às categorias essenciais, acaba sendo extremamente limitado.

Aparentemente, a justiça do trabalho é colocada em plano secundário na medida em que o desenho preparado para ela no Anteprojeto de Reforma Sindical limitaria a sua atuação a um caráter meramente arbitral decorrente da conveniência comum das partes em conflito. Contudo, outra crítica contundente que pode ser feita ao anteprojeto em exame consiste na manutenção dos julgamentos pela justiça do trabalho da greve em relação às categorias essenciais, conforme prevê o artigo 114 da constituição federal, em seu inciso II, conjugado ao seu parágrafo 3º, tudo com a redação conferida pela emenda constitucional de nº 45, denominada de reforma do judiciário, cujos conteúdos justificam a transcrição:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

...

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

...

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Como se verifica, no caso de greve a Justiça do Trabalho tem competência para conhecer das ações que envolvam o seu exercício e se a greve for de trabalhadores em atividades essenciais, a justiça do trabalho poderá ser acionada pelo ministério público do trabalho à revelia das partes. Isto efetivamente ocorrerá somente nas hipóteses de greves realmente fortes e a greve terá que ser encerrada com o seu julgamento, seja ele favorável ou desfavorável aos trabalhadores.

O artigo 178 do Anteprojeto de Reforma Sindical, também, merece ser transcrito:

Art. 178. As entidades dotadas de personalidade sindical, no âmbito de sua representação, e os empregadores têm legitimidade para o ajuizamento de demanda destinada a garantir serviços mínimos durante a greve.

Parágrafo único. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para o ajuizamento da demanda quando não forem assegurados os serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.

Observe-se que o *caput* do artigo 178 não faz qualquer alusão a atividades essenciais, de forma que tanto as entidades sindicais patronais como os empregadores de categorias não-essenciais poderão requerer em juízo ações que visem garantir serviços mínimos durante a greve. Somente o parágrafo único é que trata de atividades essenciais, conferindo competência ao ministério público do trabalho para também ajuizar esse tipo de ação para garantir o percentual mínimo de grevistas trabalhando no curso da greve.

Com isso, a justiça do trabalho poderá exercer um papel mitigador do exercício do direito de greve em relação às categorias não-essenciais para garantir a permanência de serviços que possam ser considerados mínimos e, especialmente, em relação às categorias essenciais, como o deferimento de liminares exigindo a manutenção no serviço de elevado contingente de trabalhadores em greve (há inúmeros exemplos de 60% deles), a pretexto de que sejam garantidas as necessidades inadiáveis da população, sob pena de aplicação de pesadas multas.

Em verdade, a proposta de exigência de ajuizamento comum das partes do dissídio coletivo se esvazia com a previsão de possibilidade de provocação da justiça do trabalho pelos empregadores para garantir a manutenção de serviços mínimos durante a greve de qualquer tipo de categoria e pelo ministério público do trabalho em relação à greve em categorias essenciais.

Com a possibilidade de julgamento da greve pela Justiça do Trabalho, tomando-se por parâmetro a jurisprudência após a Constituição de 1988, não é nenhum absurdo se fazer a ilação de que não há real direito de greve no Brasil. Com a reforma em análise essa distorção continuaria, especialmente em relação às categorias qualificadas como essenciais.

Registre-se que com relação às categorias tidas por não-essenciais, pela estrutura desenhada no anteprojeto em exame, a justiça do trabalho somente poderia ser acionada em comum acordo entre as partes, com ou sem greve. Contudo, há previsão legal para que o pólo patronal provoque a justiça do trabalho visando garantir durante a greve percentual de trabalhadores para garantir serviços mínimos. Mais grave ainda é o fato do anteprojeto em questão não definir sequer o que sejam serviços mínimos, o que permitiria, na sua aplicação, interpretação ampliada, especialmente nas atividades não-essenciais, possibilitando interpretações que descaracterizem o direito de greve, limitando o seu exercício.

A gravidade do alcance do artigo 113 do Anteprojeto de Reforma Sindical justifica a sua transcrição. Vejamos:

Art. 113. Durante a greve, a entidade sindical de trabalhadores, mediante acordo com o empregador, deverá manter equipes com o objetivo de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em danos a pessoas ou

prejuízos irreparáveis pela deterioração irreversível de bens, além de garantir a manutenção dos serviços necessários à retomada das atividades.

§ 1º A entidade sindical de trabalhadores e os empregadores, ou suas entidades sindicais, poderão, previamente ou durante a greve, definir os setores e o número de trabalhadores necessários à preservação dos serviços mínimos enquanto perdurar a paralisação.

§ 2º Não havendo acordo, o empregador poderá, durante o período de greve, contratar diretamente os serviços mínimos, definidos, de modo razoável, os setores e o número de trabalhadores, sem comprometer o exercício e a eficácia do direito de greve, sob pena de caracterizar ato anti-sindical.

Além dos aspectos referidos anteriormente, onde se destaca o fato de que não há uma definição clara do que seriam serviços mínimos a serem preservados tanto na greve de categorias não-essenciais como nas essenciais, cabe especial atenção o fato de que a referência do artigo 113 à garantia dos serviços cuja paralisação resulte em danos a pessoas, pode ensejar interpretações elásticas.

Mesmo em categorias tidas por não-essenciais, vários exemplos poderiam ser ilustrados, como é o caso do magistério, podendo haver a interpretação de que a greve causa danos a pessoas, no caso os alunos. Seguindo nessa esteira de raciocínio, a manutenção de “equipes com o objetivo de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em danos a pessoas”, implicaria na inviabilidade da própria greve, pois da forma capciosa como está redigido o texto, para que todos os alunos não sofressem danos pessoais, uma vez que todos são sujeitos do “dano pessoal”, na prática a greve não poderia ocorrer, pois para que os serviços sejam atendidos de forma a não causar o referido dano todos os professores teriam que trabalhar durante a greve.

Caso não sejam atendidos pelos sindicatos as situações cuja greve pode ser interpretada como causadora de danos a pessoas, fica aberta a porta para a contratação de mão-de-obra em substituição à grevista, rompendo-se um dos fundamentos básicos do instituto da greve e tornando letra morta as disposições do § 2º do artigo 111, que veda não só a dispensa do trabalhador grevista, como também a contratação de mão-de-obra destinada à sua substituição.

Em relação à exigência de ajuizamento de dissídio coletivo de comum acordo entre as partes, é cedo para se saber se a jurisprudência vai aplicar tal exigência. No âmbito da Justiça do Trabalho já há vários precedentes dispensando exigência de comum acordo para o ajuizamento dos dissídios coletivos. Entretanto, caberá ao Supremo Tribunal Federal dar a palavra final sobre a situação, uma vez que a exigência consta do § 2º do artigo 114 da constituição federal, com a redação que lhe foi conferida pela Emenda Constitucional nº 45, será observada.

Para as categorias essenciais, tal qual ocorre na legislação atual, o anteprojeto prevê a realização de acordo entre as partes visando o atendimento das necessidades inadiáveis da população, definidas como aquelas que, quando não atendidas, coloquem em perigo iminente a vida, a saúde ou a segurança das pessoas. No sistema atual, caso não seja realizado tal acordo, fica o poder público autorizado a substituir os grevistas para que a população não seja prejudicada nas suas necessidades inadiáveis. Como o anteprojeto remete a hipótese ao artigo 113, passa a haver a possibilidade de contratação direta pelo empregador de mão-de-obra em substituição à grevista para o atendimento de tais necessidades inadiáveis. Com isso, rompe-se a vedação contida no parágrafo 2º do artigo 111 quanto à contratação de mão-de-obra para a substituição de grevista.

É mantida pelo artigo 114 a mesma definição das atividades consideradas essenciais, a saber: I – tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II – assistência médica e hospitalar; III – distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV – funerária; V – transporte coletivo; VI – capitação e tratamento de esgoto e lixo; VII – telecomunicações; VIII – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX – processamento de dados ligados a serviços essenciais; X – controle de tráfego aéreo; e XI – compensação bancária.

Por outro lado, nas categorias tidas por essenciais, o artigo 116 confere à administração pública o direito de propor e participar das negociações coletivas visando garantir a satisfação das necessidades inadiáveis da comunidade. O dispositivo é um pouco mais abrangente que o sistema vigente, no qual a Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho exerce papel mediador dos conflitos coletivos.

Quanto aos demais aspectos contidos no anteprojeto em análise, o parágrafo único do seu artigo 108 remete para o estatuto social da entidade sindical o estabelecimento das formalidades a serem observadas pelos trabalhadores para a convocação da assembleia geral na qual será submetida proposta de utilização da greve como instrumento de pressão, devendo o estatuto também estabelecer o número mínimo de trabalhadores para a deflagração da greve.

Deliberada a greve, o anteprojeto exige que seja realizada comunicação por escrito ao empregador ou suas entidades sindicais com antecedência de 72 horas, independente de ser a categoria essencial ou não. No sistema atual as categorias tidas por essenciais têm que observar tal prazo, já em relação às demais, o prazo é de apenas 48 horas.

Os piquetes devem ser pacíficos, não podendo haver a utilização, nem por trabalhadores e nem por empregadores, de meios que possam violar ou constranger direitos e garantias fundamentais. Não pode haver a demissão de grevista, bem como, em regra, não pode haver a contratação de mão-de-obra para substituí-lo. Contudo, o anteprojeto permite a contratação de novos trabalhadores, caso não haja acordo entre as partes, com o propósito de garantir os serviços mínimos, para que da greve não resulte em danos a pessoas ou prejuízo pela deterioração irreversível de bens e para que seja garantida a retomada da atividade laborativa com o término da greve. Na legislação atual, não há referência à manutenção de serviços mínimos; tal contratação somente é permitida nas hipóteses de prejuízo irreparável de bens e equipamentos e para a manutenção dos serviços essenciais à retomada das atividades ao final do movimento.

O artigo 117 reduz o prazo de 72 para 48 horas para que a população seja informada da realização da greve por parte de trabalhadores em atividades essenciais, contudo, ao mesmo tempo, obriga que as respectivas entidades sindicais informem também os serviços mínimos que serão mantidos durante a greve.

Encerrando o título do direito de greve, o artigo 119 mantém a responsabilização trabalhista, civil e penal em relação aos atos ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve. A forma ampla como o assunto é tratado dá margem para que a Justiça do Trabalho estabeleça multas, como vem ocorrendo em termos jurisprudenciais em relação às categorias es-

senciais, mitigando sobremaneira o direito de greve. Era de se esperar que uma reforma sindical corrigisse tais distorções. Mas, ao contrário, somada à reforma do judiciário, prevendo competência para o julgamento de ações que envolvam o exercício do direito de greve, tais distorções tendem a se perpetuar, pelo menos em relação às categorias essenciais.

Título VI – Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT)

A proposta de reforma sindical propõe uma instituição nova no sistema de relações de trabalho no Brasil: o Conselho Nacional de Relações do Trabalho. No sistema vigente da unicidade sindical a presença de uma instituição desse tipo fazia-se menos necessária pela determinação de um único sindicato por base territorial. Os conflitos quando existiam eram resolvidos via tribunal ou via desmembramento da categoria. A proposta de um sistema de relações sindicais baseado no princípio da pluralidade e conseqüentemente na disputa pela representação tende a aumentar o conjunto de problemas internos. O Conselho Nacional de Relações do Trabalho é proposto neste contexto como uma instância detentora de múltiplos poderes capazes de resolver as inúmeras disputas que deverão povoar o cenário sindical daqui para frente, se tornada lei a pluralidade sindical. Cabe pois analisar detalhadamente a arquitetura do sistema, os poderes, e depois uma avaliação mais geral sobre sua necessidade ou não.

O CNRT é um órgão de aconselhamento do Estado, no qual participam representantes do próprio Estado, dos empregadores e dos trabalhadores. O conjunto de suas atribuições que define seus poderes indica sua importância no contexto das relações sindicais.

Prevalece, na construção do CNRT princípios do tripartismo e da paridade, “de caráter tripartite e paritário”, como consta do art. 120, que são princípios que vigoram dentro de regimes de democracia política e sindical, nos quais as decisões são tomadas por consenso ou por maioria.

O Conselho é constituído por uma “Câmara Tripartite e duas Câmaras Bipartites” (art. 125). A lista de atribuições da Câmara Tripartite é composta de 19 atribuições (art. 133) divididas em deliberativas (apro-

var, definir, elaborar e deliberar); consultivas (examinar, propor, opinar); e de acompanhamento e divulgação (acompanhar e dar publicidade) – cfr. Quadro II, em anexo. Prevalecem as competências deliberativas e consultivas dentro das quais se exerceria o sentido negocial do conselho tripartite e paritário. O âmbito negocial é extremamente amplo abrangendo questões tais como representação sindical, agregação dos ramos de atividade, políticas públicas e ações governamentais no campo das relações de trabalho, disposições normativas sobre relações de trabalho, serviços e atividades essenciais, estatísticas e informações sobre relações de trabalho. Portanto, o CNRT, ainda que em boa parte concebido como um instrumento consultivo, tem capacidade de influir em questões extremamente importantes que de alguma maneira afetam as relações sindicais, a exemplo de políticas públicas e ações governamentais, disposições normativas sobre relações de trabalho e estatísticas e informações.

As Câmaras Bipartites são concebidas com atribuições executivas (definir, gerir, selecionar, prestar contas, elaborar, analisar), consultivas (propor, recomendar) e negociais (mediar e conciliar) – cfr. Quadro II. A atribuição mais relevante é de caráter negocial interno, visando resolver os problemas de conflitos de representatividade na classe dos empregadores e na classe dos trabalhadores, que se antecipa serão muitos.

O poder do Conselho Nacional de Relações de Trabalho é muito grande, deslocando de dentro do aparelho de Estado para um organismo tripartite um formidável conjunto de poderes. Se este Conselho tivesse um grande grau de autonomia em relação ao Estado, então poder-se-iam esperar dele ações de independência. Entretanto, ele não escapa ao poder do Estado. A participação no Conselho fica nas mãos do Ministério do Trabalho e Emprego que nomeia os membros dos órgãos, observadas as indicações feitas pelas representações dos trabalhadores e dos empregadores (art. 121), podendo os representantes institucionais serem substituídos (art. 123). Quem controla o CNRT é o Ministério que nomeia os seus membros.

A proposta de CNRT assume um tom conservador, de perpetuação dos poderes políticos dos grupos que estiveram dentro do Fórum Nacional do Trabalho. Por exemplo, o mandato dos membros participantes do Fórum é de três anos que, com a possibilidade de uma recondução

(Art. 123, § 1º), estendem-se por seis anos. É um tempo excessivamente longo que favorece à perpetuação do status quo.

O CNRT concebeu-se como auto-projeção do Fórum Nacional do Trabalho. O CNRT é a perpetuação do Fórum Nacional do Trabalho, concebido à imagem e semelhança daquele. Neste sentido, padece dos mesmos problemas graves daquele fórum. Como são tratados os grupos excluídos de presença? Como são tratados os grupos minoritários? Ficam simplesmente fora e nada mais?

Título VII - Da Tutela Jurisdicional

Para que se possa compreender as propostas de mudanças contidas no anteprojeto de reforma sindical do governo Lula é necessária uma breve pincelada acerca da situação existente hoje em relação à matéria.

No sistema legal vigente, de origem na Era Vargas, somente pode ser chamada de ação coletiva a provocação do judiciário trabalhista com o propósito de que seja criada norma coletiva (sentença normativa).

Em linhas gerais, o sindicato de trabalhadores levanta uma pauta coletiva em assembléia, especificamente convocada para tal fim, que é apresentada ao empregador (com vista à celebração de acordo coletivo de trabalho) ou ao sindicato patronal (com vista à celebração de convenção coletiva de trabalho). Não sendo possível a conciliação, qualquer das partes pode provocar a justiça do trabalho requerendo a instauração de um dissídio coletivo. Então, a Justiça do Trabalho ao julgar o dissídio coletivo, atua como poder legislativo, criando normas e condições de trabalho para as categorias profissional e econômica envolvidas. No caso de greve, o requerimento de instauração do dissídio coletivo pode ser feito pelo ministério público do trabalho ou, ainda, a instauração pode ser feita de ofício pelo presidente do tribunal do trabalho competente. Se as categorias envolvidas encontram-se no âmbito de competência de um tribunal regional do trabalho, este é competente para a instauração do dissídio coletivo. Se a abrangência das categorias ultrapassa tal competência (sindicatos interestaduais, sindicatos regionais, sindicatos nacionais, por exemplo), a competência do dissídio

coletivo passa a ser diretamente do Tribunal Superior do Trabalho para iniciar o processo.

O que é importante que se tenha em mente é que o dissídio coletivo está associado à criação de norma coletiva, embora existam também modalidades como o dissídio coletivo de natureza jurídica e o dissídio de greve. O dissídio coletivo de natureza jurídica visa indagar ao tribunal do trabalho (regional ou superior) qual o alcance de aplicação de uma determinada norma coletiva (acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa), já o dissídio de greve tem por finalidade a declaração de abusividade ou não-abusividade de greve.

A ação coletiva hoje está associada à criação de norma jurídica.

De forma bem distinta das ações coletivas, são as ações de cunho individual, também denominados de dissídios individuais. Nessa esfera, a Justiça do Trabalho funciona como os demais ramos do poder judiciário, isto é, soluciona os conflitos aplicando o direito existente no ordenamento jurídico. Tal direito pode vir da Constituição Federal, das leis em geral, das normas coletivas, dos regulamentos de empresa (como, por exemplo, plano de cargos e salários) e do próprio contrato de trabalho. Portanto, no sistema atualmente vigente, a ação coletiva está direcionada para a criação de norma jurídica, ao passo que a ação individual está direcionada para a aplicação do direito existente.

Visando a aplicação do direito existente, os sindicatos podem mover ações individuais em favor dos integrantes da categoria profissional representada, por meio do instituto da “substituição processual”.

As pessoas físicas e jurídicas, em geral, têm legitimidade para estar em juízo para defender os seus interesses. A substituição processual é um instituto oriundo do direito civil no qual uma pessoa é autorizada por lei a estar em juízo em defesa dos interesses de outra pessoa.

No âmbito trabalhista, a substituição processual foi sendo inserida lentamente. Originariamente, a CLT atribuída poder ao sindicato para, em nome próprio, propor ação em favor dos seus representados para as hipóteses de trabalho insalubre ou perigoso, bem como, para fazer cum-

prir as sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos em favor dos seus representados. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência discutia muito se seriam hipóteses de mera representação processual ou de substituição processual.

Posteriormente, a Lei nº 6.708/79, que introduziu a política de reajustes automáticos dos salários, confere aos sindicatos a prerrogativa da substituição processual para exigir, em ações individuais em favor dos seus associados, o seu cumprimento.

Assim, por muito tempo, a atuação do sindicato em juízo, como representante ou como substituto processual, estava limitada às hipóteses de insalubridade ou periculosidade, de cumprimento de sentença normativa proferida em dissídio coletivo e de cobrança de reajuste legal de salários.

A Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso III, dispõe, expressamente, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Na comissão de sistematização da constituinte o referido texto foi aprovado com a expressão “como substituto processual”, mas houve uma emenda supressiva que sustentava a redundância da expressão.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 310 interpretou o artigo 8º, inciso III, da Constituição, afirmando que o mesmo não conferiria direito aos sindicatos de atuarem na condição de substitutos processuais das respectivas categorias, mantendo apenas hipóteses já mencionadas de trabalho insalubre ou perigoso, bem como, para fazer cumprir as sentenças normativas proferidas em dissídios coletivos em favor dos seus representados. Contudo, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a substituição processual no artigo 8º, inciso III, o que acarretou na revogação da Súmula 310 do TST.

É importante destacar que, quando o sindicato propõe uma ação na justiça para fazer valer os direitos existentes no mundo jurídico em favor da categoria por ele representada ou de seus associados, na condição de substituto processual, essa ação continua sendo um dissídio individual, sem natureza coletiva, ainda que possa beneficiar muitos trabalhadores.

O anteprojeto de reforma sindical faz uma mistura dos conceitos existentes, denominando de ações coletivas tanto aquelas que hoje são consideradas como tais (dissídio coletivo de natureza econômica ou de natureza jurídica ou dissídio de greve) como as denominadas ações individuais nas quais os sindicatos atuam como substitutos processuais das respectivas categorias visando efetiva aplicação de um direito já existente no mundo jurídico. As ações coletivas são definidas pelo artigo 141 como as que tratam de direitos coletivos, direitos individuais homogêneos e direitos individuais. Até aí, não há mudanças em relação ao sistema existente, há apenas a utilização de uma forma diferente de classificação.

Quanto à competência para o julgamento das ações, conforme consta dos artigos 142, 143 e 179, da mesma forma, não há novidades em relação à regra existente do lugar da prestação do serviço.

Quanto à legitimidade para as ações coletivas, como pode ser constatado nos artigos 144, 149 e 163, a proposta de reforma denomina os sindicatos de entidades dotadas de personalidade sindical. Aqui há uma questão que não pode passar despercebida. Já está em vigor um decreto presidencial determinando que as entidades sindicais façam os seus recadastramentos perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Com o recadastramento, o ministério está expedindo uma espécie de alvará com validade de um ano em favor das entidades sindicais.

Essa é considerada uma medida preparatória para a reforma sindical. O Ministério do Trabalho, que pela CF de 1988 focou proibido de fazer qualquer tipo de interferência nas entidades sindicais, volta a ter o controle das mesmas. A justificativa é para que sejam coibidas as entidades sindicais tidas por pelegas e pouco atuantes. Na prática, os sindicatos voltam a ser controlados pelo Ministério do Trabalho. ,Em termos de se direcionar, com a reforma sindical, para um sindicalismo autônomo e livre, este aspecto representa um imenso retrocesso.

A tutela antecipada, que equivale a uma decisão liminar, prevista no artigo 145, não é novidade também, embora seja um avanço constar especificamente da legislação trabalhista, pois hoje está na legislação do processo civil, de aplicação subsidiária ao direito do trabalho.

No artigo 149 começam a surgir problemas graves. A sua redação permite que amanhã poderá surgir a diferenciação entre sindicato e sindicato dotado de personalidade sindical.

O artigo 151, em seu parágrafo único, já fala em filiados do sindicato como beneficiários da ação proposta. Na situação atual, o sindicato tem a prerrogativa de mover ação em favor de todos os integrantes da categoria, independente de filiação sindical. É comum a entidade representar somente os seus filiados, mas por opção política e como um estímulo à filiação, pois é assegurada a representação de toda a categoria. O artigo 155 já substitui a palavra categoria pela expressão integrantes do grupo.

Após o ajuizamento da ação, em favor apenas dos filiados, no sistema proposto no artigo 155, não interromperá a prescrição para o ajuizamento individual de ação pelo próprio interessado. No sistema atual, o ajuizamento de ação pelo sindicato interrompe a prescrição fazendo começar a contar do zero o prazo prescricional para o ajuizamento de outra ação pelo próprio trabalhador, caso a primeira seja extinta sem julgamento de mérito.

O artigo 163 fala expressamente da representação em juízo pelo sindicato somente em favor dos filiados. Já o artigo 165 passa a exigir que o sindicato faça a divulgação, no prazo de 10 dias, da notícia de que ingressou com o processo em favor dos filiados, com o propósito de que os filiados possam manifestar expressa desistência da ação, no prazo de 40 dias.

Aqui há um problema gravíssimo. Como é sabido, no atual sistema legal, os trabalhadores não têm garantia de emprego. Esse fato inibe em grande medida a iniciativa do trabalhador de reivindicar seus direitos na justiça. Na verdade, acaba havendo uma justiça para os desempregados, pois quem está no emprego, se reclamar alguma coisa na justiça, vai para a rua. Assim, no sistema atual, quando o sindicato atua como substituto processual, o trabalhador não tem como ser retaliado pela atuação do sindicato, pois ele se justifica afirmando que não foi dele a iniciativa, foi o sindicato que ingressou em juízo em seu nome e em nome de todos.

Com a exigência do prazo previsto no artigo 165 para que o trabalhador peça a exclusão da ação, quem não pedir a sua exclusão, será visto pelo empregador com o mesmo olhar que é visto o trabalhador que entra na justiça. Isso deverá acarretar em demissões daqueles que permanece-

rem nas ações, o que pode ser considerado um grande retrocesso em relação à substituição processual atualmente em vigor, que permite que o sindicato provoque a justiça para tentar garantir direitos sem colocar em risco o emprego do trabalhador.

Título VIII – Disposições Finais e Transitórias

As disposições finais e transitórias não contém elementos novos que alteram substantivamente a relação entre Estado e Sindicato, mas que reforçam o papel do Estado. Por exemplo, se o período de transição para aplicação das normas da reforma sindical não for suficiente para entidades de trabalhadores (3 anos) e de empregadores (5 anos), a transição poderá ser prorrogada por mais 2 anos “por solicitação ao Ministério do Trabalho e Emprego (Art. 215). Ou como no Art. 216, § Único: “A personalidade sindical será cancelada se a entidade não comprovar representatividade perante o Ministério do Trabalho e Emprego”.

Por outro lado, há notórios exageros, explicáveis pela ânsia de poder das entidades que fizeram parte do Fórum Nacional do Trabalho. Assim, o Art. 225 estabelece que “caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego instalar o Conselho Nacional de Relações do Trabalho no prazo de 30 dias, contados da publicação desta lei”. E mais, o primeiro ano de existência do CNRT começa pela autoindicação dos membros do Fórum Nacional do Trabalho, conforme consta do Art. 229 “Nos primeiros 12 meses as representações dos trabalhadores e empregadores serão exercidas pelas entidades sindicais participantes do Fórum Nacional do Trabalho.”

Modernização Conservadora

A análise da relação entre Sindicato e Estado na última década do século XX revela um movimento do Estado e do empresariado, amparados na ideologia ultra-liberal, que fustigou o sindicato, sequer acatando sua legitimidade no rol das instituições sociais, sindicato que já sofrera perdas pela retração do emprego, pela incapacidade de abrigar novas

causas sociais em suas pautas de ação e pelo baque ideológico e político da desagregação do socialismo real. Mas, uma outra relação pode ser detectada, derivada esta de longo processo de deliberação por consenso nos fóruns da Organização Internacional do Trabalho durante décadas do século XX, que se apóia na noção de tripartismo, que implica em algum tipo reconhecimento formal das instituições sindicais no quadro da sociedade e também algum grau de autonomia, independência e liberdade. O final do século XX e os inícios do século XXI caracterizam-se, pois, por um contexto completamente distinto daqueles analisados por estudiosos do sindicalismo mundial, tal como Richard Hyman, sendo o sindicato acuado intensamente por agentes externos, por profundas alterações científicas e tecnológicas aplicadas ao processo de trabalho que interferem sobre as condições de trabalho e constituição das classes sociais. Ainda que um balanço do resultado líquido deste conjunto de forças não seja de fácil avaliação, não se erra quando se afirma a existência de uma tendência de sobreposição do Estado sobre o Sindicato, de aumento das áreas de interferência daquele sobre este, diagnóstico nada difícil de entender consideradas posturas políticas explícitas assumidas por potências mundiais, como Estados Unidos, Inglaterra em determinados momentos da história recente. No caso brasileiro, a concepção da relação entre Estado e Sindicato sempre foi desenhada nas regulações sociais com uma forte base de interferência do Estado sobre o sindicato, exceção feita da Constituição de 1988, quando o Congresso Constituinte buscou avançar em direção distinta.

A análise interna artigo por artigo, capítulo por capítulo, título por título, do anteprojeto de lei de reforma sindical de 2005, elaborado por fórum tripartite, conduz à conclusão de que o APLRS mantém-se aquém das diretivas da Constituição de 1988 e que buscou modernizar as relações Sindicato e Estado de acordo com princípios da Organização Internacional do Trabalho, como transparece do conjunto de atribuições de registro, controle de informações, repartição dos recursos de sustentação financeira, controle sobre os nomes das representantes sindicais que fazem parte do Conselho Nacional de Relações do Trabalho, afastamento das minorias de representação junto ao Conselho Nacional do Trabalho, atribuição de personalidade sindical a alguns sindicatos, prevalência da contribui-

ção negocial sobre a contribuição associativa como mecanismo de manutenção econômica dos sindicatos, tendo o Estado graus maiores de intervenção sobre procedimentos e rateio de distribuição dos recursos da contribuição negocial, manutenção de forte presença do Estado no Estatuto da Greve, particularmente no que tange aos serviços considerados essenciais, o papel arbitral da justiça do trabalho na solução dos conflitos coletivos, o julgamento pela justiça do trabalho da greve em relação às categorias essenciais, a possibilidade de provocação da justiça do trabalho pelos empregadores para garantir a manutenção de serviços mínimos, a possibilidade de julgamento da greve pela justiça do trabalho, a falta de definição clara de serviços mínimos que podem inviabilizar movimentos de greve, a contratação de novos trabalhadores com o propósito de garantir serviços mínimos, o tratamento de forma ampla do estabelecimento de multas pela Justiça do Trabalho – mecanismo que praticamente destruiu o Sindicato dos Petroleiros, não fosse a intervenção de instância da Organização Internacional do Trabalho que julgou como conduta excessivamente dura a multa imposta por tribunal brasileiro - a ameaça de demissão a que ficam expostos trabalhadores com o estabelecimento do prazo de 40 dias para expressar desistência de ação coletiva interposta em juízo. Tais disposições merecem ser repensadas, reavaliadas, rediscutidas por não contribuírem para o aperfeiçoamento da instituição sindical, a elevação do seu grau de autonomia e para o papel que dela espera a sociedade.

Se o anteprojeto de lei de reforma sindical contém um viés estatizante detectado mediante análise minuciosa da regulação e que faz com que se configure como um retrocesso diante dos avanços liberalizantes da Constituição de 1988, ainda que não atingindo o nível de controle sindical da construção varguista nem a perseguição sindical do regime militar, indiscutivelmente o anteprojeto representa a mais profunda alteração da estrutura sindical desde que foi criada a legislação sindical com a Consolidação das Leis do Trabalho, ao propor transitar-se de um regime de unicidade sindical para um regime de pluralidade com conseqüente disputa por representação. O anteprojeto contém avanços em muitos pontos tais como a generalização da representação por locais de trabalho, o incentivo à negociação e à contratação coletiva do trabalho, o desestímulo ao sindicalismo de fachada, o reforço à representatividade sindical, o

estabelecimento de medidas contra a conduta anti-sindical, o que supõe a legitimidade da instituição sindical na sociedade. No seu conjunto o anteprojeto contém um caráter de modernização conservadora da instituição e das relações sindicais, segundo princípios da Organização Internacional do Trabalho. Nada para além disso.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMIN, Samir & HOUTART, François (orgs) *Mundialização das resistências: o estado das lutas 2003*. SP: Cortez, 2003

ANTUNES, Ricardo. “O estancieiro, o príncipe e o artífice: construção e desconstrução da legislação social no Brasil”. in: *Margem Esquerda: ensaios marxistas*. Nº 5, São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. *Adeus ao Trabalho?* São Paulo: Cortez, 2002.

BERNARDO, Antônio Carlos. *Tutela e autonomia sindical: Brasil, 1930-1945*. São Paulo: T. A. Queiroz, 1982.

BEYNON, Huw. “O sindicalismo tem futuro no século XXI?” In: SANTANA, M. A. e RAMALHO, J. R. (orgs.) **Além da Fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. SP/RJ: Paz e Terra, 2002.

CARDOSO, Adalberto M. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou ?** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

CATTANI, Antônio David (Org.). **Sindicalismo: ação-reflexão**. Caxias do Sul: EDUCS, 1990.

DAL ROSSO, Sadi e LÚCIO, Magda de Lima. “O sindicalismo tardio da educação básica no Brasil”. In: *Revista Universidade e Sociedade*. Ano XIV, nº 33, junho, 2004.

DUNLOP, John T. *Industrial Relations Systems*. Carbondale and Edwardsville (USA): Southern Illinois University Press, 1977.

FERREIRA, Brasília Carlos. *Trabalhadores, sindicatos e cidadania: nordeste em tempos de Vargas*. São Paulo: Estudos e Edições Ad Hominem/Cooperativa cultural UFRN, 1997.

GOMES, Ângela. *A invenção do trabalhismo*. São Paulo, Rio de Janeiro: Vértice/IUPERJ, 1988.

HOBBSBAWM, Eric J. *Mundos do trabalho. Novos estudos sobre história operária*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

HYMAN, Richard. "Changing Trade Union Identities and Strategies", in R. Hyman e A. Ferner (orgs.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell, 1994.

MARRAS, Jean Pierre. *Relações trabalhistas no Brasil: administração e estratégia*. São Paulo: Futura, 2001.

MISAILIDIS, Mirta Lerena. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências*. São Paulo: LTr, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. *O problema do sindicato único no Brasil*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1979.

RUSSOMANO, Victor Mozart. *Princípios gerais de Direito Sindical*. 2.^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

RODRIGUES, L. M. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização*. São Paulo: Brasiliense, 1974.

_____. *A crise do sindicalismo corporativo*. Rio de Janeiro: Ibase, 1992.

_____. *Destino do sindicalismo*. SP: EDUSP. 1999.

SAES, Décio. "Tendências do sindicalismo de classe média no Brasil, 1930-1964". In: Coleção Cultura&Política. *Trabalhadores, Sindicatos e política*. São Paulo: Global editora/CEDEC, 1983.

SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo. "Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social". In: SANTANA, M. A. e RAMALHO, J. R. (orgs.) *Além da Fábrica*. São Paulo: Boitempo, 2003.

SCHÜRMANN, Betina. *Sindicalismo e Democracia*. Brasília: Editora da UnB, 1998.

SIMÃO, Azis. *Sindicato e Estado: suas relações na formação do proletariado de São Paulo*. São Paulo: Ática, 1981

TROYANO, Annez Andraus. *Estado e sindicalismo*. São Paulo: Ed. Símbolo, 1978.

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicatos no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

Quadro 1 - Comparação entre o texto da Constituição de 1988 e a Proposta de Emenda Constitucional de 2005, acrescida de comentários

CONSTITUIÇÃO 1988	APLRS (PEC 2005)	Comentário
Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:	Art. 8º - É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:	1 – livre x assegurada
I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato;	I – o Estado não poderá exigir autorização para a fundação de entidade sindical;	
II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;	II – O Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação, que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;	1 – da unicidade sindical para a pluralidade sindical 2 – O Estado atribui personalidade sindical 3 – critérios para obter personalidade sindical: a) representatividade, b) participação democrática dos representados; c) agregação.
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria;	III – às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais do âmbito da representação;	
IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;	IV – a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;	1 - muda a sustentação financeira das entidades sindicais passando do imposto sindical e das contribuições associativa, assistencial e confederativa para uma contribuição de negociação sindical e uma contribuição associativa dos filiados 2 - a lei estabelece limites. Requer regulamentação posterior por lei. 3 – desconto em folha.
V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;	V – a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;	
VI- é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho:		

SINDICATO E ESTADO NO ANTEPROJETO DE REFORMA SINDICAL DE 2005

Continuação

CONSTITUIÇÃO 1988	APLRS (PEC 2005)	Comentário
VII - O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais	VI - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;	
VIII - É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até uma no após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da leis	VII - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;	
	VIII - O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais	
	IX - É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até uma no após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da leis	
§ único – As disposições deste artigo aplicam-se à organização e sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer	§ único – As disposições deste artigo aplicam-se à organização e sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer	1 – amplia a Representação por Locais de Trabalho para todos os locais de trabalho sem distinção de tamanho 2 – mas submete à regulamentação por lei complementar
Art. 11 - Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores	Art. 11 - É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei;	1 – a greve e a negociação coletiva ficam sujeitas a leis complementares
Art. 37, VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar	Art. 37, VII - a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei complementar	1 - greve em atividades essenciais
Art. 114, § 1º e 2º	Art. 114, III	

Quadro II – Atribuições da Câmara Tripartite (art. 133) e das Câmaras Bipartites (art. 136) do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT).

Atribuições da Câmara Tripartite (art. 133):

aprovar:	o regimento interno (inciso I); i. o procedimento de recolhimento e de prestação de contas ... da contribuição de negociação coletiva (inciso III);
definir:	critérios para a utilização dos recursos do FSPS (inciso XIII);
elaborar:	a proposta orçamentária do FSPS (inciso XIV);
deliberar:	sobre a prestação de contas e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FSPS (inciso XV);
examinar:	a agregação dos setores econômicos e ramos de atividades (inciso II); i. a necessidade de revisão dos critérios de representatividade das entidades sindicais (inciso VIII);
propor:	as disposições estatutárias a serem observadas pelos sindicatos que postulam a exclusividade de representação (inciso IV); ii. os setores econômicos e os ramos de atividade (inciso VI); iii. a revisão de critérios relativos aos setores econômicos e ramos de atividade (inciso VII); iv. diretrizes de políticas públicas e opinar sobre programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho (inciso IX); v. disposições normativas sobre assuntos afetos às relações de trabalho (inciso XII); vi. a alteração do rol de serviços ou atividades essenciais, previsto nesta Lei (inciso XVII); vii. diretrizes sobre as estatísticas e as informações referentes às relações de trabalho ... (inciso XIX)
opinar:	sobre as matérias previstas no art. 5º da Convenção 144 do OIT (inciso X); sobre pareceres referentes aos projetos legislativos em tramitação no Congresso Nacional, no âmbito das relações de trabalho ((inciso XI);
acompanhar:	a fiscalização e a administração do FSPS (inciso XVI);
dar publicidade:	aos critérios de alocação e de uso dos recursos do FSPS (inciso XVII).

Atribuições das Câmaras Bipartites (art. 136):

a) definir	ramos de atividade (inciso I);
b) gerir	o FSPS (inciso III);
c) selecionar	programas a serem financiados (inciso IV);
d) proceder	à prestação anual de contas (inciso VII);
e) elaborar	relatórios (inciso VIII);
f) analisar	o desempenho dos índices de sindicalização (inciso XI).
g) propor	critérios para utilização de recursos do FSPS (inciso II);
h) recomendar	soluções sobre personalidade sindical (inciso IX); soluções sobre pedidos de reconsideração (inciso XII)
i) mediar e conciliar	conflitos de representatividade sindical (inciso X);