

A influência do regime fascista na construção do movimento sindical no Brasil.

Jozilda Lima de Souza¹

Resumo: Este trabalho pretende abordar a influência do regime fascista italiano da década de 30 na formação da estrutura sindical brasileira, sob o ponto de vista sociológico e político. Será analisada, portanto, as diversas fases do sindicalismo brasileiro dando enfoque a estrutura corporativista que permanece vigente até os dias atuais. Por fim, o projeto de emenda à Constituição será objeto de críticas.

Introdução:

O movimento sindical nasceu com a Revolução industrial, embora um pouco antes já esboçasse seu surgimento. A necessidade de fomentar um comércio internacional, com a criação de mercados, surgimento de novos equipamentos e a produção de bens em maior quantidade, foi a válvula propulsora desta revolução. Segundo Segadas Vianna², “para produzir não bastava, apenas, possuir dinheiro, era suficiente que houvesse trabalhadores para executar tarefas e matérias-primas para serem usadas e ferramentas para transformá-las”.

Em pleno século XVIII, o crescimento do comércio aliado ao aperfeiçoamento das ferramentas influenciou o surgimento da mão de obra assalariada e exerceu forte pressão, ainda que indireta, para as transformações sociais no processo da abolição da escravidão. Há nesse período os primeiros passos da transposição do sistema feudal de produção - representado pelo trabalho no campo - para a nova modalidade de produção baseada na acumulação do capital e fixação do homem nas fábricas.

“Mesmo na transição do trabalho servil para o livre, bem representada pela servidão da gleba, não seria menos exasperador o trabalho individual sem

¹ Advogada, professora de direito do trabalho, processo do trabalho, prática jurídica, e doutoranda pela Universidade de Buenos Aires.

² Sussekind, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 19ª. Edição. São Paulo: LTr, 2000. Pág. 1076.

horizontes ou esperanças para o prestador, salvo nos limites da simples sobrevivência física³. Em suma, o sentimento da exploração do homem para lucro exclusivo do explorador não poderia deixar de estar vivo em cada indivíduo explorado, como ser racional que era. Rebeliões de escravos contra tais condições existenciais são conhecidas em todo o percurso da História. Mas correspondiam a surtos ou espasmos, porque nascidos de indivíduos sem a necessária força social e sem nenhuma idéia dessa força”. A força coletiva dos trabalhadores como classe surgiu a partir da consciência de que a força dos trabalhadores é tão relevante quanto a força do poder econômico. A associação dos trabalhadores foi uma consequência desse pensamento que mobilizou trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho. Aproximadamente em 1862, patrões e empregados celebraram a primeira convenção coletiva que fixava condições gerais de trabalho aplicando-se às relações individuais de trabalho correlatas.

As consequências da Revolução Industrial se evidenciaram mais fortemente nas relações de trabalho com a ocorrência de muitos acidentes de trabalho, mutilações em crianças e adultos, trabalho em longa jornada e de forma exaustiva, em condições perigosas e insalubres sem qualquer proteção, e ainda baixos salários. Diante dos efeitos maléficos dessa revolução no homem, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho tanto individuais quanto coletivas, regulando e estabelecendo direitos mínimos dos trabalhadores e limitando a atuação empresária nas relações empregatícias, surgindo assim o rol de proteção dos direitos sociais.

Incomodada com a perversidade da revolução industrial, a igreja Católica Romana lançou seu protesto através da encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, centrada na questão social e nos grandes problemas dos trabalhadores e pela necessidade de dignificar a condição humana do trabalhador. Esse documento é considerado um marco na evolução dos direitos sociais, pois trata de temas relativos ao repouso do trabalhador, à justa retribuição, com a preocupação de estabelecer um padrão de dignidade do ser humano.

Mascaro⁴ observa que a “tendência atual é para a inclusão dos direitos coletivos nas Constituições, movimento iniciado com o constitucionalismo social, de

³ Pinto, José Augusto Rodrigues. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo. LTr. 2007, p. 36.

⁴ Nascimento, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed. Saraiva. 21ª. Ed. 2006, p. 1027.

que é expressão maior, de grande valor histórico, a Constituição do México (1917). Seguiu-se a Constituição de Weimar (1929), na Alemanha, de muito maior repercussão. Acrescentou a esse movimento, embora com um conteúdo político diferente, o modelo constitucional corporativista, de que é maior exemplo a Carta del Lavoro (1927) da Itália, com reflexos sobre Portugal, Espanha e Brasil”.

A Itália, a partir de 1883 até 1945, estava sob a influência do fascismo, doutrina totalitária e antidemocrática desenvolvida por Benito de Mussolini. A "Carta do Trabalho (Carta Del Lavoro)" foi promulgada em 1927, no qual se estabeleceu o regime de partido único, liderado por Mussolini, em 1929, e empregados e trabalhadores foram organizados em corporações, em 1934, sob domínio do Estado. As greves foram proibidas e obras públicas foram implementadas para combate ao desemprego.

O contexto sócio-político brasileiro no momento de elaboração da CLT.

O Brasil adotou uma postura resistente e foi um dos últimos países a abolir a escravidão. A libertação dos escravos, ocorrida formalmente em 1888, com a Lei Áurea, marca um período de transição nas condições de utilização da mão-de-obra. Com a proclamação da República em 1891, o Brasil também não poderia deixar de pregar os ideais de proteção e respeito ao trabalhador que influenciavam o mundo, como os preceitos advindos da Encíclica De Rerum Novarum de Leão XIII.

Na realidade, esses fatores não representaram uma mudança real, mas apenas substancial, porque tínhamos alto índice de analfabetismo e falta de qualificação dos trabalhadores que foram obstáculos ao desenvolvimento e crescimento desse país. Parte do povo brasileiro ainda resistia às transformações sociais, por esta razão, o início do século XX foi marcado por forte repressão policial às tentativas de coalizão de trabalhadores.

O atual sistema de relações de trabalho no Brasil remonta à década de 1930, com raízes corporativistas, com alguns fundamentos que persistem até hoje. As mudanças introduzidas ao longo dos anos embora tenham desfigurado os propósitos

originais desse sistema, não conduziram à plena democratização das relações coletivas de trabalho.

O direito sindical no Brasil tem uma trajetória que se desdobra em três fases, segundo Mascaro⁵: o anarcossindicalismo, o corporativismo sindical, o sindicalismo autônomo. Atualmente existe uma reforma sindical projetada desde 2004, PEC que altera os arts. 8º, 11º. e 37º da CF, ainda não aprovada.

Na fase considerada do anarcossindicalismo havia idéias revolucionárias anti-hegemônicas, ou seja, contra o Estado, a autoridade, e as leis. Tais idéias foram trazidas pelos imigrantes italianos e influenciaram o movimento sindical no período compreendido entre 1890 a 1920.

No Brasil, o fascismo se instalou na comunidade de imigrantes italianos. Em São Paulo, em 2 de fevereiro de 1923, o italiano Emilio Rochette criou o Partido Fascista, que se expandiu. No mesmo momento, surgiram movimentos antifascistas, unindo democratas, republicanos, socialistas e sem partidos, sob a liderança de outro italiano, Antonio Piccarolo. O fascismo no Brasil se fortaleceu com a criação da Aliança Integralista Brasileira, com a Revolução de 30 e a ascensão ao poder de Getúlio Vargas, com tendências fascistas. Também, muito próxima do fascismo ficou a Constituição e a ideologia do Estado Novo, a partir de 1937, inclusive a estrutura da organização sindical.

No início do século XX, apareceram algumas associações de classe: a Sociedade União dos Foguistas (1903), União dos Operários Estivadores (1903), Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906), União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917) e algumas outras.

Na segunda fase corporativismo sindical, também denominada de intervencionismo, surgiu em meados dos anos 30, com a Nova República de liderada por Getúlio Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O Decreto 19.770, de 19 de março de 1931, implantou as bases de um tipo corporativista

⁵ Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva. 21ª. Ed. 2006, p. 1032.

de organização sindical, que perdura até hoje. Firmou um modelo de estrutura sindical rígida que se distanciou do modelo de liberdade sindical, estabeleceu um sistema de agrupamento de profissões idênticas, similares e conexas em categorias organizadas pelo Estado através de comissão de Enquadramento sindical.

Em 1934, foi promulgada a nova Constituição Federal que, no art. 120, parágrafo único, previa a pluralidade e a autonomia sindicais, demonstrando a completa ruptura com o modelo anterior. Mas esta transposição não durou muito tempo, pasmem, antes de entrar em vigor esta Constituição, o governo publicou o Decreto no. 24.694, com o qual manteve todas as diretrizes da estrutura sindical de 1931. Convém destacar que este decreto contrariava frontalmente o texto constitucional de 1934, entretanto ainda assim não teve sua inconstitucionalidade declarada pelo STF.

Vargas implantou o regime conhecido como “Estado Novo” e outorgou nova ordem constitucional em 1937 reafirmando a unicidade sindical e todo o aparato corporativista que vem caracterizando o nosso sindicalismo. Em 1939, o Decreto-lei 1.402, disciplinou a forma do enquadramento sindical sujeitando-o à intervenção do Ministério do Trabalho, e dispõe sobre a cassação da carta de reconhecimento se não cumprir as exigência da lei.

A Constituição de 1946, no pensamento de Mascaro⁶, transferiu para a lei ordinária a forma de constituição, representação e funções do sindicato, mantendo estas últimas, no entanto, como funções delegadas pelo Poder Público. Não houve alterações em 1967, mas elas ocorreram com a Constituição de 1988.

A legislação trabalhista sindical vigente até os dias atuais foi compilada num documento denominado Consolidação das Leis do Trabalho, publicada em 1943, por isto se diz que foi inspirada na *Carta del Lavoro*. O sistema de representação sindical implantado no Brasil tem uma estrutura completamente rígida, baseada na unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical, e ainda no sutil controle dos empresários nos sindicatos dos trabalhadores. Além disso, denota-se ainda outros fatores de restrição

⁶ Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva. 21ª. Ed. 2006, p. 1030.

à liberdade sindical como a representação exclusiva da categoria pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho.

A terceira fase é o do sindicalismo autônomo que está caracterizada pela abertura política, que proporcionou um diferente tipo de relacionamento entre o Estado e os sindicatos, e que tem como um dos seus aspectos iniciais a criação de centrais sindicais. Convém destacar que as centrais sindicais no Brasil somente foram reconhecidas legalmente em 2008, pela Lei 11.648⁷, como entidade de representação geral dos trabalhadores.

É imperioso destacar que os preceitos da Constituição Federal de 1988 romperam em diversos pontos com as normas da CLT, especialmente com relação à vedação a intervenção do Estado na organização sindical, no que tange ao reconhecimento do sindicato, a expedição de cartas sindicais, a solução de disputas entre sindicatos e a participação em assembleias sindicais.

A outra fase é a da reforma sindical projetada em 2004 (Projeto de Emenda Constitucional) ainda em tramitação no congresso nacional, cujas principais alterações da Constituição Federal cingem-se nas seguintes questões: a) necessária comprovação da representatividade sindical, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos em lei; b) quanto ao enquadramento sindical, será adotado o sistema

⁷ [LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008.](#)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

vertical estabelecido por setores econômicos e ramos de atividades econômicos; c) criação da contribuição da negociação coletiva devida por todos os representados pelas entidades sindicais, filiação ou não; d) Contratos coletivos em todos os níveis sindicais, inclusive centrais sindicais; e) extinção do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e instituição da arbitragem pública ou privada, aquela podendo ser feita pela Justiça do Trabalho, para dirimir conflitos de interesses e de trabalho.

O modelo de liberdade sindical adotado pela Organização Internacional do Trabalho:

A criação da OIT pelo Tratado de Versalhes (1919) representa uma poderosa fonte internacional de Direito do Trabalho. Esse tratado fixou princípios sobre duração de trabalho, repouso do trabalhador, isonomia salarial, proteção especial ao menor e à mulher, o direito de associação e tantos outros.

Na realidade o movimento sindical surgiu inicialmente com caráter reivindicatório que culminou no Tratado de Versalhes (1919). Porém, tanto a Liga das Nações quanto o Tratado foram determinantes na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão com o propósito de criar e aperfeiçoar instrumentos disciplinadores das relações de trabalho.

A OIT, em sua Constituição, reformada em 1946, na sua 29ª Conferência, realizada em Montreal – Canadá, no art. 1º, dispõe ser ela uma instituição encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto em seu preâmbulo, incluído neste o reconhecimento da liberdade sindical. Consta, por outro lado, no anexo da Constituição da OIT, que um dos princípios fundamentais onde está embasada a Organização é o de que a liberdade de associação é essencial para o progresso e que é obrigatório da OIT fomentar, entre todas as nações, programas que permitam o reconhecimento do direito de negociação coletiva⁸.

⁸ Texto integral da Constituição da OIT em "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de La Conferencia Internacional del Trabajo". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 1994, p. 5-24.

Em 1948, na Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção 87 da OIT relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização. Todavia, a referida convenção não foi ratificada pelo Brasil em razão disso o Brasil é um dos poucos países que persiste no sistema da liberdade sindical. Vale destacar que Argentina, Paraguai, Uruguai, Chile, ratificaram a Convenção e adotaram a liberdade sindical.

No pensamento de José Claudio Monteiro de Brito⁹ “é preciso tratar das organizações sindicais internacionais, matéria que, no presente, guarda total pertinência com o movimento crescente de abertura dos mercados e internacionalização da produção, dentro de fenômeno que se convencionou chamar de globalização”.

Em que pese a Declaração Universal dos Direitos do Homem e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8º.3) possuírem grande expressão e importância na consagração da liberdade sindical, é na legislação da OIT, Convenção 87 aprovada em 09/07/1948, que encontramos os fundamentos do modelo de sindicalização com liberdade, e também na Convenção 98, aprovada em 18/11/1952, que encontramos diretrizes acerca da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Nesse contexto, a liberdade sindical preconizada pela OIT consagra o direito de trabalhadores e de empregadores, respeitados o ordenamento jurídico de cada país e as liberdades dos outros indivíduos e grupos, de se reunir na forma que for de sua escolha, para solucionar os problemas próprios de sua atividade, buscando, por todos os meios lícitos, uma vida digna e a melhoria de sua condição social.

As Constituições que adotam o sistema da unicidade sindical imprimem um conteúdo corporativista, porquanto passam por um controle e repressão da atividade sindical, enquanto que as Constituições atuais, anticorporativista, inspirando-se em grande parte na Convenção 87 da OIT, garantem liberdade sindical e adotam os princípios fundamentais da pluralidade sindical, fundadas em idéias democráticas.

⁹ Brito Filho, José Cláudio Monteiro. Direito Sindical. LTr. São Paulo. 2007, p. 57.

Sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, pode haver a constituição de sindicatos que trabalhadores e empregadores estimem convenientes, assim como a filiação nestas organizações (Art. 1º.).

As organizações de trabalhadores e empregadores têm direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação (art. 3º.1 da Convenção 87). As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal (Art. 3º. 2).

Essa Convenção também proíbe a dissolução ou suspensão por via administrativa das organizações de trabalhadores e empregadores (art. 4º.)

Essa Convenção garante a chamada faculdade federativa de as organizações de trabalhadores e empregadores de constituírem federações e confederações, assim como de se filiarem a estas, e de também se filiarem as organizações internacionais (Art. 5º.). Por outra parte, as federações e confederações gozam dos mesmos direitos reconhecidos às organizações de trabalhadores e empregadores (art. 6º.).

A Convenção também impõe aos trabalhadores, aos empregadores e suas organizações respectivas, de exercer os direitos que lhe são reconhecidos e a obrigação de respeitar a lei (Art. 8º.).

A legislação de cada país deve determinar até que ponto as garantias previstas nesta convenção se aplicarão as forças armadas e a polícia (Art. 9º., 1).

Para o argentino, Etala¹⁰ define liberdade sindical como “El conjunto de derecho, potestades, prerrogativas e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones

¹⁰ Etala, Carlos Alberto. Derecho colectivo del trabajo. Astrea. 2ª. Edición. 2007, p. 61.

lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

A convenção 98 da OIT determina que os trabalhadores e deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação ou atentatório tendente a violar a liberdade sindical em matéria de emprego (Art. 1º.).

Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador à condição de que não se afiliar a um sindicato ou de deixar de ser membro de um sindicato;
- b) Dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho (art. 1º. e 2º.).

As organizações de trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º.1 da Convenção, deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

Consideram-se atos de ingerência, principalmente, as medidas que se destinam a fomentar a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores (Art. 2º.2).

A convenção obriga a criar, quando seja necessário, os organismos adequados as condições nacionais, para respeitar o direito de sindicalização (art. 3º.).

O art. 4º. da Convenção impõe o dever de adotar medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de

empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Os problemas da estrutura sindical no Brasil e a perspectiva da nova reforma sindical.

O fim do controle político e administrativo das entidades sindicais pelo Estado, com a vedação de autorização prévia na fundação do Sindicato, representou inegável avanço na esfera da liberdade sindical. Mas o sistema ainda mantém alguns entraves, como a unicidade sindical, o sistema confederativo, contribuição sindical obrigatória, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a contribuição confederativa, que restringem o pleno exercício da liberdade sindical idealizada pela OIT, Convenções 87 e 98.

A tentativa de conciliação da liberdade sindical com a unicidade sindical revelou-se contraditória e abriu brechas para o surgimento de “sindicatos de carimbo”, que passam a demandar na Justiça do Trabalho pelo reconhecimento da legitimidade sindical. Contudo, não há garantia de contrapartida desses sindicatos com seus representados, mas denota-se um processo de proliferação de sindicatos cada vez menores e menos representativos levando a fragmentação da classe bem como ao enfraquecimento tanto da representação de trabalhadores como a de empregadores.

O novo projeto de reforma sindical propõe, nos limites da exposição de motivos, destacar os principais objetivos da reforma sindical:

- a) o fortalecimento da representação sindical, de trabalhadores e de empregadores, em todos os níveis e âmbitos de representação;
- b) o estabelecimento de critérios de representatividade, organização sindical e democracia interna;
- c) a definição de garantias eficazes de proteção à liberdade sindical e de prevenção de condutas anti-sindicais;
- d) a promoção da negociação coletiva como procedimento fundamental do diálogo entre trabalhadores e empregadores;

- e) a extinção de qualquer recurso de natureza para-fiscal para custeio de entidades sindicais e a criação da contribuição de negociação coletiva;
- f) o estímulo à adoção de meios de composição voluntária de conflitos do trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário;
- g) o reconhecimento da boa-fé como fundamento do diálogo social e da negociação coletiva;
- h) a democratização da gestão das políticas públicas na área de relações de trabalho por meio do estímulo ao diálogo social;
- i) a disciplina do exercício do direito de greve no contexto de uma ampla legislação sindical indutora da negociação coletiva;
- j) a disposição de mecanismos processuais voltados à eficácia dos direitos materiais, da ação coletiva e da vocação jurisdicional da Justiça do Trabalho; e,
- k) a definição de regras claras de transição para que as entidades sindicais preexistentes possam se adaptar às novas regras.

Considerando ainda a exposição de motivos do novo projeto de reforma sindical¹¹, “qualquer entidade, independentemente de seu número de associados, poderá vir a se constituir em sindicato. Contudo, o exercício das prerrogativas asseguradas em lei, entre as quais a de instaurar o processo de negociação coletiva, exigirá um mínimo de representatividade do proponente, legitimando-o a exigir da contraparte a atenção e a qualificação necessárias ao pleno exercício da negociação coletiva. Sem dúvida, a nova dimensão conferida à negociação coletiva deverá contribuir para a revitalização de confederações, federações e sindicatos. As confederações e federações, que hoje só negociam facultativamente, terão a prerrogativa de negociar em seus respectivos âmbitos de atuação. Os sindicatos não apenas irão preservar as suas prerrogativas de negociação como a celebração de qualquer contrato coletivo de trabalho estará sujeita ao crivo de seus representados”.

Apenas os sindicatos que possuam um percentual mínimo de empresas (sindicatos patronais) ou trabalhadores (sindicatos de empregados) associados poderão representá-los nas negociações coletivas. Esta forma no que tange representação sindical vem sendo adotado nos diversos países que aderiram a Convenção 87 da OIT, e

¹¹ http://www.pstu.org.br/cont/2005_projeto_reformasindical.pdf. P. 17. Acessado em 20/02/2012.

constitui um instrumento imprescindível para o exercício democrático da liberdade sindical. Assim, a reforma neste aspecto caracteriza uma evolução na estrutura representativa sindical, pois mantém o sindicato representado pela maioria, por conseguinte, revela o fortalecimento dos atores sindicais buscando atuação mais eficiente e justa no diálogo social.

Quanto ao direito de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, não há dúvida da relevância deste tema, porém o grande problema é garantir a materialização deste direito. É certo que o art. 11 da CF prevê a eleição de um representante com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto dos trabalhadores com os empregadores, entretanto esta regra ainda não foi regulamentada, o que inviabiliza atualmente a efetiva representação dos trabalhadores no local de trabalho. No entanto, o projeto cria uma representação bem mais ampla, em toda empresa a partir de 30 ou mais empregados, desde que os próprios trabalhadores ou o sindicato a desejem.

A representação no local de trabalho permite o uso da mediação de conflitos individuais. Com isso, essa representação passa a funcionar como comissão *interna* de conciliação prévia, solução que parece perigosa.

Neste aspecto, o projeto não deixa de constituir um avanço, pois, a garantia de representação do local de trabalho é imprescindível para dinamizar o relacionamento entre trabalhadores e empregadores, sobretudo para estimular o diálogo social e prevenir conflitos nos locais de trabalho de menor potencial ofensivo.

Outra questão relevante é a tipificação das condutas anti-sindicais, a caracterização do que se compreende por boa-fé, o delineamento da proteção à liberdade sindical, a promoção efetiva da negociação coletiva e o refinamento dos mecanismos de tutela jurisdicional, são aspectos que contribuirão muito com a democratização das relações coletivas.

Quanto ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, o projeto de reforma sindical permite que os conflitos coletivos sejam resolvidos pela arbitragem. A

Justiça do Trabalho não poderá mais decidir de forma a criar direito para o trabalhador, sua atuação está limitada a manutenção ou não das cláusulas normativas já existentes.

CONCLUSÃO

O Brasil liderado pelo governo Vargas, que tinha tendência fascista, recebeu influência da Carta del Lavoro da Itália de Benedito Mussoline, especialmente no que tange a organização sindical. Ainda hoje, as normas sobre sindicalização no Brasil possuem traços marcantes do corporativismo fascista adotado a partir da década de 1930, por meio do qual há intervenção do Estado na autonomia sindical.

Embora a Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º., tenha concebido liberdades coletivas de associação e administração sindical, foram mantidas restrições às liberdades coletivas de organização tais como: cobrança da contribuição sindical, unicidade sindical com base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical. Além disso, a representação exclusiva da categoria pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho, também são fatores que restringem a liberdade sindical. Monteiro¹² observa que “o que se deveria implantar no Brasil seria modelo que favorecesse a liberdade sindical, com a criação de sindicatos fortes porque naturalmente representativos”.

Com a proposta de Emenda Constitucional em tramitação no Congresso Nacional, o Ministério do Trabalho e Emprego¹³ esclareceu que “o novo modelo conjuga princípios que derivam da unicidade, como a exclusividade de representação, com princípios da liberdade sindical, como a possibilidade de existência de mais de uma entidade sindical em um mesmo âmbito de representação. Pela nova lei, os trabalhadores e os empregadores têm o direito de constituir suas entidades sindicais,

¹² Brito Filho, José Cláudio Monteiro. Direito Sindical. LTr. São Paulo. 2007, p. 69.

¹³ Reforma sindical: Perguntas e Respostas. Brasília:Ministério do Trabalho e Emprego, 2004, p. 18.

sem autorização prévia, cabendo ao MTE o reconhecimento de representatividade da entidade sindical”.

As Constituições que adotam o sistema da unicidade sindical imprimem um conteúdo corporativista, porquanto passam por um controle e repressão da atividade sindical, enquanto que as Constituições atuais, anticorporativista, inspirando-se em grande parte na Convenção 87 da OIT, garantem liberdade sindical e adotam os princípios fundamentais da pluralidade sindical, fundadas em idéias democráticas.

A reforma da legislação sindical no Brasil representa uma modernização do sistema de relações sindicais é a base para a constituição de uma ampla autonomia e liberdade sindicais, sem a qual persistiremos prisioneiros de um sistema sindical estigmatizado ao artificialismo sem efetiva representatividade. Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica.

Não se pode olvidar que todas as discussões a respeito da reforma sindical, fomentada através do Fórum Nacional do Trabalho – FNT, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego- MTE, com participação de órgãos tripartites e paritários, e com apoio institucional da OIT, representam a mais rica experiência nacional de negociação em matéria sindical e, portanto, contribuirá na busca de um novo padrão jurídico-institucional nas relações coletivas de trabalho no Brasil.

No seio do diálogo social, vale também destacar a participação das Centrais Sindicais – reconhecidas legalmente -, juristas, operadores do direito e membros de associações da área trabalhista, TST, MPT, Câmaras e Senado Federal, como órgãos que vêm contribuindo elevar a negociação coletiva à condição de meio preferencial para o reconhecimento e plena eficácia da liberdade sindical, em sintonia com o cenário jurídico predominante nas democracias contemporâneas.

Há necessidade de mudanças, porém, não justifica certos exageros. Alguns têm receio da reforma porque não querem perder os seus privilégios, porque temem que mudanças na estrutura sindical democratizem as entidades e garantam maior poder às bases. Mas esta reforma sindical não está imune à pressão do capital, entretanto, somente será possível garantir avanços na organização sindical dos trabalhadores se tais reivindicações decorrerem do pleno exercício das liberdades públicas, como o diálogo social justo e democrático, livre exercício da greve e participação fortalecida dos atores sociais.

BIBLIOGRAFIA:

Brito Filho, José Cláudio Monteiro. Direito Sindical. LTr. São Paulo. 2007.

Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva. 21ª. Ed. 2006.

Etala, Carlos Alberto. Derecho colectivo del trabajo. Astrea. 2ª. Edición. 2007, p. 61.

Sussekund, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 19ª. Edição. São Paulo: LTr, 2000.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em 30/01/2012.