



Consultoria Legislativa do Senado Federal

COORDENAÇÃO DE ESTUDOS

**REFORMA SINDICAL – REFLEXÕES SOBRE
O RELATÓRIO FINAL DO FÓRUM
NACIONAL DO TRABALHO**

Antonio Ostrowski
Fernando Boarato Meneguim
Roberta Maria Corrêa de Assis

TEXTOS PARA DISCUSSÃO

10

Brasília, agosto / 2004

Contato: *conlegestudos@senado.gov.br*

O conteúdo deste trabalho é de responsabilidade dos autores e não reflete necessariamente a opinião da Consultoria Legislativa do Senado Federal.

REFORMA SINDICAL – REFLEXÕES SOBRE O RELATÓRIO FINAL DO FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

Antonio Ostrowski
Fernando Boarato Meneguim
Roberta Maria Corrêa de Assis

Este texto analisa a proposta de reforma sindical consubstanciada no Relatório Final do Fórum Nacional do Trabalho cotejando-a com o modelo sindical vigente.

1 INTRODUÇÃO

O modelo trabalhista brasileiro encontra-se, desde a nova fase inaugurada pela Constituição de 1988, num processo de discussão e questionamento em razão de estar cindido entre diretrizes e institutos que, de um lado, apontam para a construção de sociedade mais igualitária e humana e, por outro, mantêm estruturas conservadoras e rígidas, herdadas do passado autoritário.

Assim, existe, atualmente, quase uma unanimidade acerca da necessidade de mudanças, mas praticamente nenhum consenso acerca do conteúdo que devam ter. Os segmentos envolvidos e interessados (trabalhadores e empregadores, com suas mais diversas representações; e o governo) possuem paradigmas e objetivos diferentes.

Este texto discute a Reforma Sindical, tendo como tema central o Relatório Final do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) sobre esse assunto.

Certamente, as propostas ali consolidadas não terão uma tramitação tranqüila no Congresso Nacional. Há fortes resistências à quebra

da unicidade sindical e à mudança nas estruturas relativas à sustentação financeira das entidades, por exemplo. Outro ponto que tem sido alvo de críticas é a dissociação da reestruturação sindical da reforma trabalhista.

De qualquer forma, apresentamos comentários às principais alterações propostas pelo FNT, que deverão, em breve, ser encaminhadas à apreciação do Congresso Nacional.

Propõe-se que as centrais sindicais sejam as instâncias máximas de representação do conjunto dos trabalhadores dos vários setores e ramos de atividade econômica. Abaixo das centrais estariam as confederações, organizadas por setor de atividade econômica, seguidas pelas federações, estruturadas por ramo de atividade econômica. Como instância representativa de base, estariam os sindicatos, também organizados por ramo de atividade econômica.

No caso dos empregadores, as confederações, organizadas por setor econômico, serão as instâncias máximas de representação.

O modelo proposto pretende fortalecer uma organização sindical vertical (sedimentada em relações típicas de cadeia produtiva). No caso dos empregadores, essa nova estrutura favorecerá a superação dos conflitos de interesse entre as diversas empresas. No caso dos trabalhadores, poderia propiciar maior unidade aos contratos coletivos, porquanto as centrais sindicais seriam legalizadas, permitindo acordos nacionais. A discussão da prevalência do acordo coletivo sobre a lei somente terá lugar quando a Reforma Trabalhista estiver em pauta.

Deixaria de existir a unicidade sindical. Todas as entidades sindicais de trabalhadores e empregadores teriam liberdade de organização, mas teriam que comprovar sua representatividade com base em critérios objetivos. Os sindicatos existentes poderão manter a exclusividade da representação, desde que tenham sindicalizados 20% da base de representação.

Outra alteração sugerida pelo FNT é a extinção gradativa do imposto sindical e das contribuições assistencial e confederativa no prazo de três anos, quando seriam, então implantadas as contribuições associativas e de negociação coletiva.

Atualmente, a unicidade sindical e a contribuição sindical, também conhecida como imposto sindical, contribuem para a manutenção de um modelo hermético e centralizado, no qual as finanças dos sindicatos são garantidas pela renda certa oriunda do imposto sindical, possibilitando

a inércia dos líderes sindicais, que não necessitam atrair membros para sustentar os sindicatos. Essa situação mudará radicalmente caso a proposta do FNT siga adiante.

Quanto à mediação dos conflitos, os meios de solução poderão ser públicos ou privados, só devendo ser acionados de comum acordo entre as partes. Nos conflitos coletivos de interesse, a Justiça do Trabalho poderá atuar como árbitro público, mediante requerimento conjunto das partes e seguindo os princípios gerais de arbitragem. Vencidas as etapas previstas para a composição de conflitos referentes aos instrumentos normativos vigentes, sem que haja acordo, a Justiça do Trabalho será acionada para atuar como árbitro compulsório, sem possibilidade de recurso, seguindo as regras e procedimentos de arbitragem.

Em suma, a proposta da reforma sindical surge arrimada no objetivo de fortalecer as entidades representativas, para que, em momento posterior, seja proposta a reforma trabalhista que discutirá a negociação coletiva como eixo da nova relação entre trabalhadores e empregadores.

2 BREVE HISTÓRICO

As origens de nossas normas relacionadas ao trabalho remontam ao Império e às primeiras décadas do regime republicano. Salientamos que, no Brasil, a causa e a origem da legislação trabalhista não se deveram ao chamado “movimento ascendente”, qual seja, pressão material expressa por meio de greves, piquetes, boicotes, *lockouts*, e todas as formas de luta que, algumas vezes, são levadas ao extremo da violência.

Em nosso país, foram os “movimentos descendentes”, vindos do Governo para a coletividade, os responsáveis pela gênese de nosso Direito do Trabalho. As características definidoras desse movimento são: a ausência de embates, não obstante a existência, ainda que latente, de uma questão social; a falta de representatividade das associações profissionais; a falta de organização e coesão dos grupos sociais; e a inexistência de massas proletárias densas em razão de não haver, à época, atividades econômicas que assim o exigissem.

Frisamos, ainda, que é a partir da extinção da escravatura (1888) que se pode discutir a consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

É o movimento abolicionista que vai definir, em nosso país, o marco inicial da legislação laboral, vez que é com a abolição do trabalho

escravo que se estimula a incorporação pela prática social da nova e revolucionária forma de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nos dizeres do Professor Maurício Godinho: “Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para o Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.” (Curso de Direito do Trabalho/Maurício Godinho Delgado. – 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2003, p. 105/106)

O período que se compreende entre 1888 (Abolição da Escravatura) e 1930 é o primeiro período significativo na evolução das leis trabalhistas no nosso país, quando os pólos de emprego encontravam-se somente no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo, na emergente industrialização que a região experimentava, e no Rio de Janeiro. O período se caracteriza pelo surgimento de legislação assistemática e dispersa, que começa a se ocupar da questão trabalhista, ainda que tangencialmente.

Em 1930, inicia-se um novo período, em que desponta a institucionalização do Direito do Trabalho e se firma a estrutura jurídica e institucional de um modelo trabalhista que seguirá até o final da ditadura Vargas, em 1945, mas que continuará irradiando os seus efeitos plenos sobre quase seis décadas que a ela se seguiram, até a Constituição de 1988.

Com o início da ditadura aberta em 1937, o Congresso foi dissolvido e a Constituição revogada, sendo outorgada outra pelo Presidente da República, que continuou na chefia do novo governo. Foram desenvolvidas políticas integradas para a estruturação do modelo justtrabalhista inaugurado logo após o movimento de outubro de 1930.

Desenvolveram-se no período medidas no âmbito da administração federal para viabilizar as ações a serem implementadas pelo governo. Assim, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, meses depois, o Departamento Nacional do Trabalho. A área sindical foi também objeto de normatização, criando-se estrutura baseada no sindicato único, submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste. Estruturou-se e implantou-se a Justiça do Trabalho (Decreto-Lei nº 1.237, de 1º de maio de 1939).

O modelo concebido para o Direito do Trabalho no período foi reunido em um único diploma normativo, a ***Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)***. Não obstante a nomenclatura de Consolidação, o que sugere a reverência e compilação da legislação existente anteriormente, na verdade a CLT ampliou o contexto normativo existente então, tendo a natureza de *código do trabalho*.

Cabe, nesse passo, a reflexão de que o Direito do Trabalho no Brasil passou de uma primeira fase de insipiência e normatização esparsa direto para a oficialização desse ramo jurídico, sob uma diretriz corporativa e intensamente autoritária. Não houve espaço para que se desenvolvessem, por meio do debate, que tem sua gênese no conflito entre capital e trabalho, propostas no âmbito da sociedade civil.

A resultante desse processo foi um modelo hermético, centralizado e compacto, que demonstrou, surpreendentemente, extraordinária capacidade de resistência e perpetuação ao longo do tempo.

O conjunto normativo proveniente do período compreendido entre 1930 e 1945 se manteve quase que intocado, à exceção do regime previdenciário, que, na década de 60, ganhou tratamento autônomo. Não foram levadas a efeito alterações significativas no velho modelo trabalhista autoritário e corporativo imperante no país, quer na fase compreendida entre 1945 – 1964, quer na fase do regime militar implantado em 1964.

Crise e transição do Direito do Trabalho – A Constituição de 1988

O velho modelo relativo a esse ramo do Direito encontra os primeiros questionamentos substanciais ao logo das discussões da Assembléia Constituinte de 87/88 que resultaram na Constituição de 1988.

Será essa uma nova fase, que representará superação democrática do modelo autoritário corporativo até então vigente. Os resultados alcançados pela Carta de 88 podem ser julgados tímidos e, em muitos pontos, contraditórios, mas indicam que ainda atravessamos, no momento atual, um período de transição do Direito do Trabalho, vez que ainda não se encontram plenamente efetivadas todas as instituições democráticas incorporadas pela Constituição de 1988.

A nova ordem constitucional rompe com um dos principais pilares do velho modelo, qual seja o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura sindical. Serão inaugurados, após seis décadas de autoritarismo, incentivos e reconhecimento à negociação coletiva, no seio da sociedade civil. Todavia, o mesmo texto constitucional aprofundará institutos e mecanismos autoritários do “antigo regime”, tais como a estrutura sindical corporativista.

Essa a tônica trazida pelas inovações constitucionais: avanços e recuos. Citamos, uma vez mais, os ensinamentos do Professor Maurício Godinho: “A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo

mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto a análise com diversos outros dispositivos da mesma constituição que parecem indicar em sentido inverso à autonormatização social e à própria democratização do Direito do Trabalho.” (Delgado, M. G., ob. cit., p. 123)

3. FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO

As questões relativas às Reformas Sindical e Trabalhista vêm sendo ampla e exaustivamente discutidas. Assim que temos tido a realização de fóruns, seminários, criação de comissões no Congresso, tudo com o objetivo de se equacionar o entendimento sobre as mudanças necessárias.

Lembramos que, durante o governo anterior, houve uma tentativa frustrada de promover mudanças significativas na estrutura da legislação trabalhista com o Projeto de Lei 5.483, de 2001, que alterava o art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse projeto estabelecia que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevaleceriam sobre o disposto em lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde no trabalho. Esse projeto teve sua tramitação interrompida em razão de aprovação, no Senado Federal, da Mensagem nº 78, de 2003, encaminhada pela Presidência da República, já no atual governo, solicitando sua a retirada.

O Fórum Nacional do Trabalho pretende ser instrumento de diálogo e negociação do Estado com a sociedade civil organizada para a estruturação das propostas de mudanças na legislação a serem encaminhados pelo Poder Executivo à apreciação do Congresso Nacional.

Ao apresentar o Fórum, na página oficial do Ministério do Trabalho e do Emprego (www.mtb.gov.br), afirma-se:

A reforma sindical e trabalhista é uma das prioridades do atual governo. Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O FNT conta com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores.

(...)

O FNT tem por objetivo, promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia. Atualizar a legislação do trabalho e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda.

O FNT pretende, ainda, modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais.

(...)

O FNT é composto de forma tripartite, conforme procedimentos adotados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT.

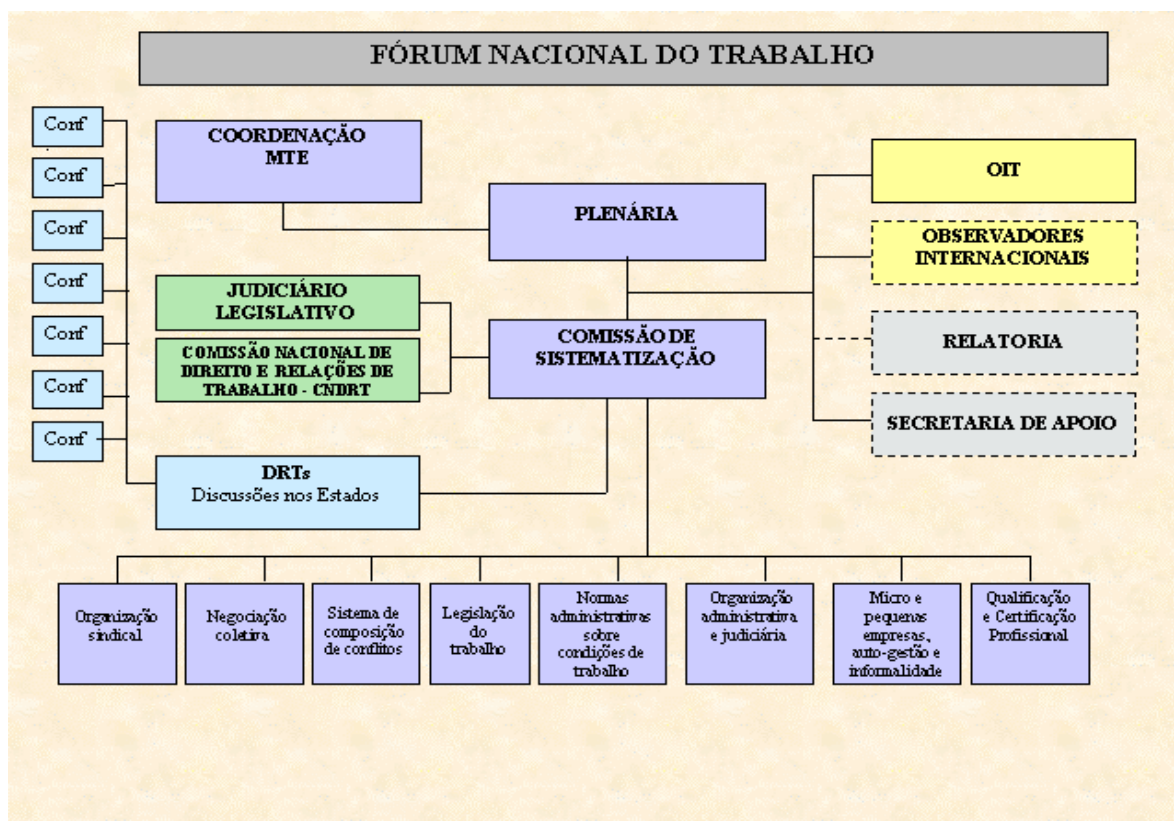
Trabalhadores e empregadores, por meio de suas entidades representativas nacionais, escolheram suas respectivas bancadas, com base em critérios que respeitam a legitimidade e representatividade das partes, sua importância no cenário nacional, seu grau de institucionalização pública e a cobertura de todos os setores de atividade econômica.

Os representantes do Governo Federal atuam de maneira ativa e mediadora e a dinâmica do Fórum é pautada pela busca permanente do diálogo e do consenso entre as partes envolvidas na negociação.

A Coordenação do FNT está ouvindo e acolhendo sugestões de entidades empresariais e de trabalhadores que não foram indicadas para compor as bancadas, cujas contribuições sejam consideradas relevantes para o debate.

O Fórum foi dividido em grupos temáticos, que têm por objetivo, nos termos da Portaria nº 1.029, de 12 de agosto de 2003 (MTE), discutir e negociar os assuntos específicos de sua agenda, de acordo com os prazos estabelecidos no cronograma de atividades, e elaborar um relatório parcial, a cada reunião, contendo as questões acordadas e divergentes.

A estrutura do Fórum é a seguinte:



4. A LEGISLAÇÃO SINDICAL ATUAL E A PROPOSTA DO FNT

4.1. Os Sindicatos na Legislação Atual

4.1.1. Introdução

A Constituição Federal (art. 8º) estabelece que *a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação dos sindicatos, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, garantindo, dessa maneira, a autonomia dos sindicatos junto ao Estado.*

Proíbe 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.

Impõe o princípio da unicidade sindical, com a conseqüente proibição de criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial.

Dá ao sindicato a competência da *defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.*

Determina que *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, sem excluir a contribuição sindical devida por todo membro da categoria ao sindicato e instituindo uma segunda contribuição, de igual extensão, a ser estabelecida pela assembléia.*

Garante a liberdade sindical individual e torna *obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.*

Permite a participação dos empregados e empregadores (art. 10) nos colegiados dos órgãos públicos de discussão e deliberação de assuntos de interesse profissional ou previdenciário.

Assegura (art. 11), nos estabelecimentos com mais de duzentos empregados, a eleição, pelos trabalhadores, de um representante deles, *com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*

Garante a sindicalização dos servidores públicos civis (art. 37, VI), sendo a mesma vedada aos militares (42, § 5º).

4.1.2. Organização e Sustentação Financeira das Entidades Sindicais de Trabalhadores

Organização do sindicato

Atualmente, os sindicatos, quanto ao nível de organização, são constituídos para representarem uma categoria profissional ou econômica, numa determinada base territorial. Sua criação independe de autorização prévia, eis que a Constituição veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, ressalvado o registro no órgão competente.

A categoria é o conjunto de pessoas que exercem sua atividade em setores industriais e comerciais que, por sua vez, se subdividem em

indústrias alimentícias, metalúrgicas, comércio hoteleiro, de materiais de construção, etc. Designa-se categoria profissional aquela constituída pelos trabalhadores e fala-se em categoria econômica para designar seus empregadores. Profissão e categoria, porém, são conceitos diferentes. A profissão é o meio que a pessoa escolheu para prover sua subsistência. Já categoria é o setor em que ela exerce sua profissão. A pessoa que exerce a advocacia (profissão) como empregada de banco é bancário (categoria). Os sindicatos representam as pessoas de uma categoria, independentemente de sua profissão. Em conseqüência, o sindicato dos bancários representará os trabalhadores do banco que exercem as funções de gerente, advogado, economista, fiscal, porteiro, ascensorista, etc.

Por outro lado, o art. 511, § 3º, da CLT contempla também a figura da categoria profissional diferenciada, que se refere às pessoas que exercem a mesma profissão e às quais a lei permite criar seu próprio sindicato. Assim, aqueles advogados que trabalhem num banco ou numa indústria de calçados poderão formar o sindicato por profissão. Por conseguinte, num único estabelecimento, vários sindicatos podem atuar ao mesmo tempo: o sindicato da categoria e os sindicatos por profissão.

Em síntese, temos, hoje, os sindicatos por categoria, que são os dos trabalhadores. Temos os sindicatos de categoria profissional diferenciada, que reúnem os trabalhadores de uma mesma profissão. Temos os sindicatos de categoria econômica, que congregam os empregadores. Temos, enfim, os sindicatos de trabalhadores autônomos e os sindicatos de profissionais liberais.

Note-se que o conceito jurídico de categoria tem sua origem nos sindicatos únicos. A definição da categoria a que um trabalhador ou empresa pertencem implicou a criação de um Quadro de Ocupações anexo ao Título V da CLT. Cabia à Comissão de Enquadramento Sindical, do Ministério do Trabalho, manter atualizado esse quadro, bem como dirimir os conflitos surgidos de sua aplicação. Com o advento da Constituição de 1988, que veda expressamente a interferência do poder público na organização sindical, questionou-se a manutenção da referida comissão e do referido quadro de ocupações. Por determinação do então Presidente José Sarney, foi extinta a Comissão de Enquadramento Sindical. Mais tarde, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o Quadro de Ocupações tinha sido recepcionado pela Constituição.

A base territorial é a área geográfica onde o sindicato atua e, por conseqüência, exerce sua representação. Nosso país, por ser federativo, compreende os estados, os municípios e o Distrito Federal. Nesse sentido,

conforme o critério de base territorial, as entidades sindicais podem ser nacionais, estaduais e municipais. Não pode haver mais de um sindicato da mesma categoria numa mesma base territorial, porque adotamos o princípio do sindicato único, a chamada unicidade sindical.

Historicamente, esse modelo mantido pelos Constituintes de 1988 apegou-se ao fato de que o fim da unicidade sindical traria uma possível pulverização da representação, enfraquecendo o poder de reivindicação dos trabalhadores. Ademais, poderia dar margem a uma excessiva ideologização dos sindicatos, que tenderiam a seguir o modelo italiano, que tem por base convicções ideológicas e políticas, criando sindicatos de correntes de pensamento socialista, comunista, social-democrata etc. o que poderia extrapolar a finalidade sindical imediata.

As Convenções da OIT e as decisões de seus órgãos não recomendam um modelo específico de representação sindical, seja ele unitário ou pluralista. A unicidade sindical, porém, imposta via legislativa, não se coaduna com o art. 2º da Convenção nº 87:

Art. 2º Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos.

A verdadeira liberdade sindical significa que trabalhadores e empregadores podem escolher livremente a estrutura que desejarem conferir às suas organizações (por empresa, atividade, ramo de atividade, ofício, em qualquer base territorial).

Quanto ao registro sindical, vimos que o Supremo Tribunal Federal reconheceu e classificou o ato do Ministério do Trabalho como ato administrativo vinculado, isto é, uma vez cumpridas as formalidades previstas em lei, pelo sindicato, o registro é concedido. Ademais, pela natureza da decisão do STF, não pode a autoridade administrativa incumbida da prática do ato administrativo impor exigências arbitrárias. Não há, portanto, qualquer traço de incompatibilidade desse procedimento em relação às orientações da Convenção nº 87, porque o ato praticado por aquele órgão não significa uma prévia autorização para o funcionamento do sindicato. É o que se depreende da interpretação da Comissão de Peritos da OIT:

§ 72 A inscrição no registro, em virtude de tais legislações, confere certas vantagens, entre elas figuram determinados direitos fundamentais necessários para fomentar e defender os

interesses dos membros de uma organização; se a autoridade competente dispõe de poderes discricionários para negar a inscrição no registro, poderia criar-se, na prática, uma situação equivalente à do regime de autorização prévia, o que é contrário aos princípios da Convenção nº 87 (in Estudo Especial. Informe III, Parte 4 B, 80ª Conferência Internacional do Trabalho, 1994, Genebra, 2003).

No direito comparado, a questão do registro varia bastante. Na Itália, na Alemanha e no Uruguai, a lei não faz qualquer referência sobre o registro. Na França, a exigência do registro é mera formalidade. Já na Espanha e na maioria dos países da América Latina, a legislação prevê o registro como ato constitutivo, atributivo de personalidade jurídica e de capacidade para atuar.

Organização das Entidades sindicais de grau superior

Federações

As Federações, constituídas nos Estados, devem reunir um número não inferior a cinco sindicatos, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Excepcionalmente, a Federação poderá ter representatividade interestadual ou nacional.

Confederações

As Confederações, de âmbito de representação nacional, são constituídas de no mínimo três Federações, e a sua sede é a Capital da República.

Centrais Sindicais

As Centrais Sindicais são entidades que se situam acima das categorias profissionais e econômicas e agrupam sindicatos, federações e confederações.

Como não há uma disciplina jurídica sobre as centrais sindicais, a sua organização, ação e entidades que agrupam é espontânea.

Sustentação Financeira das Entidades Sindicais

As entidades sindicais, de qualquer abrangência e nível de representação, têm a prerrogativa de cobrança das:

Mensalidade sindical

A mensalidade sindical é a contribuição devida somente pelos associados de um determinado sindicato.

Contribuição confederativa

A contribuição confederativa não se confunde com a mensalidade dos sócios, já que ela onera toda a categoria, enquanto a referida mensalidade recai apenas sobre os filiados do sindicato. Essa contribuição tem como finalidade custear o sistema sindical e é repartida entre os sindicatos, federações e confederações sindicais.

Contribuição sindical

A contribuição sindical, também denominada “imposto sindical”, foi determinada pela Consolidação das Leis do Trabalho. Os dispositivos dessa contribuição foram recepcionados pela Constituição de 1988. Trata-se de contribuição que é paga por todos os trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não. A contribuição dos empregados urbanos, correspondente à remuneração de um dia de trabalho, e a dos trabalhadores rurais, no valor de um dia do salário mínimo, é descontada em folha de pagamento dos salários pelos empregadores. Os valores descontados são creditados aos sindicatos que os representam. A Caixa Econômica Federal mantém uma conta especial em nome de cada uma das entidades beneficiadas, e cabe a ela promover a distribuição das contribuições na seguinte proporção: sindicato representativo da categoria, 60%; federação do grupo a que pertence o sindicato, 15%; confederação do correspondente ramo econômico ou profissional; 5%; e 20% para a “Conta Especial Emprego e Salário”, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Taxa Assistencial

A taxa assistencial é a contribuição incidente sobre o valor do salário reajustado por meio de dissídios coletivos ou acordos intersindicais.

Ela resulta de convenções ou sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho.

Os sindicatos podem criar outras contribuições, além das mensalidades associativas. Essa prática não fere qualquer princípio de liberdade sindical. Segundo o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, o financiamento das organizações sindicais, quer em relação a seus próprios orçamentos, quer em relação ao das federações e confederações, ser regulado pelos estatutos dos sindicatos, federações e confederações. As contribuições previstas em lei, entretanto, não são compatíveis com os princípios da liberdade sindical. Nesse aspecto, o Brasil não observa esse princípio em sua plenitude, porque a Constituição estabelece a contribuição confederativa e mantém a contribuição sindical.

4.2. A Proposta do Fórum Nacional do Trabalho

Permanece a disposição, atualmente constante no art. 8º da Constituição Federal que *a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação dos sindicatos, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical*, mantendo, dessa maneira, a autonomia dos sindicatos em relação ao Estado.

Desaparece a obrigatoriedade de sindicato único, com a conseqüente extinção do conceito de categoria e de base territorial mínima.

Deverá atribuir ao sindicato a *defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos representados, inclusive em questões judiciais ou administrativas*.

Deverá determinar que a assembléia geral fixará as contribuições para o custeio do sistema de representação sindical, como a contribuição associativa e a contribuição de negociação coletiva, mantendo, por três anos, a contribuição sindical prevista em lei.

Garante a liberdade sindical individual mantendo a *obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*.

Mantém a permissão de participação dos empregados e empregadores (art. 10 CF/88) nos colegiados dos órgãos públicos de

discussão e deliberação de assuntos de interesse profissional ou previdenciário.

Continua a assegurar (art. 11 CF/88), nos estabelecimentos com mais de duzentos empregados, a eleição, pelos trabalhadores, de um representante deles, *com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.*

Mantém a garantia de sindicalização dos servidores públicos civis (art. 37, VI), sendo a mesma vedada aos militares (42, § 5º).

4.2.1 Organização e Sustentação Financeira das Entidades Sindicais de Trabalhadores

Os sindicatos deverão se organizar, não mais com base em critérios de enquadramento por categoria profissional, mas por setor econômico e ramo de atividade econômica, nos termos propostos pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho, órgão composto de uma plenária tripartite e paritária e por duas câmaras bipartites (governo e trabalhadores e governo e empregadores). Compreende-se por setor econômico o campo máximo de agregação de atividades econômicas afins e por ramo de atividade econômica as subdivisões correspondentes a cada um dos setores econômicos.

A organização sindical compreenderá, pelo menos, as instituições de âmbito nacional (Central, sindical, e Confederações, por setor econômico), estadual (Federações, por ramos de atividade econômica) e municipal (sindicatos, por ramo de atividade econômica). Desaparecem os impedimentos para a existência de sindicatos nacionais, interestaduais, intermunicipais e municipais, por ramo de atividade.

A) Critérios de representatividade para o reconhecimento das entidades sindicais de trabalhadores

Conceito de representatividade

Representação comprovada é aquela que se baseia diretamente nos critérios de representatividade estabelecidos para cada nível de representação.

Representação derivada é aquela que advém da iniciativa direta de uma entidade sindical de nível superior, que já tenha comprovado sua representatividade e que decida criar ou acolher uma entidade sindical de nível inferior, preservados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento das Centrais Sindicais (no mínimo, três)

1. A Central Sindical deverá contar com sindicatos reconhecidos em pelo menos dezoito Estados e contemplando as cinco regiões do País.
2. Em pelo menos nove Estados com representação da Central Sindical, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados em cada um desses Estados.
3. A soma dos sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 22% da soma dos trabalhadores empregados nas bases de representação de seus sindicatos.
4. Em pelo menos sete setores econômicos, previstos na legislação, a soma dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Central Sindical deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores em cada um desses setores econômicos em âmbito nacional.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento das Confederações não filiadas às Centrais Sindicais

1. A Confederação Sindical deverá contar com sindicatos reconhecidos em pelo menos dezoito Estados e contemplando as cinco regiões do País.
2. Em pelo menos nove Estados com representação da Confederação Sindical, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados em cada um desses Estados.

3. A soma dos sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Confederação Sindical deve ser igual ou superior a 22% da soma dos trabalhadores empregados nas bases de representação de seus sindicatos.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento das Federações não filiadas a entidades de grau superior

1. A soma dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 22% da soma dos trabalhadores da base de representação de seus sindicatos.
2. A soma dos empregados sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica da base de representação da Federação.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento de sindicatos não filiados a entidades de grau superior

A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados deve ser igual ou superior a 20% dos trabalhadores empregados de sua base de representação.

Os sindicatos poderão obter o reconhecimento por meio da representatividade derivada, vinculando-se a uma Central Sindical, Confederação, ou ainda a uma Federação reconhecidas.

O sindicato que obtiver registro sindical até um dia antes da data do início da vigência da nova legislação e se adequar às novas regras estatutárias, bem como cumprir os critérios de representatividade dentro do período de transição, poderá obter **exclusividade** de representação em sua respectiva base. O não-cumprimento dos critérios de representatividade resultará na perda da exclusividade de representação, podendo, nesta base, ser constituído mais de um sindicato.

B) Regras de transição

A partir da promulgação da legislação, será de trinta e seis meses, prorrogável por mais vinte e quatro meses, o período de transição para que os sindicatos se adaptem ao novo modelo sindical.

As organizações sindicais que obtiveram o registro sindical até o dia anterior à vigência da nova legislação, independentemente de sua representatividade e modelo organizativo, exercerão todas as prerrogativas e atribuições sindicais. Se não cumprirem, porém, os requisitos estabelecidos em lei durante o período de transição, perderão sua personalidade sindical, a menos que se vinculem a uma Central Sindical reconhecida. Já os processos de registro sindical que ainda estiverem tramitando no MTE, quando da vigência da nova lei, deverão se adequar às novas exigências da legislação.

O Conselho Nacional de Relações do Trabalho definirá, no prazo de seis meses após a vigência da nova legislação, os setores econômicos e ramos de atividade econômica que poderão obedecer a critérios diferenciados para a aferição e comprovação de sua representatividade, de acordo com as suas especificidades de organização.

C) Sustentação financeira da organização sindical

As entidades sindicais, de qualquer âmbito e nível de representação, têm a prerrogativa de cobrança das:

1. **contribuição associativa**, cujo valor deve ser fixado em Assembléia ou Conselho, segundo o princípio da razoabilidade; e

2. **contribuição de negociação coletiva**, de periodicidade anual, vinculada à negociação coletiva, devida por todos os trabalhadores beneficiados por instrumento normativo, independentemente de filiação sindical. Essa modalidade de contribuição será obrigatoriamente aprovada em Assembléia dos trabalhadores da base de representação do sindicato e os valores a serem pagos pelos trabalhadores, a título de Contribuição de Negociação Coletiva, não poderão ultrapassar 1% do valor da remuneração líquida recebida no ano anterior, que será paga em, no mínimo, três parcelas mensais, a partir do mês de abril. Essa contribuição só poderá ser recolhida pelas entidades sindicais que comprovarem sua representatividade. O valor total pago pelo não-sócio à entidade sindical

não poderá exceder o valor total pago pelo sócio (valor da Contribuição Associativa mais o valor da Contribuição de Negociação Coletiva). O direito de oposição à Contribuição de Negociação Coletiva se dará exclusivamente nas Assembléias amplamente convocadas pelos Sindicatos para a definição do valor da Contribuição de Negociação Coletiva.

Os percentuais de repasse dos valores referentes à Contribuição de Negociação Coletiva para as entidades sindicais e para o Fundo Solidário de Promoção Sindical são: centrais sindicais: 10%; confederações, 5%; federações, 10%; sindicatos, 70%; e fundo solidário, 5%.

Devem ser extintas, de forma gradativa e ao longo de três anos, a contribuição sindical obrigatória (imposto sindical) e as contribuições confederativa e assistencial.

D) Representação Sindical no Local de Trabalho

Haverá representação sindical de base nos locais de trabalho. Ressalte-se, porém, que esse ponto é ainda muito polêmico e não há consenso sobre sua inclusão no texto legal.

4.2.2 Organização e Sustentação Financeira das Entidades Sindicais de Empregadores

Os sindicatos deverão se organizar por setor econômico e ramo de atividade econômica, nos termos propostos pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

A organização sindical compreenderá, pelo menos, as instituições de âmbito nacional (Confederações por setor econômico), estadual (Federações por setor econômico) e municipal (sindicatos por ramo de atividade econômica). Desaparecem os impedimentos para a existência de sindicatos nacionais, interestaduais, intermunicipais e municipais, por ramo de atividade.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento das Confederações Sindicais

1. Ter representação em pelo menos 18 Estados da Federação, nas cinco regiões do País.
2. Em pelo menos doze Estados contar com, no mínimo, 10% de sindicalização correspondente às bases de representação de seus sindicatos.
3. Em pelo menos dezoito Estados ter, entre os seus sindicalizados, estabelecimentos que correspondam a, no mínimo, 20% da soma do capital social dos estabelecimentos de sua base de representação.
4. Em pelo menos 18 Estados ter, entre os seus sindicalizados, estabelecimentos que empreguem, no mínimo, 20% dos empregados dos estabelecimentos de sua base de representação.

Poderão ser constituídas federações e sindicatos independentes das confederações de empregadores, desde que cumpram os critérios estabelecidos em lei.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento das Federações não filiadas às Confederações

- 1 A Federação Estadual por setor econômico deverá contar com, pelo menos, três ramos de atividade econômica representados pelos sindicatos pertencentes à federação.
- 2 A soma dos estabelecimentos sindicalizados nos sindicatos pertencentes à Federação deve ser igual ou superior a 20% da soma dos estabelecimentos correspondentes às bases de representação desses sindicatos.
- 3 A soma do capital desses estabelecimentos deve ser igual ou superior a 20% da soma do capital social das empresas correspondentes à base de representação dos sindicatos desses estabelecimentos.
- 4 A soma do número de empregados desses estabelecimentos deve ser igual ou superior a 20% da soma do número de empregados das empresas ou unidades

produtivas correspondentes à base de representação dos sindicatos desses estabelecimentos.

Critérios e requisitos de representatividade para o reconhecimento dos Sindicatos

- 1 A soma do número de estabelecimentos deve ser igual ou superior a 20% da soma do número de estabelecimentos correspondentes à base de representação do sindicato.
- 2 A soma do capital social desses estabelecimentos deve ser igual ou superior a 20% da soma do capital social dos estabelecimentos correspondentes à base de representação do sindicato.
- 3 A soma do número de empregados desses estabelecimentos deve ser igual ou superior a 20% da soma do número de empregados dos estabelecimentos correspondentes à base de representação do sindicato.

Sustentação financeira da organização sindical dos empregadores

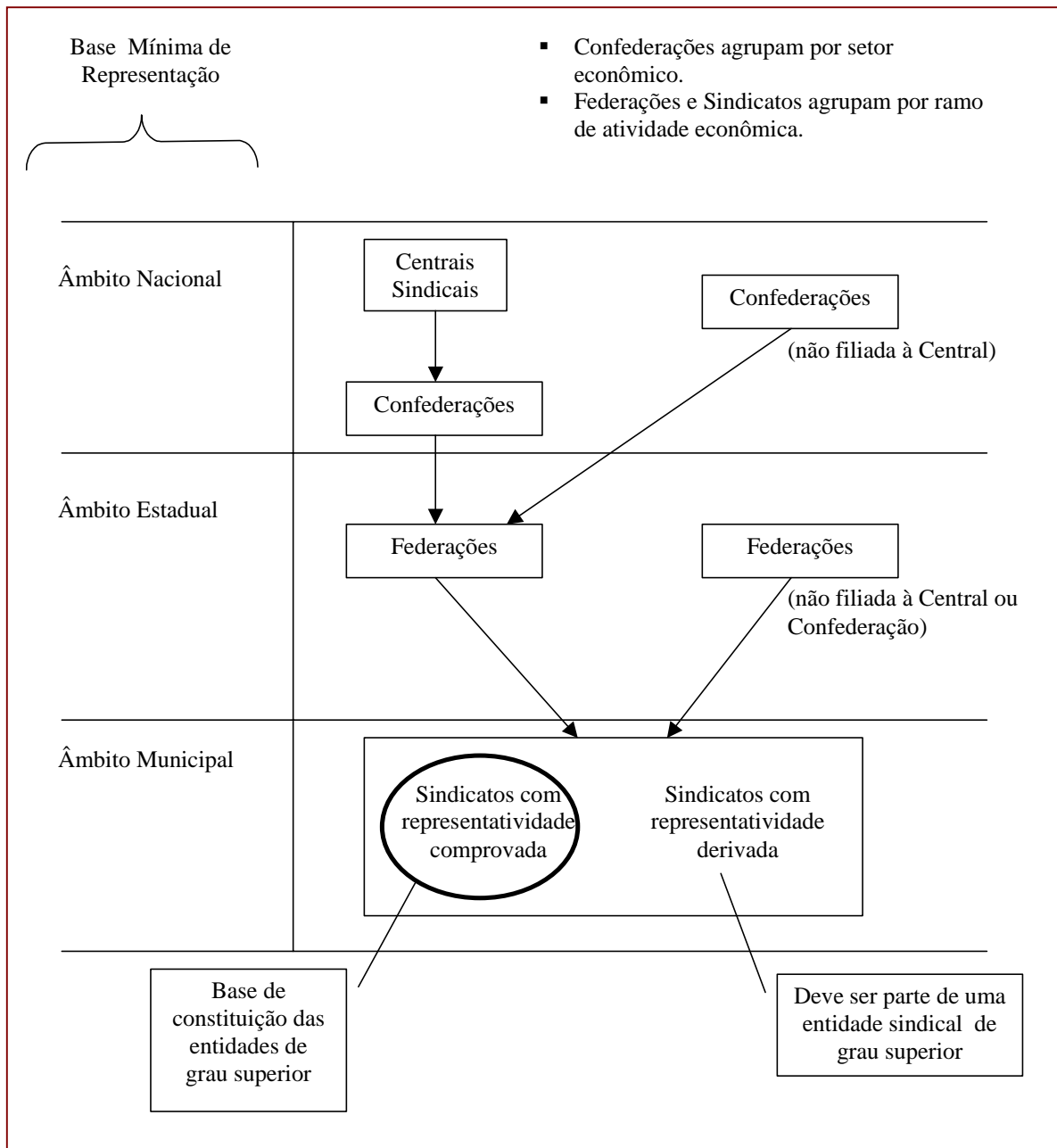
É prerrogativa das entidades sindicais de qualquer nível e âmbito da representação a contribuição associativa, a ser fixada em assembléia.

A contribuição de negociação coletiva, aprovada em assembléia, será de periodicidade anual e será devida por todos os estabelecimentos, com exceção dos estabelecimentos que não tenham empregados constantes da RAIS (RAIS negativa).

Na distribuição da contribuição de negociação coletiva, os percentuais de repasse para as entidades sindicais e para o Fundo de Promoção Sindical serão de 10% para as confederações; 20% para as federações; 65% para os sindicatos; e 5% para o fundo solidário.

A contribuição sindical obrigatória será extinta gradualmente no prazo de 5 anos.

O fluxograma a seguir ilustra a proposta da nova estrutura sindical.



4.2.3 Negociação Coletiva

A negociação, bem como a publicidade do seu processo são obrigatórias e devem ser incentivadas. A lei não poderá cercear o processo

de negociação coletiva. Os instrumentos normativos decorrentes das negociações coletivas terão plena eficácia e reconhecimento jurídico.

O processo de negociação coletiva sempre contará com a participação de entidades de trabalhadores e empregadores com prerrogativas sindicais. Caberá somente às partes determinar o limite numérico para a composição das bancadas de negociação. Havendo mais de uma entidade sindical na mesma base de representação, elas serão proporcionais à representação de cada uma das entidades diretamente envolvidas.

No que diz respeito ao conteúdo da negociação coletiva, há que ser levada em conta a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas, e as necessidades dos trabalhadores, ressalvados os direitos definidos em lei como inegociáveis. A negociação coletiva no setor público também deve ser garantida, desde que respeitadas suas peculiaridades.

A vigência dos instrumentos normativos da negociação coletiva será de três anos, salvo acordo em contrário. O instrumento normativo pode prever regras de transição e as partes podem acordar sobre o instrumento normativo que deverá vigorar, caso não haja renovação. Na hipótese de vencimento, o instrumento normativo será automaticamente prorrogado por 90 dias, podendo ser prorrogado, em comum acordo, mais uma vez. No curso do prazo, se não houver entendimento, as partes poderão nomear árbitro de comum acordo. Na impossibilidade dessa alternativa, o conflito será submetido à arbitragem pública mediante o acionamento da Justiça do Trabalho, que deverá ser realizada em 10 dias. O instrumento normativo permanecerá em vigor até a decisão final da arbitragem pública.

São requisitos de validade dos instrumentos da negociação coletiva a definição da abrangência, o âmbito da aplicação, o prazo de validade, a publicidade e a clara definição dos direitos e deveres das partes.

As negociações de nível superior deverão indicar as cláusulas que não poderão ser modificadas nos níveis inferiores.

As partes são obrigadas a negociar, ainda que não cheguem a um acordo. Assim, a não-aceitação da proposta de um acordo não caracteriza recusa à negociação. Se a empresa não quiser negociar, os trabalhadores poderão fazê-lo com as entidades sindicais dos empregadores. A recusa à negociação por parte das entidades sindicais de

empregadores ou de trabalhadores sujeita-os à perda de titularidade da negociação coletiva. A recusa reiterada à negociação sujeita as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores à perda das prerrogativas e atribuições sindicais. A recusa à negociação, devidamente comprovada, submete os responsáveis diretos a multas e penas estabelecidas em lei.

Caracterizam-se como práticas anti-sindicais e, portanto, são nulos os atos (unilaterais, bilaterais ou multilaterais) destinados a subordinar o emprego de um trabalhador à filiação ou não a uma entidade sindical, ou ainda, ao seu desligamento; a despedir ou discriminar um trabalhador devido à sua filiação, atividade sindical ou participação em greve.

4.2.4. Composição de Conflitos do Trabalho

Solução de conflitos

Os meios de composição de conflitos coletivos podem ser públicos ou privados, contemplando a conciliação, a mediação e a arbitragem. Os meios de solução das greves, nos conflitos de interesse, devem ser a conciliação, a mediação e a arbitragem. Os conflitos coletivos de natureza jurídica serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.

Na hipótese de composição de conflitos por instituições privadas, este não será revisado, homologado ou examinado pelos poderes públicos, salvo requerimento dos interessados nas hipóteses asseguradas pela Constituição Federal ou pela legislação.

Direito de greve

As mudanças a serem implementadas na Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, com exceção da supressão do parágrafo único do art. 15, que estabelece que *deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito*, não são substanciais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o Brasil já tenha ratificado grande número de Convenções Internacionais do Trabalho, o fez até o momento com a Convenção nº 87 que trata do direito de liberdade de organização sindical. Percebe-se, por outro lado, que as Convenções já firmadas não repercutem efetivamente em nossas relações de trabalho, talvez devido à fragmentação e carência de funcionalidade do nosso sistema de representação sindical e de negociação. Infelizmente, esse quadro atual de fragmentação da representação e da negociação coletiva vem impedindo o amadurecimento das condições de uso e de remuneração do trabalho, ao mesmo tempo que vem dificultando o avanço de uma relação sistêmica entre qualificação e produtividade.

As mudanças propostas pelo Fórum Nacional do Trabalho objetivam fortalecer a instituição sindical, bem como torná-la mais representativa, no entendimento de que assim se dará o incremento necessário para se alcançar uma relação capital-trabalho baseada no equilíbrio de forças. Uma boa relação entre empregadores e trabalhadores tende a propiciar condições favoráveis à geração de emprego e, conseqüentemente, maior distribuição de renda.

Todavia, em que pesem ao mérito as propostas do Fórum Nacional do Trabalho, não podemos deixar de antever as dificuldades para sua implantação e de aceitação pelas partes interessadas, uma vez que elas, pela grandiosidade e pela complexidade que comportam, demandariam, talvez, maior amadurecimento e maior consenso. É o que veremos a seguir.

1. Para o FNT, a representatividade dos sindicatos deve ser o marco do novo sistema de organização sindical. Para tanto, propõe dois tipos de representação sindical: a comprovada e a derivada. A representação comprovada, como vimos, obriga o sindicato congregar pelo menos vinte por cento dos trabalhadores, de sua base de representação, associados a seus quadros, além de adequar seus estatutos a regras a serem definidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT. Já a representação derivada depende apenas da escolha de uma entidade de nível superior. Em outras palavras, quer nos parecer que o sindicato com representação derivada não tem muito que comprovar sua representatividade.

A consequência imediata dessa nova sistemática é o possível controle, pelas Centrais Sindicais, de toda a estrutura sindical. Com isso o monopólio de representação hoje existente, decorrente da unicidade sindical, poderia continuar existindo, apesar da implantação da pluralidade sindical, pois não está excluído o risco que as Centrais Sindicais facilitem, ou até mesmo impossibilitem, segundo sua conveniência, a criação de novas organizações na base de sindicatos já existentes.

Outro aspecto importante diz respeito ao controle do processo de negociação e contratação que passaria a ser feito pelos dirigentes das Centrais sindicais. Acordos assinados nacionalmente, ao estabelecerem as cláusulas da negociação, poderiam estipular proibições de mudanças de cláusulas nos acordos que vierem a ser realizados por instâncias inferiores acarretando, dessa maneira, entraves à soberania das assembleias sindicais de base.

2. Quanto ao reconhecimento oficial do sindicato mais representativo, estabeleceu a proposta que caberá ao Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical para as representações de empregadores e de trabalhadores e examinar, em primeira instância, as contestações e indeferimentos de pedidos de Registro Sindical correspondentes às suas respectivas esferas de representação.

Não está muito clara a questão da concessão do Registro Sindical. De qualquer modo, é de se ressaltar que a compatibilização da lei brasileira com a Convenção nº 87 da OIT requer que as exigências legais não representem uma autorização prévia para o funcionamento do sindicato. No mesmo sentido, o STF proíbe à autoridade administrativa de impor exigências arbitrárias. É também o que encontramos no entendimento interpretativo da Comissão de Peritos da OIT:

§ 72 A inscrição no registro, em virtude de tais legislações, confere certas vantagens, entre elas figuram determinados direitos fundamentais necessários para fomentar e defender os interesses dos membros de uma organização; se a autoridade competente dispõe de poderes discricionários para negar a inscrição do registro, poder-se-ia criar, na prática, uma situação equivalente à do regime de autorização prévia, o que é contrário aos princípios da Convenção nº 87 (*in* Estudo

especial, Informe III, Parte 4 B, 80ª Conferência Internacional do trabalho, 1994, International Labour Standard Eletronic Library (ILSE), OIT, Genebra, 2003).

É questionável, ademais, deixar sob a responsabilidade do CNRT a tarefa do Registro Sindical. Não é demais trazer à tona outro enunciado do Comitê de Liberdade Sindical:

260. Ainda que o procedimento de registro, freqüentemente, é um trâmite meramente formal, em alguns casos a lei concede às autoridades competentes faculdades mais ou menos discricionais para decidir se a organização cumpre os requisitos descritos para sua inscrição no registro, o que configura uma situação análoga à exigência de “autorização prévia”. Há situações parecidas quando um procedimento de inscrição no registro é complicado e longo ou a liberdade com que as autoridades administrativas competentes podem exercer, às vezes, suas faculdades, na prática podem representar um obstáculo sério à criação de um sindicato e, em suma, a privação do direito de criar uma organização sem autorização prévia (*in* Recopilação de 1985, § 281, Recopilação de Decisões sobre Liberdade Sindical, Escritório da OIT, Genebra, 1997).

Segundo os parâmetros de liberdade e autonomia sindical do Comitê de Liberdade Sindical da OIT; órgãos pertencentes ao Poder Executivo, como o Ministério do Trabalho ou, como proposto pelo FNT, o CNRT, que é composto pelos empregados, empregadores e Governo, talvez não seriam tidos como independentes e isentos para a verificação e certificação da representatividade de um determinado sindicato.

Para esse Comitê de Liberdade Sindical, existem três exigências básicas em relação à verificação da representatividade do sindicato para posterior certificação: regras objetivas de verificação da representatividade; periodicidade na verificação; e verificação e certificação por meio de órgão independente. O CNRT, composto pelas partes interessadas, não estaria comprometendo a independência do órgão? Alguns especialistas na matéria entendem que, no Brasil, tendo em vista a estrutura e a organização do Estado, o Ministério Público do Trabalho seria o órgão que melhor preencheria a exigência de independência.

3. Em relação à sustentação financeira dos sindicatos não há qualquer menção direta ao financiamento público. Propõe-se a contribuição voluntária dos associados, fixada pela assembleia do sindicato; a contribuição negocial, a exemplo de países como México, Colômbia, Argentina e vários países da Europa, bem como a extinção do chamado imposto sindical.

Poucos são, talvez, os sindicatos que conseguiriam sobreviver apenas de contribuições espontâneas de seus filiados e da contribuição negocial. Por isso, na Europa, além de receberem as contribuições de solidariedade, os sindicatos são financiados por recursos do Estado e das empresas. É bastante generalizado o recebimento de recursos por participação em colegiados, comissões, comitês e órgãos públicos.

Na Espanha, os sindicatos recebem recursos pela participação em órgãos públicos que cuidam do seguro-desemprego, aposentadoria e pensões, saúde e segurança e outros; pela prestação de serviços junto a entidades governamentais que são responsáveis pela formação profissional, supervisão da previdência complementar, convênios de saúde etc... Fazem jus, por fim, a recursos das empresas: créditos horários para atividade sindical, ajuda às comissões intra-empresariais, atividades educacionais, esportivas, culturais etc...

Na França, igualmente, o governo remunera os sindicatos pela participação em colegiados tripartites de nível local, regional e nacional; eles ainda recebem recursos das prefeituras e subvenções do Ministério do Trabalho e de ministérios de outras áreas para atividades dirigidas à educação, saúde, agricultura etc... (Cfr. José Pastore, *A sustentação financeira dos sindicatos*, publicado em **O Estado de São Paulo**, 20/05/2003).

4. Num sistema de pluralidade sindical, os sindicatos minoritários deveriam ter assegurados alguns direitos. É um pressuposto da liberdade sindical o estabelecimento de condições para que esses sindicatos possam subsistir e desenvolver suas atividades. Por outro lado, devem ter a chance, por meio de novas verificações de representatividade, a serem realizadas em espaço de tempo razoável, de se transformarem em majoritários. Ademais, devem ter a possibilidade de formular e aplicar com liberdade seus programas de ação. Por fim, não seria desejável que pudessem representar seus associados, inclusive quando se trate de reclamação individual?

5. A passagem da unicidade sindical para a pluralidade sindical, sob o aspecto legal, deverá requerer alguns cuidados por parte do Congresso Nacional. De fato, o fim da unicidade sindical, da contribuição sindical e do poder normativo da Justiça do Trabalho podem causar sérios transtornos para as atuais organizações sindicais.

A reforma sindical implicará, primeiramente, mudanças profundas nos arts. 8º e 114 da Constituição Federal e, posteriormente, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Como observa Ericson Crivelli, *o problema crucial que se coloca para a transição é menos a definição imediata do conceito de sindicato mais representativo para a contratação coletiva, do que a forma propriamente dita de se transitar do primeiro ao segundo momento, sem com isso destruir toda a organização sindical atualmente existente. O grande desafio está em se alcançar algum grau de garantia entre o primeiro e segundo momentos da transição. O dia seguinte do fim da unicidade sindical abre um desafio que pode representar a destruição da rede de representação atualmente existente* (pág. 21).

O período de transição não deve significar, portanto, o rompimento puro e simples do atual modelo de representação, devendo ser criado um ambiente favorável para que as organizações sindicais possam se adaptar sem traumas ao pluralismo sindical.

Outro aspecto não menos importante nesse período de transição diz respeito ao momento em que se propõe a reforma sindical. O Brasil começa, felizmente, a dar sinais de crescimento econômico, mas convive ainda com altas taxas de desemprego e de informalidade.

Nesse contexto, temos, de um lado, os trabalhadores, extremamente fragilizados e temerosos de perder o emprego. Ao mesmo tempo, assistimos os sindicatos passando por uma crise de perda de filiados e receita, bem como sentindo-se impotentes em organizar trabalhadores que passam para a economia informal. Não há dúvida que a transição para o novo modelo pode agravar mais ainda essa crise, aliada à maior perda de receita com o fim da contribuição sindical obrigatória e à interlocução em face do questionamento da representatividade das novas entidades sindicais.

De outro lado, temos as categorias econômicas que sonham com a desregulamentação do direito individual do trabalho e, seguramente, batalharão por um novo modelo de relações de trabalho em que as

empresas possam firmar, com seus empregados, as condições de trabalho e salário, sem a rigidez das normas da Consolidação das Leis do Trabalho, e sem muitas intervenções sindicais.

Nessa conjuntura, a alteração do modelo sindical, num quadro de crescimento econômico ainda não consolidado e de altos índices de desemprego, poderia enfraquecer o movimento sindical.

O FNT, ao tratar da negociação coletiva, não faz qualquer menção sobre prorrogação dos acordos, convenções e sentenças normativas vigentes, até que se conclua a reforma constitucional e a da legislação ordinária, ou até que sejam substituídos por novos instrumentos legais.

Poder-se-ia pensar, talvez, na inclusão do acervo negocial da categoria, hoje vigente, aos contratos de trabalho em vigor, Ficaria assegurado, dessa forma, o direito dos atuais trabalhadores e geraria direito aos que fossem admitidos posteriormente (Cfr. Cláudia Maria B. S. Duranti, Vantagens e desvantagens da ratificação pelo Brasil da Convenção nº 87 da OIT, in Reforma Sindical e Negociação Coletiva, 1ª ed. Brasília: OIT, 2001, págs. 41-42; 44).

Segundo Ericson Crivelli, *as Convenções e Acordos Coletivos, as sentenças normativas seriam todas prorrogadas até que viessem a ser substituídas por Contratos Coletivos a serem celebrados no novo sistema. A prorrogação desta rede normativa, que hoje se estende sobre quase a totalidade dos trabalhadores brasileiros, é, talvez, o único elemento institucional que poderá assegurar os direitos dos trabalhadores no período do primeiro para o segundo momento da transição, podendo completar-se o ciclo de mudanças para a efetiva aplicação da Convenção nº 87* (pág. 20).

6. Segundo o FNT, as condições de funcionamento das entidades sindicais serão definidas livremente pelos seus associados por meio do estatuto da entidade sindical, com exceção do sindicato que optar pela exclusividade de representação que terá as normas estatutárias definidas pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

O estabelecido no art. 8º da Constituição Federal sobre a liberdade sindical implica em uma série de direitos que a compõe: o direito de organização sindical livre; o de livre criação dos sindicatos, sem autorização estatal; garantias a dirigentes sindicais; livre administração dos sindicatos e vedação de qualquer interferência do Poder Público, dentre outros.

Com o advento da Constituição de 1988, as entidades sindicais passaram a ter ampla liberdade de auto-organização, sem a ingerência do Estado. Desse modo, não caberia apenas aos sindicatos a definição de seus estatutos e demais atos de direcionamento de todas as normas reguladoras de sua vida associativa? Que nos parecer que o princípio da liberdade sindical implica a garantia de autodeterminação administrativa, isto é, o direito do sindicato de redigir seu estatuto, regular sua vida associativa, agir com plena liberdade para definir objetivos, organizar sua administração e poder eleger livremente seus representantes.

É essa a opinião de Amauri Mascaro Nascimento que, ao examinar a questão, afirma que *o modelo que a Constituição traçou é respaldado na Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho, que proclama o direito das organizações de trabalhadores e de empregadores de redigir os seus estatutos e regulamentos administrativos e de eleger livremente seus representantes.* (Suplemento Trabalhista, LTr, nº 149/98, pág. 696).

A compreensão do direito à liberdade sindical é de suma importância. Tão fundamental que em todos os ordenamentos jurídicos democráticos, normas e convenções que regulam a convivência das nações é garantido o direito à liberdade de reunião e associação.

Vemos, assim, que a questão relativa às estruturas normativas do Direito Trabalhista e Sindical vêm sendo amplamente debatidas, isso se devendo a que qualquer alteração que se implemente nesses setores afetará todos os trabalhadores, sendo determinante para a vida da sociedade. Mais relevância ainda ganha a matéria ao consideramos a enorme dimensão do mercado de trabalho informal existente hoje em nosso país, sendo premente a necessidade de promover a inclusão desses trabalhadores, que, segundo estimativas do Ministério da Previdência Social, contabilizam hoje 40 milhões de brasileiros.

Reformar as estruturas regentes da legislação trabalhista e sindical exige diagnóstico e discussão. Salutar é que essa discussão e a concepção de novas estruturas sejam concebidas pelos envolvidos no

processo produtivo, responsáveis e razão da existência dessas instituições. Por mais difícil que possa ser o exercício democrático, é ele o melhor instrumento, entre os disponíveis, para encontrar o caminho que torne possível a realização de projeto de futuro mais justo.

Certamente a discussão sobre o Sistema Sindical e a sua reforma enfrentarão ainda num longo percurso quando da sua apresentação perante o Congresso Nacional. No momento, aguardam o posicionamento do Executivo relativamente às conclusões que lhe foram encaminhadas pelo FNT, proposta que, como apontamos, guarda méritos mas que também carece de esclarecimentos e aprimoramento.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Fórum Nacional do Trabalho – Reforma Sindical – Relatório Final
- 2) Delgado, Maurício Godinho – Curso de Direito do Trabalho 2ª ed. São Paulo: LTr, 2003.
- 3) Sússekind, Arnaldo [et al.] – Instituições de Direito do Trabalho 21ª ed., São Paulo: LTr, 2003.
- 4) Nascimento, Amauri Mascaro – Curso de Direito do Trabalho 13ª ed., São Paulo Saraiva 1997.
- 5) Gomes, Orlando e Elson Crottschalk – Curso de Direito do Trabalho 14ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1995.
- 6) Crivelli, Ericson – A Reforma Sindical no Brasil e a jurisprudência da OIT em matéria de liberdade Sindical, Revista LTr, vol. 68, nº 1, janeiro de 2004.
- 7) Banco Mundial e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. “Empregos no Brasil”. Vol. 1: Sessão Informativa sobre Política. 2002.
- 8) Carvalho Neto, A.M. “A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos para uma reforma trabalhista.” *VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho* ABET. 2003.
- 9) Franco, S.S.O.; Azevedo, C.E.G.; Silva D.B.N.; Barros, R.P. “Sindicatos e desigualdade salarial no Brasil.” *VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho* – ABET. 2003.
- 10) Meneguim, F.B. “Mercado de trabalho e desemprego”. *Revista Senatus*. Brasília: Senado Federal, 2004.
- 11) Miguel, S; Roque, L. “A queda-de-braço da reforma sindical”. *Conjuntura Econômica*, abril/2004. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2004.
- 12) Turchi, L; Noronha, E.G. “Sindicatos e organizações empresariais em cadeias produtivas: o complexo coureiro calçadista.” *VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho* – ABET. 2003.

**DEBATES DA CONSULTORIA LEGISLATIVA
EM 2003**

DATA	TEMA	EXPOSITOR
12/5	Reforma da Previdência	Gilberto Guerzoni, Fernando Meneguim, Flávio Faria (Consultor CD) e Ricardo Miranda
19/5	Financiamento de Campanha no Brasil	David Samuels (Professor da Universidade de Minnesota)
23/6	Reforma política: o que foi aprovado no Senado e a quantas anda a tramitação dos projetos na Câmara	Arlindo Fernandes de Oliveira e Caetano Ernesto P. de Araújo
30/6	Exposição sobre o novo rito de tramitação das medidas provisórias: problemas práticos e conflito Câmara X Senado	Paulo Henrique Soares
14/7	Aspectos constitucionais e legais da incidência do ICMS sobre tributação do petróleo	Patrocínio Silveira
21/7	Relatório do Deputado Pimentel sobre reforma da previdência	Gilberto Guerzoni
28/7	Regulamentação do art. 192: a nova safra de projetos	Marcos Mendes e Marcos Kohler
18/8	Regulação do Setor de Telefonia	César Mattos (Consultor da CD)
8/9	Impactos sociais da atividade mineral	Edmundo Montalvão
	Financiamento do Fundo de Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb)	Renato Friedman e João Monlevade
	Lavagem de dinheiro: legislação e evolução institucional	Tiago Ivo Odon e Joanisval Brito
	Agências Reguladoras: limites legais de atuação	Omar Abud
	Spred bancário	Marcos Kohler
	Projetos de lei que criam despesas: restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal . Parte I	Fernando Veiga (Consultor de Orçamento)
	Projetos de lei que criam despesas: restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Parte II	Fernando Dias e Marcos Mendes
	Captura de transferências fiscais a estados e municípios	Marcos Mendes
	Reforma Tributária	Renato Friedman
	A mecânica do ICMS e a guerra fiscal	Moisés de Sillos
	Tribunal Penal Internacional: estrutura e meios de atuação	Tarciso dal Maso Jardim

**DEBATES DA CONSULTORIA LEGISLATIVA
EM 2004**

DATA	TEMA	EXPOSITOR
26/01	Regulação do Setor Elétrico	Edmundo Montalvão
02/02	Lei de Falências	Humberto Lucena e Marcos Köhler
09/02	O que reelege um prefeito?	Marcos Mendes e Carlos Alexandre Rocha
08/03	Parcerias Público-Privadas	Romiro Ribeiro – Consultor de Orçamentos da CD
05/04	Três anos de metas de inflação	Paulo Springer
03/05	Redução no número de vagas nas eleições para vereadores, decorrente da decisão do TSE	Eurico Cursino dos Santos
24/05	Proposta de criação de cotas nas universidades federais para alunos das escolas públicas.	João Monlevade
07/06	Programação do Resultado Fiscal de 2005 e 2006	Fernando Dias
25/06	Sobre as eleições presidenciais nos EUA. com deputados norte-americanos	Deputados Susana Mendoza e Erik Paulsen; debatedor Prof. David Fleischer do Departamento de Ciência Política da Universidade de Brasília.