

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

LÍVIA PEREIRA ALVES DE SOUSA

Resumo: O presente trabalho trata da representatividade sindical, abordando diversos aspectos do Direito Sindical, no intuito de melhor compreendê-la. Para isso, faz-se necessário um estudo de alguns institutos presentes tanto no direito sindical, de forma pontual, como no direito do trabalho. Lembrando que o esteio da representatividade social encontra-se no princípio da liberdade social, presente na Constituição Federal e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho. A normatização internacional do mencionado princípio é, sem dúvida, um demonstrativo de sua relevância, influenciando em diversos conceitos trabalhados no presente estudo e revelando profundas contradições existentes em nosso modelo sindical.

Palavras chave: Direito Sindical. Liberdade Sindical. Representatividade Sindical.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho vislumbra uma explanação que envolve a organização sindical, tratando principalmente, do aspecto da representatividade sindical e seus desdobramentos, conforme o atual Direito Sindical brasileiro, levando em conta não só este, mas também o próprio Direito do Trabalho, além dos fundamentos que dão guarida ao tema no texto constitucional, trazidos à tona pelo Direito Constitucional do Trabalho.

Em se tratando de matéria trabalhista, inquestionável é a importância das organizações sindicais como forma de garantir a efetividade da proteção aos direitos do trabalhador. Um sindicato forte e atuante dá amparo não só à classe que representa, como também à coletividade, na medida em que contribui para inibir práticas abusivas por parte do empregador.

Considerando o eminente desequilíbrio da relação de trabalho, o legislador constituinte preocupou-se em trazer de forma clara à Carta Magna normas que protegessem o trabalhador da exploração de seu labor, bem como do fantasma do desemprego. Em decorrência dessa preocupação, concedeu ao sindicato poderes para representar determinada classe, podendo agir judicialmente e extrajudicialmente em defesa de interesses individuais e coletivos.

Daí depreende-se a importância do tema, uma vez que, ao atuar em defesa de direitos individuais e coletivos, o sindicato ajuda a garantir a efetividade de direitos e garantias fundamentais dos indivíduos que representa, protegendo inclusive, o nome de cada representado, por meio da substituição processual, situação que permite à organização sindical atuar em nome próprio em prol de direito alheio.

Eis que, em decorrência de tais atribuições conferidas por lei ao sindicato, o estudo em questão há de trabalhar o tema sob o prisma de que as organizações sindicais visam a proteção do trabalhador não só no âmbito da empresa, como também, e principalmente, garantem a ele o acesso ao bem maior de um Estado Democrático de Direito: justiça.

2 ESTRUTURA SINDICAL

2.1 O SISTEMA CONFEDERATIVO

A partir da Constituição Federal de 1988, o Brasil passou a adotar o sistema sindical híbrido que contempla tanto a liberdade de associação, quanto restrições a ela. Por isso, o sistema confederativo se organiza de forma piramidal, sem liberdade de vinculação entre as entidades sindicais que dele fazem parte, respeitando as limitações constitucionais relativas à unicidade sindical, à base territorial mínima e, de forma mais contundente, à sindicalização por categoria. Sendo assim, observa-se que a estrutura do sistema confederativo se dá levando-se em conta as categorias profissionais, no caso de categorias profissionais diferenciadas, como também, as atividades desempenhadas.

Esse sistema, segundo a Constituição Federal, há de ser observado tanto no setor privado como no setor público, haja vista a previsão em seu artigo 8º, IV:

“a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.”

A última parte do dispositivo destacado refere-se, obviamente, à contribuição obrigatória, o que muitos denominam de “imposto sindical”.

Sendo que além deste, incumbe ao sindicato, em assembléia, determinar o valor da contribuição que será devida apenas por aqueles trabalhadores associados.

Em se tratando do tema, não há como olvidar a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, uma vez que, pautada no princípio da liberdade sindical, estabelece em seu artigo 5º o que segue:

“As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.”

O Ilustre Professor José Claudio Monteiro de Brito (2009), assume que o sistema ora tratado, por sua compulsoriedade, revela-se em descompasso com a mencionada norma. Isto porque, o nosso sistema estabelece uma série de regras, sendo tido como rígido, uma vez que são necessários cinco sindicatos para formar uma federação e três federações para que se tenha uma confederação.

Segundo o Professor José Cláudio a integração é um processo natural, havendo a necessidade de ser imposta apenas no caso de o Estado verificar que dela deverá utilizar-se como instrumento de controle das organizações sindicais, tendo sido, de fato, o que ocorreu no Brasil.

Corroborando o raciocínio acima exposto, Gino Giuni (1991. p.33.) lembra que “Nos sistemas de liberdade sindical, é assegurada a liberdade jurídica de constituir organizações com qualquer orientação e estrutura”.

2.2 SINDICATO

Segundo Juan García Abellan (1961), a palavra sindicato deriva do grego, sundike, do romano, síndico, e do francês, syndic, como sujeito diretivo de grupos profissionais encarregados de representar a coletividade, surgiu para designar associações clandestinas organizadas por trabalhadores após a Revolução Francesa.

O magistral jurista Amauri Mascado Nascimento lembra a definição de sindicato pela Lei Waldeck- Rousseau, da França, em 1884 pela qual: “Os sindicatos profissionais têm por finalidade exclusivamente a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas e estão formados por pessoas que exercem a mesma profissão, ofícios similares ou profissões conexas.” (Amauri Mascaro Nascimento, 2004, p. 1040)

Os sindicatos surgiram como a junção de esforços de sujeitos na defesa de interesses profissionais comuns. Isto é, a priori, tratavam-se de associação de trabalhadores, em seguida, como ocorre no caso brasileiro, tem-se a possibilidade de criação de sindicatos de empregadores.

Obviamente, a referida associação de trabalhadores e empregadores deve se dar apartadamente, sendo admitida pela Organização Internacional do Trabalho pelo artigo 2º da já mencionada Convenção n.87.

O ordenamento jurídico brasileiro, por sua vez entende que a definição de sindicato alberga interesses de ordem econômica e profissional. É o que se pode extrair do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho. Senão Vejamos:

“Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.”

Do artigo acima transcrito depreendem-se tanto os objetivos do sindicato quanto sua natureza jurídica, bem como sua composição (trabalhadores e empregadores).

No que tange aos seus objetivos, há diversas classificações. Ruprecht (1995. p.135.) estabelece que em se tratando de fins, as associações sindicais

classificam-se em específicas ou típicas. Estas, por sua vez, seriam divididas em fundamentais e principais e, secundárias ou acessórias, sendo, as últimas, as atípicas.

Outras classificações existem. Wilson de Souza (1992), por exemplo, entende que os objetivos se classificam em institucionais e complementares.

Entendemos, porém, que objetivos principais do sindicato inserem-se no campo da representação, tendo em vista a coordenação e a defesa dos interesses da categoria representada.

Nesse sentido, o magistral Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 212) com a sabedoria que lhe é inerente, ensina:

“(...) os rumos da sociedade pós-industrial levam à valorização das formas de representação dos trabalhadores nas bases, das quais o sindicato, embora não sendo a única, é a mais importante e continuará sendo, desde que tenha a percepção das alterações que o novo contexto está exigindo.”

Sendo assim, tem-se, indubitavelmente, que os objetivos que devem reger as associações sindicais dizem respeito principalmente, à defesa dos interesses da categoria ou da profissão que representem, a qual se dá nas mais diversas formas dentro e fora das empresas.

No que pertine à natureza jurídica dos sindicatos, imenso debate tem sido travado. As soluções, contudo, variam conforme a diversidade de governo, tendo em vista estar o Direito Coletivo do Trabalho intimamente relacionado às questões albergadas pelo regime jurídico do país.

Tal debate imerge, principalmente, na análise da Morfologia Jurídica, ou seja, na discussão sobre se tratar o sindicato de pessoa de Direito Público ou de Direito Privado.

As concepções publicistas estão afastadas em razão do desaparecimento do corporativismo, prevalecendo atualmente, as concepções privatistas. Ademais, mais uma vez, pelo princípio da liberdade sindical não há como se confundirem interesse coletivo e interesse estatal. Sendo assim, os sindicatos, ao representar particulares, sendo criados tão somente, por iniciativa destes, na defesa de seus interesses, são tidos como pessoas jurídicas de direito privado.

Ao tratarem da liberdade sindical, Orlando Gomes e Élon Gottschalk, 2008, p. 564, ensinam que:

“(...) através da evolução histórica, como o princípio foi submetido a um processo dialético, que acabou por se afirmar na síntese da independência do sindicato em relação ao Estado. O sindicato de Direito Público é a negação do sindicato.”

Da definição de sindicato, depreende-se que se trata de associação, todavia, não de uma associação comum. O sindicato é espécie da qual associação é gênero. Diferencia-se das demais associações por agrupar empregados ou empregadores em volta de um interesse comum, recebendo tratamento especial do Estado tendo em vista sua relevância social.

Embora exerça importante papel social, o sindicato não pode ser considerado pessoa jurídica de direito público, pois é fruto da vontade dos sujeitos que o constituem e não do Estado. Além disso, embora exerça atribuições de interesse público, o sindicato assim o faz, em prol de seus representados, visando, de forma mais direta, apenas seus próprios interesses.

Ocorre que o Estado, ciente dessa importância concedeu poderes para que o sindicato exercesse suas atribuições, cumprindo com os objetivos do legislador pátrio no que diga respeito à liberdade sindical e à proteção dos interesses das categorias por ele representadas. Compete ao Estado, deste modo, a simples regulamentação do poder sindical e de suas atribuições.

2.3 FEDERAÇÃO E CONFEDERAÇÃO

Federações são entidades sindicais de segundo grau, isto é, um grau acima dos sindicatos da respectiva categoria e um abaixo das confederações. Tais entidades podem corresponder não somente à mesma atividade ou profissão, como também a profissões similares ou conexas. As federações existem em número superior ao das confederações, uma vez que se constituem por Estados. Além disso, poderão ser constituídas desde que agreguem número não inferior a cinco sindicatos, é o que preceitua o artigo 534 do Diploma Consolidado. O Mestre Sérgio Pinto Martins, (2009, p. 720), leciona:

“Existindo federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de cinco o número de sindicatos que devam continuar filiados àquela.”

As confederações, por sua vez, são as organizações sindicais de maior grau em determinada categoria. Limitam-se à categoria a qual representa, diferenciando-se, nesse aspecto, das centrais sindicais, uma vez que estas estão acima das categorias, não se restringindo a elas.

Em regra, as confederações coordenam as atividades das entidades de grau inferior. Em determinados casos, porém, estão autorizadas a celebrar convenções coletivas, acordos coletivos, bem como a instaurar dissídios coletivos. Isso ocorre em virtude de a norma consolidada ter adotado o princípio da complementaridade em seu artigo 611:

“As federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”.

Depreende-se do dispositivo mencionado que incumbe ao sindicato o monopólio da negociação em sua base territorial, cabendo as demais entidades sindicais atuarem apenas na sua ausência que, nesse caso, terá poderes para negociar em qualquer nível, seja categoria ou mesmo empresa.

2.4 CENTRAIS SINDICAIS

As centrais sindicais são a mais importante entidade representativa de trabalhadores. Tratam-se de entidades de cúpula, o que pressupõe estarem acima das confederações e, por conseguinte, das federações e dos sindicatos. Sua função é representar as demais entidades sindicais que a ela se filiam espontaneamente, por esse motivo, as centrais sindicais são intercategoriais.

Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 195) sintetiza esse conceito, estabelecendo como central sindical “a maior unidade representativa na

organização sindical, uma união de cúpula, expressando uma ação integrativa das unidades menores.”

Geralmente a criação dessas entidades mais complexas segue um padrão de junção de entidades de graus inferiores. Entretanto, também é conhecida a experiência inversa. A sua formação pode se dar por processos territoriais, como é o caso das organizações mais simples, como também podem seguir através de vínculos de filiação.

Como mencionado no tópico anterior, as centrais sindicais estão acima de categorias, posto que representam os interesses de várias entidades a ela filiadas, exercendo uma tutela bem mais abrangente dos interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores.

Tem-se, portanto, uma característica diferenciadora em relação às demais entidades sindicais. Enquanto estas últimas, por terem constituição mais simples e representarem diretamente trabalhadores ou empresas e, por isso, limitarem seus interesses aos de seus representados no âmbito de uma categoria, as centrais sindicais, por serem mais complexas e em posição hierárquica superior, representam os interesses de todas as entidades a ela filiadas, o que amplia o seu grau de atuação.

No mesmo sentido, o Professor José Claudio Monteiro de Brito Filho (2009, p. 108) assim discorre:

“Dentro deste modelo, então, e cedendo à tentação de inserir as centrais sindicais dentro de um contexto observado sob o prisma hierárquico, as centrais sindicais são órgãos que estão acima das demais entidades sindicais e desenvolvem uma defesa ampla dos interesses classistas de trabalhadores ou de empregadores.”

Uma grande problemática encontrada no que diz respeito às centrais sindicais reside em sua personalidade jurídica.

Se se levar em consideração um modelo que adote plenamente o princípio tantas vezes citado da liberdade sindical, certamente, as centrais serão dotadas da chamada personalidade sindical.

Para se chegar a uma conclusão plausível, duas etapas não de ser perquiridas: a primeira consiste em avaliar se as centrais sindicais podem ou

não ser tidas como entidades sindicais; à segunda etapa incumbe-nos analisar os seus limites de atuação.

A doutrina não é unânime quanto ao tema. Portanto, grandes nomes do ramo do trabalhista divergem se há ou não personalidade no caso de centrais sindicais.

Octavio Bueno Magano entende ser possível, sim, que as centrais sindicais detenham personalidade, pois, (1972, p. 94) “nada obsta que as centrais sejam incluídas no sistema confederativo, em virtude de deliberação dos demais entes que o compõem.”

Esposa esse entendimento, o tantas vezes citado jurista, Amauri Mascaro Nascimento, (1989, p. 143) expõe que “Não há proibição constitucional para a criação de centrais. Logo, nada impede a sua aceitação na ordem jurídica como entidades integrantes da organização social.”

O magistral Arnaldo Süssekind, (1997, p. 1.117), advoga entendimento diverso. Para ele, embora haja a possibilidade jurídica da existência de centrais sindicais, “lhes deve ser dada a condição de associações com natureza civil, não possuindo personalidade sindical, ou seja, não existindo enquanto entidades sindicais.”

Firmamos-nos ao posicionamento de Arnaldo Süssekind, uma vez que em nosso modelo rígido, só há como se admitir uma entidade sindical se respeitadas as restrições impostas pelo constituinte, quais sejam: unicidade sindical e representação por categoria. As centrais sindicais, todavia, conforme dito anteriormente, podem ser várias além de representarem mais de uma categoria.

José Claudio Monteiro compartilha desse raciocínio. Em sua já referida obra, faz pertinente análise da Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008, resolvendo de forma certa a problemática. Senão vejamos: “o art. 1º dessa Lei define central sindical como ‘entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores’. Não definiu, então, as centrais sindicais, mas sim, como era o objetivo da norma, reforçou algo que já existia na prática e no Direito: a participação das centrais na esfera política de atuação classista, quer coordenando os esforços e as ações das entidades integrantes do sistema confederativo, quer representando a classe dos trabalhadores em conselhos, entidades etc.

Destarte, concluí-se que as centrais sindicais não estão inseridas no sistema confederativo, e, por conseguinte, não possuem as mesmas prerrogativas das entidades sindicais.

2.5 CRIAÇÃO DE ENTIDADES SINDICAIS

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a ordem jurídica em relação à criação, ao registro e ao início do funcionamento da entidade sindical houve significativa mudança. Anteriormente, o Estado administrava com discricionariedade, e excessivo rigor as entidades sindicais desde suas formações mais primitivas. Seu reconhecimento e investidura eram atos formais, cuidadosamente geridos pelo Ministério do Trabalho.

Em razão do princípio da autonomia organizacional, trazido pelo artigo 8, I da Lei Maior, há vedação expressa à interferência ou intervenção nos sindicatos.

Como já tratamos anteriormente, em razão de sua personalidade de Direito Privado, havia quem entendesse que como qualquer outra pessoa jurídica, o registro das entidades sindicais se daria no Cartório de Registro Civil. Entretanto, hoje, sabe-se que compete ao Ministério do Trabalho tal atribuição. Assim, o registro torna-se, somente, uma forma de aquisição da personalidade.

Embora não se possa negar a possibilidade de criação de entidades sindicais de modo bem mais flexível que outrora, pois a Carta Magna revogou as disposições da CLT que impediam a livre criação de sindicatos, merecem ser lembradas as inúmeras restrições à liberdade sindical.

A princípio apenas podem ser constituídas aquelas organizações que integrem o sistema confederativo, o que exclui as centrais sindicais. Por isso, tais entidades não gozam das mesmas prerrogativas, uma vez que não possuem, sequer, personalidade jurídica.

Lembrando, que no que tange à personalidade jurídica, esta só será adquirida com o registro da entidade, configurando-se como ato de natureza constitutiva.

Atualmente o registro é regulado pela Portaria n. 186 de 10 de abril de 2008 do Ministério do Trabalho. Entretanto, até esse momento, o Ministério

demorou para ser convencido de sua competência. Em razão disso, o Supremo Tribunal Federal editou a Súmula 677, segundo a qual: “Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade” (publicada no DJ de 9.10.03, p. 4; DJ de 10.10.03, p. 4; DJ de 13.10.03, p. 4).

Ainda quanto ao registro, oportuno salientar o posicionamento da OIT no sentido de que desde que não implique autorização prévia e não interfira no direito de trabalhadores e empregadores de criar entidades e dar-lhes a organização que desejarem, não configurando-se em atentado à liberdade sindical.

2.6 FUSÃO, INCORPORAÇÃO, DISSOCIAÇÃO E EXTINÇÃO DE ENTIDADES SINDICAIS

Além da criação, no que tange às entidades sindicais, pode haver a fusão, a incorporação, a dissociação e a dissolução, também denominada de extinção.

Na fusão, tem-se o surgimento de uma nova entidade sindical distinta das anteriores que se unem, dando origem a essa nova entidade. No caso de incorporação, uma das entidades subsiste, no entanto, essa entidade permanece com nova configuração, em razão disso, tal alteração merece ser informada ao órgão responsável pelo registro. Compete, então, ao Ministério do Trabalho a formalização dos processos de fusão e incorporação.

O contrário é o que ocorre no caso da dissociação, do próprio nome se depreende a idéia anterior em sentido inverso. Enquanto acima, as entidades se fundem ou se incorporam formando novas entidades, aqui ocorre a união de duas categorias em uma só ou o aumento da base territorial, o que nos permite dizer que esse processo se dá por categoria ou por base, respectivamente.

Quanto à dissolução ou extinção, vale lembrar que pode ocorrer em duas situações: voluntária ou forçada. Na primeira hipótese, ocorre por iniciativa dos interessados. Na segunda, por ato do Estado, podendo ser subdividida em: administrativa e judicial.

Em período anterior à promulgação da nossa atual Constituição, havia a possibilidade de dissolução, como mencionado, pela via administrativa. A

própria Consolidação das Leis do Trabalho traz a previsão em seu artigo 553, revogado pela Lei Maior, além de prescrever como penalidade a cassação da carta de reconhecimento das entidades sindicais. Isso não mais se admite atualmente, mesmo porque se assim se procedesse estar-se-ia diante de violação à Convenção n. 87 da OIT que assim estabelece: “As organizações de trabalhadores e empregadores não estarão sujeitas a dissolução ou suspensão por autoridade administrativa.”

Embora tenha sido conferida uma maior liberdade às entidades sindicais no país, proibindo-se que o Estado nelas interfira ou intervenha, não quer dizer que tais entidades não possam ser dissolvidas por ato estranho à vontade de seus componentes.

3 FUNÇÕES DO SINDICATO

Em se tratando das funções do sindicato, cumpre lembrar que sindicato é tido como entidade sindical em sentido estrito, por ser a principal das entidades e a que, em nosso ordenamento, exerce as funções logo mais aduzidas.

Com a sabedoria e clareza que lhe são própria, Amauri Mascaro Nascimento, em seu “Compêndio de Direito Sindical”, destaca que ao sindicato incumbe as seguintes funções: a) a função de representação que se desdobra nos planos individual e coletivo; b) a função negocial, tida como a principal delas, incentivada pela Convenção n. 98 da OIT como instrumento de paz social e que permite compor interesses e instituir, consensualmente, normas de trabalho; c) a função assistencial, que consiste na prestação de serviços de natureza médica, educacional, ambulatorial, atribuições por alguns tida por imprópria por desviar o sindicato de seu papel principal; d) a função parafiscal, entendida como o poder de o sindicato impor contribuições sindicais, mesmo aos não associados, o que, para alguns, viola a liberdade sindical individual; e) a função econômica, destinada a fazer receita sindical, como, por exemplo, a participação acionária em empresas e bancos; f) a função política, distinguindo-se, segundo ele, duas situações: “o exercício da política como meio para atingir fins sindicais, o que é válido, do exercício do sindicalismo como meio para atingir fins políticos.

No presente estudo havemos de nos ater à função de representação. Para o mencionado professor, a função se desdobra em dois planos: o coletivo e o individual. O sindicato ao representar grupos, exerce sua atribuição natural no plano coletivo. Ao participar de processos judiciais e homologação de rescisões contratuais, por exemplo, o sindicato atua no plano individual.

A referida divisão encontra esteio tanto na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 513, alíneas a e b, como na própria Constituição Federal em seu artigo 8º, III, garantindo a representação judicial e extrajudicial; no que tange aos interesses, individuais e coletivos; e quanto aos limites subjetivos, geral e dos associados.

A representação que se dá na via judicial pode ser tanto na defesa de interesses individuais quanto de interesses coletivos, porém, na maior parte das vezes, o que se pleiteia é de índole coletiva.

Além disso, o sindicato também detém importantes papéis na representação dos interesses dos trabalhadores perante as empresas, bem como na própria administração que desenvolve em prol de seus representados, atuando nesse viés, extrajudicialmente.

4 LIBERDADE SINDICAL

José Francisco Siqueira Neto, na obra “Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho”, editora LTr, conceitua liberdade sindical do seguinte modo:

“liberdade sindical é um direito histórico decorrente do reconhecimento por parte do Estado, do direito de associação, que posteriormente adquiriu a qualidade de um dos direitos fundamentais do homem, conferido a trabalhadores, empregadores, e por respectivas organizações, consiste no amplo direito, em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais em sentido teleológico (comissões, delegados...), em todos os níveis e âmbitos territoriais, de filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador da autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo

e qualquer ato voltado a impedir ou obstacularizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do Direito do Trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas públicas.”

A liberdade sindical é reconhecida pela doutrina como espécie de direitos humanos e a ela é conferida uma série de dimensões que por sua vez, são interligadas e complementares.

Arion Sayão Romita (1976) estabelece a liberdade sindical como sendo uma liberdade complexa que abrange o que ele denomina como “feixe de liberdades” composto por questões atinentes aos indivíduos, aos grupos profissionais e ao Estado, classificando seus aspectos individuais e coletivos, positivos e negativos.

Os fundamentos do modelo de sindicalização com liberdade encontram-se nas normas elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho. A Convenção n. 87 é complementada pela Convenção n. 98 e define liberdade de associação como sendo algo essencial ao progresso e dispõe sobre a liberdade sindical e a proteção do Direito Sindical.

Convém ressaltar que o Brasil não ratificou a mencionada Convenção, uma vez que suas normas constitucionais não o permitem, pois ainda hoje, em grande parte de suas normas tem-se manifesto corporativismo.

Embora o texto constitucional tenha abrandado de forma significativa, a rigidez de momentos anteriores, manteve, quanto a determinados aspectos normas incompatíveis com a liberdade sindical, dando azo a um sistema paradoxal. Por essa razão, juristas como Silva Neto consideram o nosso sistema sindical como sendo de natureza híbrida, pois alberga de um lado a liberdade sindical e de outro, uma estrutura corporativista, controlada por regras de considerável rigidez.

Amauri Mascaro Nascimento sistematiza o tema de forma muito interessante em sua obra “Direito Sindical, 2ª edição, editora Saraiva. Para ele, os aspectos da liberdade sindical a serem considerados são os seguintes: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical.

A liberdade de associação é uma modalidade específica do direito de associação. É o que permite a existência das organizações de trabalhadores que são livres para se associar em caráter permanente, com vistas a um objetivo em comum, sob uma única direção por eles eleita.

A liberdade de organização encontra esteio no artigo 2º da Convenção n. 87 da OIT, de 1948, assegurando aos trabalhadores e aos empregadores o direito de constituir as organizações que julgarem convenientes sem qualquer distinção e sem autorização prévia.

A Convenção n. 87 da OIT também alberga os fundamentos da liberdade de filiação. A ordem jurídica confere ao titular do direito a faculdade de se filiar ou não a determinada entidade sindical sem qualquer possibilidade de, em decorrência de sua decisão, vir a sofrer algum tipo de sanção.

Por último, a liberdade do exercício de funções também é de extrema relevância, pois permite ao sindicato atuar em prol dos interesses por ele defendidos, de forma aberta desenvolvendo suas ações para atingir os fins pretendidos.

Em regimes democráticos verifica-se essa liberdade de maneira bem mais ampla do que em regimes totalitários, uma vez que nestes, as funções do sindicato podem ser minoradas ou, até mesmo, suprimidas, ao passo em que naqueles, os sindicatos podem escolher as funções que pretendem desempenhar e o modo para fazê-lo.

Oportuno salientar ainda quanto ao tema que a liberdade sindical compõe-se de garantias civis e políticas, o que implica em direitos como os de locomoção, de reunião, manifestações e reuniões públicas, proteção dos bens e locais sindicais e à liberdade de opinião e de expressão.

Por último, cumpre lembrar além das garantias civis e políticas, que a liberdade ora em comento também é direito social por sua própria finalidade, qual seja: a defesa dos interesses de trabalhadores ou empregadores.

5- REPRESENTAÇÃO SINDICAL

5.1 CONCEITO

Orlando Gomes e Élson Gottschalk (2008, p. 578) entendem que:

“O poder de representação é a faculdade conferida a alguém de concluir, portanto, um ou vários negócios jurídicos com efeitos diretos e imediatos para o representado. Considerada, pois, a fonte de onde promana, a representação é legal ou voluntária.”

O conceito de representação sindical passa pela análise dos interesses que são por ela tutelados bem como pelos meios de ação adotados, pelas funções adotadas pelo sindicato, além obviamente, do ordenamento jurídico ao qual pertence o sindicato.

Não se pode ignorar que a representação sindical diz respeito a uma gama de fenômenos que não correspondem a um conceito unívoco, pois como representante, o sindicato atua nos diferentes setores das relações coletivas de trabalho.

Quanto ao conceito de Representação, de um modo sintético tem-se basicamente, que se trata de uma série de meios que visam dar efetividade às proteções presentes em nosso ordenamento jurídico, aos trabalhadores que através dela podem ter seus interesses levados a efeito em face de seus empregadores, isso se se tratar de representação dentro das empresas. Em sentido amplo, essa representação se dá em face da parte contrária, seja ela o empregado, seja o empregador.

Por fim, a representação dos trabalhadores pode albergar questões referentes a salário e condições de trabalho, filiação dos trabalhadores ao sindicato, cobrança de contribuições sindicais dos trabalhadores, além da comunicação entre o sindicato e os associados ou os membros da categoria.

5.2 NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica da representação dos trabalhadores, para Sérgio Pinto Martins em sua obra “Direito o Trabalho”, 25ª edição, editora Atlas, página 759, se enquadra no Direito Coletivo do Trabalho, isso por se tratar de representação de interesses coletivos e não de vontades dos trabalhadores. Entretanto, atualmente predomina entendimento diverso, segundo o qual, o sindicato exerce representação de interesses coletivos e individuais.

Sérgio Pinto Martins, na referida obra, traz a seguinte classificação: “(a) representação sindical (8º, VI e VIII, da Constituição); (b) co-gestão; (c) representação de empresa (art. 11 da Constituição); (d) Comissão de Conciliação Prévia (art. 625- A a 625- H da CLT); (e) Comissão de fábrica, comitê de empresa, conselho de empresa.”

Além da referida classificação, a representação pode ser: externa, se realizada pelo sindicato; ou interna, se realizada dentro do local de trabalho.

Em relação à participação, a representação pode ser: paritária, com representantes de empregados e empregadores; não-sindical, quando não há participação de representantes sindicais, ou ainda; mista, que alberga representantes sindicais e não-sindicais.

Além desses aspectos, importante analisar a representação sindical como instituto jurídico conforme a natureza de seu interesse, podendo ser privatística ou publicística. Razão pela qual, consideramos mais acertado o entendimento de que o sindicato protege não só interesses coletivos dos trabalhadores como também interesses individuais, desde que pertinentes à relação de trabalho.

5.3 REPRESENTAÇÃO LEGAL

Na representação legal tem-se que o poder do representante emana da lei e visa à proteção dos interesses daqueles absolutamente incapazes, de modo que o pai, por exemplo, é por lei, representante legal do filho menor.

Essa representação é conferida toda vez que não houver possibilidade de alguém declarar sua vontade de forma válida juridicamente.

De caráter privado, a representação legal não tem muita relação com a matéria sindical, pois geralmente, essa representação é atribuída àquelas pessoas mais próximas ao incapaz ou a instituições determinadas pelo juiz. Competente.

A própria Convenção n. 87 da OIT entende que o Estado não pode simplesmente outorgar a representação a determinado sindicato de qualquer categoria que seja, pois categoria não é base à estrutura sindical. Sendo assim, a representação legal em matéria sindical iria de encontro à convenção.

5.4 REPRESENTAÇÃO VOLUNTÁRIA

A representação voluntária trata-se da representação propriamente dita advinda da vontade das partes, figurando como típico exercício em nome do interesse alheio.

Esse tipo de representação parte de teorias civilistas, as quais têm como pressuposto a autonomia da vontade das partes. Tal autonomia implica em um consentimento da parte interessada. Sendo assim, o trabalhador, associado ou não, deveria autorizar previamente o sindicato a defender seus interesses.

Tais teorias mostram-se insuficientes quando se trata de representação sindical, isso porque não trazem qualquer justificativa para, por exemplo, a inderrogabilidade dos contratos coletivos de trabalho pelos contratos individuais.

Ademais, em se tratando da atuação do sindicato em si, não há como se verificar uma atuação pautada na vontade de cada um de seus representados. Embora o sindicato, como visto anteriormente, também tenha como função representar interesses individuais, o que não quer dizer que há de levar em consideração cada uma das vontades de seus componentes.

Outro ponto que se deve observar é a repercussão dos interesses protegidos pelo sindicato. Ou seja, não se trata apenas das vontades de seus representados e de seus efeitos sobre eles, visto que seus efeitos se estendem, de modo a abranger o próprio sindicato, enaltecendo a importância de cláusulas obrigacionais.

A representação ora tratada mais se insere nas relações internas do sindicato, isto é, entre os associados e a entidade. Entender a aplicação desse

tipo de representação no âmbito sindical seria perigoso, pois enfraqueceria a função de representação do sindicato em relação àqueles trabalhadores que não são associados.

Nesse sentido, o Professor Túlio de Oliveira Massoni, (2007, p. 84) ensina: “Atingiram os sindicatos um papel distinto de mero representante nos moldes civilistas, ao participarem da gestão da política nas empresas ou mesmo em instituições públicas, comumente em órgãos consultivos, hipóteses que tornaram mais flexível o nexu representante-representada, com a vantagem de uma ampliação de poder que foram chamados a desempenhar com vistas à autotutela que não é mais apenas dos indivíduos, mas organização enquanto tal”.

Destarte, conclui-se pela inaplicabilidade do referido tipo de representação, tendo em vista a dissociação dos principais objetivos em matéria sindical, destoando dos interesses gerais, que englobam tanto os dos trabalhadores associados como os dos demais, que assim como aqueles, se inserem na categoria de representados.

5.6 REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

Nesse tipo de representação, os sindicatos seriam nada mais do que órgãos auxiliares do Estado. Ora, por óbvio, a liberdade sindical seria severamente tolhida. A representação nesses moldes se adequa a regimes de governo ditatoriais, não havendo razão para ser aplicada atualmente no país, o que configuraria em completo retrocesso.

Essa concepção institucionalista se opõe à normativa, pois embora para ela, o direito também seja norma, é acima de tudo, organização social. A norma seria, portanto, um produto seu ou uma derivação.

A doutrina de Santi Romano, cuja obra do início do século XX, figura como alternativa entre o formalismo, o sociologismo e a indagação quanto à possibilidade de o direito ser classificado como categoria específica. Segundo ela, o Estado não é apenas uma pluralidade de indivíduos ou as relações entre eles. Conforme o pensamento ora tratado, o Estado é uma unidade firme e permanente, cuja existência é firme e visível. Sendo assim, absorve as estruturas que dele fazem parte, sendo superior a elas, o que permite a

manutenção de sua identidade, apesar das alterações pontuais de seus elementos.

Esse conceito engloba o de instituição. Daí a razão pela qual, para essa doutrina, cada ordenamento jurídico considerado de modo complessivo é uma instituição livre. O mesmo se pode dizer em relação à instituição que, sendo considerada unitariamente, é tida como um ordenamento jurídico.

Como já fixado anteriormente, seguindo o raciocínio desenvolvido, o sindicato seria submisso ao Estado. Guido Zanobini (1955, p. 258) explica: “qualquer associação, qualquer instituição, produz direito. Mas porque o direito de uma instituição é direito do Estado, é necessário que a instituição seja parte do Estado em si, de seu ordenamento, de sua organização institucional”.

O professor Túlio de Oliveira (2007, p. 90) ensina quanto à teoria que:

“O erro dessa teoria deve-se ao fato de estudar e explicar o fenômeno jurídico sindical de cima para baixo, quando tanto o estudo como a explicação deveriam ocorrer de baixo para cima. Com efeito, as próprias convenções coletivas do trabalho não nasceram por iniciativa do Estado e da Administração Pública, mas foram resultado de uma atividade sindical inicialmente reprimida e posteriormente tolerada pelo Estado.”

Mais uma vez, não há como a representação institucional prosperar na atualidade, visto que advém de períodos corporativistas em que o sindicato não detinha qualquer autonomia em face do Estado, servindo apenas como meio de fiscalização deste em relação às atividades sindicais, cerceando o próprio princípio da liberdade sindical.

Felizmente, a representação ora em comento não desfruta de grande prestígio na doutrina. Reflexo de que o pensamento jurídico atual, nesse aspecto, por exemplo, evoluiu significativamente, caminhando no sentido de preservar valores do trabalho presentes em nossa Lei Maior.

5.7 REPRESENTAÇÃO POLÍTICA

A representação política trata-se de processo de transmissão de vontades coletivas por via direta. Conforme essa acepção, o sindicato

representa não somente os interesses e aspirações dos associados, mas de toda a categoria que representa.

O deputado, por exemplo, representa a nação por inteiro, e não o partido que o elege, não havendo relação entre o representante e aqueles que o elegeram.

Com efeito, frise-se, que a relação jurídica que se depreende desse tipo de representação se dá não em relação ao representado, e sim em face do Estado, sendo uma teoria confessadamente fascista e, por conseguinte, muito próxima à anterior defendida por Guido Zanobini.

Sendo assim, do mesmo modo como a representação institucional não se adéqua a regimes democráticos, a representação política tampouco, pois em uma democracia se reconhece o sindicato como uma associação civil dotado de personalidade e não como um órgão da administração pública.

Revela-se total incompatibilidade entre os princípios democráticos em que há maior dinâmica nas relações sociais do que em situações totalitárias. Deve, portanto, o tema ser tratado conforme atitudes de coordenação e articulação, e não de oposição ou exclusão, por serem as últimas estáticas, próprias de regimes ditatoriais.

Ademais, a representação política seria feita por partidos políticos institucionalizados, tidos como meios exclusivos para a representação de determinados interesses.

Éfren Córdova, (1985, p. 27) abre um parêntese quanto ao tema e estabelece relações dentro desse tipo de representação entre sindicato e partidos políticos, para ele:

“Sindicato e partido podem estabelecer relações, mas estando conscientes de que cada um tem seu campo próprio de atuação: quando o sindicato atua dentro do subsistema de relações trabalhistas deveria fazê-lo dando prioridade às tarefas pertinentes aos objetivos deste subsistema e, quando se empenha numa ação política, esta deveria ser efetuada em função de seu objetivo de favorecer a realização dos fins sócio-econômicos que constituem em última instância, a razão de sua existência.”

Sendo assim, os partidos poderiam buscar apoio eleitoral em determinados setores da sociedade civil sem, contudo, transformá-los em mera correia de transmissão dos interesses gerais que defende. Aí sim, teríamos a democracia participativa, dando azo a uma maior legitimidade e governabilidade das decisões que atingem a sociedade. O sindicato ocuparia um papel de organização intermediária representando interesses coletivos dos trabalhadores, exercendo uma postura privilegiada e de responsabilidade.

5.8 REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES E AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Norberto Bobbio (2000, p. 454) traz à tona a teoria da troca política segundo a qual: “muitos dos maiores conflitos que surgem numa sociedade industrial avançada são solucionados não através dos mecanismos da representação política, mas através de contratações entre as grandes organizações, com particular atenção aos problemas do mercado de trabalho: onde fica claro que a troca é política não pelos sujeitos, mas pelo objeto da troca, que não é um bem econômico, mas o poder (a capacidade de determinar o comportamento dos outros), que no sistema democrático precisa sempre da legitimação através do consenso”.

Mais adiante, o autor desenvolve a idéia, chegando ao neocorporativismo, pelo qual se tem a relevância da negociação entre representantes de interesses contrastantes, configurando uma representação de interesses, distanciando-se da representação política.

Para autores como Antônio Rodrigues de Freitas (1987), a representação sindical abriga interesses, sendo a própria exteriorização da autonomia coletiva. Assim, para ele, essa representação atinge não somente a sindical, mas também a dos trabalhadores dentro da empresa, além da representação classista em face do poder público.

De toda sorte, interesse coletivo se vincula ao interesse de autonomia privada coletiva, vez que a entidade sindical deve atuar em prol dos interesses comuns aos integrantes do grupo. Tratam-se de interesses coletivos de uma gama de pessoas, entretanto, não há o que se falar em atividade de fins públicos.

Ainda em relação aos interesses em jogo, tem-se que são interesses privados e contrapostos. Não se busca a solução mais justa, mas sim, aquela que se adéque melhor aos objetivos das partes.

Muitas vezes as vontades individuais do trabalhador são divergentes das da coletiva, representada pelo sindicato. Nota-se, portanto, a possibilidade de divergência de interesses individuais e coletivos.

Entendemos sobre o assunto que o Direito Privado abrange a autonomia coletiva. O representante eleito, por sua vez, ao representar a nação, visa interesses superiores e o bem comum, devendo agir de modo imparcial como árbitro de interesses privados, pois as leis não hão de ser interpretadas em prol somente de categorias ou de classes.

Além do que foi exposto, no que pertine à autonomia coletiva, oportuno lembrar que se situa entre a autonomia privada individual e a pública, localizando-se, deste modo, entre o indivíduo e o Estado, possuindo caráter privado.

6 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

6.1 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

A representatividade sindical pressupõe pluralidade sindical por ser tanto a consequência quanto a finalidade do princípio da liberdade sindical. Sendo assim, difere da representação sindical em relação à qualidade quanto à função ou ao poder.

A representatividade configura-se como modo de habilitação apto a legitimar aqueles que atuam na defesa dos interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores.

A liberdade sindical está intimamente ligada à representatividade sindical, pois esta última torna-se pressuposto essencial da primeira. Somente sendo livres em todas as dimensões, poderão os sindicatos atingir a qualidade de representativos.

Por conseguinte, a representatividade trabalha com duas nuances: a primeira abrange a capacidade de a entidade absorver os interesses individuais

de seus representados transformando-os em interesse coletivo; a segunda implica na capacidade de o representante interceder de modo a influenciar seus representados tanto em seu comportamento, como nas vontades coletivas.

Obviamente, representatividade e representação são coisas distintas. Representação implica em legalidade. Representatividade alberga legitimidade. Pode, por exemplo, um sindicato, embora legal (ou seja, com poderes para atuar em nome de seus representados), não ser detentor de representatividade.

Esboçar, todavia, um conceito de representatividade, não é tarefa das mais fáceis. O conceito de “sindicato mais representativo” não deve ser tratado de um modo unitário e indiferenciado, pois a delimitação conceitual é dada segundo critérios adotados pela lei ou jurisprudência de cada país de acordo com sua própria realidade.

6.2 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL NA OIT

O Tratado de Versalhes trouxe, em 1919, pela primeira vez a idéia de sindicato mais representativo, em seu artigo 389, § 3º. Calorosas discussões sucederam ao seu surgimento, inclusive no que tange ao termo “organizações mais representativas”.

Alguns acontecimentos durante a Conferência Geral da OIT de 1921 celebrada em Genebra deram azo ao debate quanto dever-se considerar mais representativa uma única organização ou o conjunto de várias outras entidades que, somadas, abriguem um número maior de filiados.

A OIT concluiu que a escolha das organizações mais representativas é assunto específico que deve ser resolvido para cada país no momento de se realizar a designação, sendo o critério “número de filiados” o principal deles, sem, contudo, ser o único.

Com o decorrer do tempo, outros questionamentos se apresentaram na OIT. Não se sabia, por exemplo, se a organização sindical mais representativa deveria ter caráter geral ou se deveria se restringir a um determinado ramo da indústria.

Posteriormente, a Comissão de Verificação de Poderes da OIT entendeu que a organização interprofissional, de caráter geral, era mais representativa do que a organização específica, sob o fundamento de que aquelas representam melhor o espírito dos trabalhadores, independentemente do ramo de atividade a que pertençam.

6.3 MODELO DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL BRASILEIRO

Ainda hoje no Brasil não se tem a possibilidade de pluralidade sindical, pois, como é sabido, vigora o princípio da unicidade sindical, pelo qual se impõe uma limitação territorial à existência de um sindicato.

Resta prejudicada a liberdade sindical nos atuais moldes, visto que, a pluralidade, sequer existe enquanto possibilidade. Por isso, não há muito sentido no emprego da expressão “representatividade” sindical.

Pode-se, seguramente, dizer que com o advento da Constituição de 1988, os sindicatos adquiriram, mas os trabalhadores não adquiriram liberdade de organização.

A atual Constituição vedou a intervenção e a interferência do Estado na organização sindical, mas manteve a unicidade sindical, regime repellido internacionalmente, e legalizado em nosso ordenamento jurídico. Ora, se não cabe ao Estado impor a forma de organização sindical, não há o que justifique a unicidade sindical.

Nota-se que existe imensa contradição em nosso modelo que declara a liberdade sindical e, concomitantemente, estabelece que não poderá haver mais e um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial.

Nesse mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 226) destaca que tais critérios são:

“entre si incompatíveis, uma vez que só podendo existir um sindicato numa determinada área de representação em um grupo, é claro que a organização sindical não é livre. Seria livre se os interessados tivessem o direito de constituir ou não um sindicato, o que não ocorrerá porque, ocupada a área territorial por uma entidade, esta exercerá o monopólio, com exclusão de qualquer concorrência”.

Outros juristas também apontam para essa curiosa contradição em nosso modelo. Armando Boito Jr. (2002, p. 73) por exemplo, observa:

“a prolatada virtude da unicidade sindical que seria assegurar, segundo dizem os seus defensores, a unidade da organização sindical dos trabalhadores, na verdade estimula, associada à regalia das taxas sindicais obrigatórias, uma próspera indústria da criação de sindicatos, fazendo do sindicalismo brasileiro um dos mais pulverizados do mundo”.

Como desdobramento do paradoxo trazido à tona, não se deve falar em representatividade nos atuais moldes brasileiros, pois a manutenção da representação sindical categorial e da unicidade sindical destoam do princípio da liberdade sindical.

Outra questão que não pode ser esquecida e que comumente o é, em se tratando do assunto, trata-se do reflexo processual que a obediência à liberdade sindical, e a conseqüente implementação da pluralidade sindical acarretariam.

Embora reconheçamos que os atuais moldes de representatividade brasileiros não se enquadrem por completo no referido princípio, pois a própria Constituição permite ao Estado limitar a atividade sindical através da representação categorial bem como, da unicidade sindical, entendemos que a pluralidade sindical e o reconhecimento de personalidade a entidades sindicais intercategoriais, acarretaria num aumento no volume de ações, tornando ainda mais ineficiente, e por conseguinte, injusta, a resposta do judiciário.

Infelizmente, a questão é como uma “faca de dois gumes”, pois se por um lado, o atual modelo não garante por completo a liberdade sindical, mas aglutina um grande número de pessoas em uma única ação representados pelo mesmo sindicato, o alteração desse modelo, e o reconhecimento da pluralidade, obedeceria ao princípio, garantindo uma maior liberdade, de acordo, inclusive, com o pensamento internacional, e, todavia, acarretaria em uma maior demora na prestação jurisdicional.

Se atualmente, com as limitações existentes à criação de entidades sindicais, fazendo com que cada uma represente uma quantidade máxima de profissionais, estando aptas a pleitear direito alheio em nome próprio e ainda assim, temos processos há décadas percorrendo as instâncias do judiciário, o

que se dirá se várias entidades em uma mesma base territorial, representassem trabalhadores de diferentes categorias, e se, por ventura, houvesse necessidade de se interpor uma ação pleiteando direito inerente a uma dessas categorias representada por sindicatos espalhados por toda a área de representação. Embora pudessem os sindicatos ser litisconsorte em um único processo, não se pode negar que um conflito com diversos litisconsortes, demoraria mais tanto para ser interposta quanto para ser dirimida.

As dúvidas levantadas não são para rechaçar a possibilidade de alteração do atual sistema, que concordamos, desrespeita a liberdade sindical, mas devem ser lembradas, pois somos imparciais quanto ao assunto por entendermos existirem vários aspectos a serem pesados e que deve ser levada em consideração a melhor solução à justiça social e não adequações a conceitos e criações acadêmicas.

7 SINDICALISMO EM CRISE

7.1 CAUSAS DA CRISE SINDICAL

A globalização, impulsionada por diversos avanços tecnológicos contribuiu significativamente para alterações dos modos de produção e de trabalho. A própria organização da atividade produtiva tornou-se global em decorrência de tantas transformações tecnológicas. Tudo isso, obviamente, reflete consideravelmente nas relações trabalhistas.

Muitos postos de trabalho, por exemplo, foram destruídos em razão não somente da globalização, mas também pela liberalidade do comércio internacional que permite uma imensa mobilidade de ação do capital industrial.

Túlio de Oliveira Massoni, (2007, p. 24), explica pontualmente:

“A reestruturação produtiva, sob a lógica de mundialização do capital, tende a impulsionar as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação da classe trabalhadora. A investigação das principais causas da crise apontadas por sociólogos do trabalho, economistas, cientistas políticos e juristas é extremamente necessária na medida em que somente a

partir da identificação das mesmas é que poderão ser formuladas e avaliadas as propostas e as alternativas para a superação da crise de que ora se cuida.”

Apontam-se as mais diversas causas para a atual crise sindical. Existem fatores econômicos, sociais, políticos, ideológicos e culturais para o fenômeno que vivemos, configurando verdadeiros desafios do sindicalismo.

Como fator econômico pode-se citar como exemplo a elevada competitividade dentro do âmbito de uma mesma empresa. Existem metas individuais a serem cumpridas, verificando-se uma remuneração estratégica que desaglutina os trabalhadores, contribuindo para o declínio do coletivismo, o que em muito, obstaculiza a atuação sindical.

A perda de um referencial igualitário pela queda de regimes socialistas destacou uma ascensão de governos neoliberais e conservadores, dando azo a uma série de propostas de desestabilização dos direitos sociais, e, por conseguinte, do movimento sindical. A promoção desses regimes desprotegeu os trabalhadores que se tornaram ainda mais vulneráveis em decorrência da crise do movimento sindical.

Circunstâncias econômicas e sociais refletem na ideologia da sociedade que, dentro do neoliberalismo, centraliza-se no indivíduo como agente da organização e funcionamento da sociedade, perdendo-se de vista a noção do coletivo. O que, por derradeiro, torna-se um obstáculo para se pensar e concretizar qualquer projeto.

7.2 ALTERNATIVAS PROPOSTAS

Após levantadas algumas das causas para o problema, torna-se possível uma sistematização de algumas alternativas para minimizá-lo. Embora os problemas da crise sindical tenham sido causados por problemas comuns, cada contexto em que ocorrem, é de grande valia na persecução de soluções.

Uma das questões apontadas por André Gorz em “Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica” trata do papel social que possui o sindicato, não devendo este se limitar à defesa dos interesses da classe que

representa, sob pena de degenerar, segundo ele, em uma espécie de seguro mútuo do grupo relativamente restrito e privilegiado dos trabalhadores permanentes.

Desse modo, o sindicato deve se preocupar com o que se passa além do seu terreno imediato de atuação, ou seja, da esfera de trabalho da empresa. Essa atitude faria com que o sindicato se unisse a outros movimentos sociais, em articulação que produziria efeitos positivos tanto nos primeiros como nos últimos, pois, na realidade, sindicatos são, por sua essência, um movimento social.

Ademais, o sindicato deve se adaptar às mudanças tratadas no item anterior que afetam em muito as relações de trabalho, por isso, um olhar mais atento a essa realidade, nos leva a crer que muitos dos os trabalhadores que exercem suas atividades nos atuais moldes de produção, não possuem qualquer amparo sindical. O que mostra o enrigecimento do nosso sistema sindical que não se adaptou ainda, de forma eficaz, à globalização. O sindicalismo deve, para não desaparecer, se adaptar ao trabalho flexível e à exclusão social e não se limitar a defender apenas os interesses daqueles que estão empregados.

O sindicalismo deve mobilizar grandes massas de trabalhadores, e à medida em que isso ocorre, há de levar em consideração problemas com maiores proporções, sejam eles econômicos, sociais ou políticos, mas de toda a nação.

No entanto, ações em prol dos direitos humanos da classe trabalhadora, só podem ser concebidas, ou melhor, elaboradas, onde se priorizem os valores do trabalho, protegendo a liberdade sindical em todas as suas facetas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crise sindical iniciada em 1970 assola todo o mundo, por isso a importância do estudo da representatividade sindical que não é apenas um conjunto de dados e estatísticas, é um meio para, com seu auxílio se encontrar alternativas à superação do problema.

Os países tem, nesse intuito, adotado diferentes estratégias de atuação, o importante é avaliar imparcialmente as causas da crise, que são praticamente

comuns a todas as regiões e, a partir daí, considerando as peculiaridades jurídico-sociais de cada lugar, atuar para minimizar os reflexos negativos que profundas alterações econômicas e comportamentais, como a globalização, produzem no âmbito do labor.

Nesse diasapão, em que interesses individuais se elevam à condição de agentes sociais, pelo poder que o atual modelo neoliberal concede às vontades de um único indivíduo como meio de movimentar uma gama de setores da economia, inclusive com o poderio para interceder de forma a convencer o sujeito de que deve investir de um ou de outro modo, é sem dúvida, um desafio retomar a idéia de coletivo e de que cuidando dos interesses de todos se tem benefícios bem mais amplos.

Incumbe ao sindicato, destarte, o papel de porta-voz dos trabalhadores, encontrando uma situação em que se obtenha a proteção tanto de interesses individuais quanto coletivos, considerando-os não antagônicos entre si, mas essenciais ao equilíbrio da atuação sindical.

Resumen: Este artículo trata de la representatividad del sindicato, frente a los diversos aspectos del derecho sindical, a fin de comprender la mejor. Para eso, es necesario estudiar alguns institutos, tanto de derecho sindical, en forma oportuna, como en la legislación laboral. Recordando que la base de la representación social es el principio de la libertad social, insertado en nuestra Constitución y en algunas Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. La normalización internacional de este principio es, sin duda, una declaración de su importancia, mediatizando en los varios conceptos utilizados en el presente estudio, mostrando profundas contradicciones en nuestro modelo sindical.

Palabras clave: Derecho Sindical. Libertad Sindical. Representatividad Sindical.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 5 ed. – São Paulo: LTr, 2009.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito Sindical**. – 3 e.d. – São Paulo: LTr, 2009.

CARRION, Valentin. **Consolidação das Leis do Trabalho**. – 34. Ed. atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2009.

CÓRDOVA, Éfren. **A organização sindical brasileira e a Convenção n. 87 da OIT**. Brasília: Ministério do Trabalho São Paulo: IBRART, 1985.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 8. ed. – São Paulo: LTr, 2009.

GIUNI, Gino. **Direito Sindical**. Tradução Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MAGANO, Octavio Bueno. **Convenção Coletiva de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1972.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 25. ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. – São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. – 2ª ed. – São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. – 19. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. Tradução Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. – 3 ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

Vários autores. **Administração sindical em tempos de crise**. –São Paulo: Centro de estudos Sindicais, 1999.

ZANOBINI, Guido. **Scritti vari di diritto pubblico**. Milano: Giuffrè, 1955.

Constituição Federal - <http://www.planalto.gov.br/leg.asp>

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - <http://www.planalto.gov.br/leg.asp>

Organização Internacional do Trabalho – OIT - <http://www.oitbrasil.org.br/>