

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO

**O MODELO DE SINDICALISMO BRASILEIRO E O PODER NORMATIVO
APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004**

Pedro Celso da Silva

Juiz de Fora
2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

**O MODELO DE SINDICALISMO BRASILEIRO E O PODER NORMATIVO
APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004**

Monografia de conclusão de curso apresentada pelo acadêmico **PEDRO CELSO DA SILVA**, sob orientação do Professor Doutor Flávio Bellini de Oliveira Salles, à Comissão de Monografia do Curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Juiz de Fora

2011

Pedro Celso da Silva

**O MODELO DE SINDICALISMO BRASILEIRO E O PODER NORMATIVO
APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004**

**Monografia apresentada ao programa de Conclusão de Curso de
Graduação em Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora**

Data de defesa: 01/12/11

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins

Profa. Jussara Araújo de Almeida

“Confia no SENHOR de todo o teu coração e não te estribes no teu próprio entendimento”.

(Provérbio 3.5)

Agradeço a Deus pelos obstáculos que colocou no meu caminho, forçando-me à reflexão e a buscá-lo a cada dia mais. À minha família, alicerce de minha vida. Ao Professor Flávio Salles e ao Professor Dorival pelo meu despertar diante do Direito e Processo Trabalhista, e, também, pela paciência e generosidade.

RESUMO:

Pretende-se demonstrar, com o presente estudo, que o Direito Coletivo e o Direito Processual Coletivo, no Brasil, passam por uma fase de transição, em face da convivência, no âmbito normativo constitucional, de traços corporativistas com os princípios do Estado Democrático de Direito. Que a superação dessa fase requer a adoção de um modelo de normatização privatística subordinada, semelhante ao dos países europeus continentais. Assim, procura-se analisar a evolução dos sindicatos brasileiros, a Justiça do Trabalho, com seu poder normativo, e a legislação trabalhista produzida. Na denominada Era Vargas, verificou-se que os sindicatos e a Justiça do Trabalho tinham um escopo específico mais amplo, não se limitando à composição dos conflitos coletivos de trabalho. Hoje, à luz do princípio da proteção e diante do conjunto de alterações na área produtiva e no mercado de trabalho no mundo globalizado, antes de se discutir a extinção do poder normativo, urge implementar a reforma sindical, como forma de se conferir eficácia às garantias fundamentais da classe laborista.

PALAVRAS-CHAVE:

Reforma sindical, sindicato, liberdade sindical, poder normativo, Emenda Constitucional nº 45, conflito coletivo de trabalho, comum acordo, dissídio coletivo econômico, abuso de direito, direito fundamental.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO.....	11
1.1 Estrutura normativa.....	11
1.2 No mundo.....	12
1.3 No Brasil.....	14
1.3.1 Período entre 1888 e 1930.....	15
1.3.2 Período entre 1930 e 1945.....	16
1.3.2.1 Oliveira Vianna.....	17
1.3.2.2 A primeira Constituição Social do Brasil (a de 1934) e o Estado Novo de Getúlio Vargas.....	20
1.3.2.3 Período de 1946 a 1988.....	21
2 A LIBERDADE SINDICAL PLENA ORIENTADA PELAS DISPOSIÇÕES DA OIT E OS ENTRAVES CORPORATIVISTAS DO ART. 8º DA F/88.....	23
2.1 A unicidade, a unidade e a pluralidade sindical.....	24
2.2 A contribuição sindical obrigatória.....	24
2.3 Estrutura sindical no Brasil.....	26
2.4 Negociação coletiva.....	27
3. O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004.....	29
3.1 Dissídio de natureza econômica.....	31
3.2 A expressão “de comum acordo” do § 2º do art. 114 da CF/88.....	33
4. REFORMA SINDICAL.....	37
4.1 O Fórum Nacional do Trabalho.....	37
4.2 O fim do poder normativo da Justiça do Trabalho.....	38
4.3 O fim do sindicato por categoria profissional e do sistema confederativo vigente	38
4.4 Negociação coletiva.....	39
4.5 Unicidade sindical e contribuição sindical.....	39
4.6 Críticas à proposta de reforma sindical.....	40
CONCLUSÃO.....	42
BIBLIOGRAFIA.....	46

INTRODUÇÃO

Após treze anos de tramitação e discussões acaloradas, a Emenda Constitucional nº 45 foi aprovada pelo Congresso Nacional. O Diário Oficial da União de 31 de dezembro de 2004 publicou o texto promulgado pelas duas casas legislativas.

Além de ampliar significativamente a competência da Justiça Laboral, o constituinte derivado pretendeu pacificar questões que até então eram controvertidas nos tribunais, especialmente nos tribunais superiores, como, ilustrativamente, os conflitos sindicais, o direito de greve, as relações de trabalho, entre outras.

No âmbito do direito coletivo, a modificação mais expressiva foi o condicionamento do ajuizamento do dissídio coletivo à concordância das partes envolvidas no conflito, decorrente da inclusão da expressão “comum acordo” no texto constitucional.

Se, por um lado, o constituinte derivado, segundo entendimento de parte da boa doutrina pátria, pretendeu privilegiar e incentivar a negociação coletiva, em detrimento do poder normativo da Justiça do Trabalho, de outro lado reacendeu e intensificou o debate em torno de antigas questões sobre este peculiar poder legiferante, além de suscitar novas questões.

O célebre debate entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana estabelece um marco, já nos primeiros momentos do engendramento do poder normativo.

Após a referida emenda constitucional, surgiu farta literatura, caracterizada pelas posições conflitantes entre consagrados doutrinadores nacionais, pelas decisões contraditórias entre tribunais da Justiça Laboral e, também, por indagações como:

- A Emenda Constitucional nº 45/2004 extinguiu o poder normativo ou as alterações trazidas reduziram tal poder?

- Se extinto o poder normativo, foi criada, na Justiça do Trabalho, uma espécie de “juízo arbitral”?

- O “comum acordo” é pressuposto processual para a constituição da ação coletiva?

Nesse contexto, polarizou-se o debate entre os autores críticos radicais do poder normativo, como Arion Sayão Romita, Sérgio Pinto Martins e Ives Gandra da Silva Martins Filho, com o entendimento de que tal poder, ao conferir, por meio de sentença normativa, a faculdade de a Justiça do Trabalho criar normas, como forma de solução dos conflitos emergentes da relação trabalhista, contribui para a acomodação das partes em litígio e a conseqüente preferência pela via judicial, na busca da satisfação de suas pretensões. Isto constituiria uma das causas do enfraquecimento das entidades sindicais.

Na defesa do poder normativo, autores como Arnaldo Süssekind e Délio Maranhão, entre outros, sustentam a necessidade da intervenção estatal como contrapeso à fragilização do modelo sindical brasileiro ao longo de sua evolução histórica, influenciada por fatores sócio-políticos e econômicos acentuadamente diversos daqueles que orientaram a formação do sindicalismo dos países democráticos ocidentais denominados centrais, como Inglaterra e Alemanha. Adicionam à sua base argumentativa os efeitos da globalização e da automação, que solapam as conquistas das classes trabalhadoras e colocam as entidades sindicais da categoria profissional em posição defensiva, preocupadas com a manutenção dos empregos.

A CF/88 instaurou o Estado Democrático de Direito, mas, se por um lado representou significativo avanço, ao assegurar garantias e direitos fundamentais ao trabalhador individualmente considerado, como, ilustrativamente, nos incisos IV, V e IX do artigo 7º e, no ramo juscoletivo, nos incisos XIII, XIV e XXVI, evidenciando o prestígio conferido à negociação coletiva pelo legislador constituinte, por outro lado o artigo 8º, nos seus incisos II e IV, previu, respectivamente, a unicidade sindical e a contribuição obrigatória, mesmo para os trabalhadores não sindicalizados. Não obstante no *caput* e no inciso I estarem asseguradas a liberdade de associação e a vedação da interferência estatal, observa-se uma contradição na Carta Magna atual, que une traços de um passado autoritário, corporativista, com o Estado Democrático de Direito.

Destarte, restou caracterizada uma liberdade sindical relativa, que não permite seja ratificada a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a liberdade sindical plena.

Consequentemente, a reforma implementada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, no que tange ao poder normativo e à negociação coletiva, se, por um lado, é insuficiente, por não extirpar os traços corporativistas retro mencionados, com a abertura para a liberdade sindical e o consequente fortalecimento de legítimas entidades sindicais, por outro lado promoveu alterações no art. 114 da Carta Magna, em que pese marcadas pela obscuridade, tanto assim que, após quase sete anos de vigência, ainda geram divergências na doutrina e soluções contraditórias de dissídios coletivos de natureza econômica nos tribunais trabalhistas.

Nesse quadro, o presente estudo procura assentar suas balizas tendo como norte o princípio da proteção.

O trabalho de pesquisa revelou a complexidade e a relevância do tema abordado, que envolve assuntos relacionados aos campos político, econômico, social e cultural.

O desenvolvimento da pesquisa também evidenciou a necessidade de uma melhor reflexão sobre os objetivos preliminarmente estabelecidos.

Daí, a opção deste estudo por traçar como objetivos principais: identificar e compreender os reais fatores determinantes da adoção do modelo de sindicalismo brasileiro; analisar a relação desse modelo com o poder normativo da Justiça do Trabalho, principalmente na denominada Era Vargas e no atual Estado Democrático de Direito; demonstrar que, se, por um lado, a interpretação sistêmica do ordenamento jurídico pátrio leva a concluir pela permanência desse poder normativo, por outro isto não pode contribuir para obscurecer a visão de urgência na extirpação, via reforma sindical, daqueles traços corporativistas retro mencionados.

Dessa forma, para cumprir os objetivos, o trabalho será dividido em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, buscar-se-á, por meio de um resumo histórico da evolução do sindicalismo no mundo e no Brasil, destacando-se o anacronismo entre uma e outra, caracterizar as peculiaridades ensejadoras do sistema sindical brasileiro.

No segundo, de forma comparativa, proceder-se-á à análise da relação entre a liberdade sindical preconizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os entraves dos traços corporativistas existentes no art. 8º da CF/88.

Já no terceiro, o poder normativo da Justiça Laboral será abordado no sentido de avaliar as circunstâncias de seu surgimento (Era Vargas) e compará-las às do período pós Emenda Constitucional nº 45, de 2004, com o objetivo de colher elementos afirmadores do nível de proteção à classe trabalhadora, em face desse poder. No texto do art. 114 da CF/88, buscar-se-á, de forma sumária, a análise de todos os pontos de divergência doutrinária e jurisprudencial; no entanto, o dissídio coletivo de natureza econômica e a expressão “de comum acordo”, no seu § 2º, serão alvos de melhor contextualização. Também receberá ênfase a necessidade de se atentar, em prol do trabalhador, para a caracterização de abuso de direito, tanto em razão das recusas do ente patronal às vias da negociação coletiva e da arbitragem, quanto por força da recusa ao ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

No quarto e último capítulo, far-se-á um estudo da Reforma Sindical (PEC 369/05 e PL) baseado nos seus aspectos mais polêmicos, buscando-se identificar os benefícios, para a classe trabalhadora, das mudanças propostas, caso sejam aprovadas e promulgadas no âmbito do Congresso Nacional.

Utilizar-se-á, no presente trabalho, do resultado da pesquisa bibliográfica sobre o tema, pelo método indutivo. Empregar-se-á, também, o método dedutivo, para analisar os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais divergentes e, alterando visões pessoais anteriores equivocadas, chegar-se-á a uma conclusão.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO

1.1 Estrutura normativa

O ramo justralhista incorpora, no conjunto de suas regras, princípios e institutos, um valor finalístico essencial. Este valor consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho são, essencialmente, os sindicatos, que dão corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas. Esse direito coletivo é ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes: seres coletivos ambos, de um lado o empregador, empresa ou sindicato patronal, e, de outro, o ser coletivo obreiro, mediante organizações sindicais.

A criação e o desenvolvimento dessas organizações no mundo não foi uniforme. Essa evolução dos sindicatos deu-se, nos diversos países, basicamente, condicionada por fatores históricos relacionados aos planos político, sócio-econômico e cultural. Aliado a isso, acrescentam-se as correntes ideológicas predominantes em cada nação.

Alguns desses modelos de sindicalismo, como leciona Maurício Godinho Delgado, consolidaram-se numa estruturação normativa do tipo autônoma e privatística, nas quais, no âmbito da própria sociedade civil, por meio de mecanismos de negociação coletiva autônoma, são criadas as normas jurídicas. Os sistemas inglês e norte-americano são exemplos clássicos.

Outros tiveram sua consolidação numa estruturação normativa privatística, mas subordinada. Neste caso, a criação e reprodução das normas jurídicas na dinâmica privatística sofre certa delimitação pelo Estado. A França enquadra-se como exemplo.

Por fim, os consolidados sob o modelo de normatização subordinada estatal, que repudiam a dinâmica do conflito, considerada incompatível com a gestão sócio-política da comunidade. Aqui, a minuciosa legislação estatal institui formas e conteúdos de solução de conflitos, procurando antecipar-se ou inibir a via privada da negociação coletiva. A Alemanha nazista e a Itália fascista, na primeira metade do século XX, são os exemplos mais evidentes.

1.2 No mundo

A interpretação de registros históricos aponta para a existência do trabalho coletivo desde a construção das pirâmides, no Egito. Mas a Revolução Industrial, a partir do século XVIII, marca o surgimento efetivo do sindicalismo. Esta nova modalidade associativa decorre de alguns fatores que levaram à supressão das corporações, entre os quais sobressaem os ideais da Revolução Francesa, que condenavam a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado.

A filosofia liberal-individualista, com a máxima de que todos são iguais perante a lei, fundamentava o poder da nova classe dominante, a burguesia, valorizando a liberdade contratual com mínima interferência do Estado.

Ocorre que as transformações no sistema produtivo resultaram na elevada concentração de operários e de capital nos centros urbanos. De um lado, a rápida e crescente acumulação de riquezas pelos detentores dos meios de produção e, de outro, os que ofereciam sua força de trabalho. Estes, em dado momento, devido ao excesso de mão-de-obra, foram submetidos a uma situação caracterizada pela degradação das condições de trabalho, de redução de salários, de desemprego e de moradia em aglomerações insalubres, na periferia urbana.

A esse contexto de ausência de medidas de proteção por parte do Estado e de total desinteresse do empregador pela melhoria daquelas condições, somava-se a proibição de coalizão de pessoas, sob o fundamento de que devia ser evitada qualquer pressão sobre a liberdade individual. Assim, a formação de sindicatos foi inibida por perseguições e forte pressão, o que não impedia a tendência de união dos trabalhadores, à margem da regulamentação oficial.

O desenvolvimento sindical, segmentado por alguns autores nas fases de proibição, de tolerância e de reconhecimento jurídico pelo Estado, não ocorreu de modo uniforme, no espaço e no tempo, nos principais países ocidentais industrializados, denominados centrais pela doutrina, como a Inglaterra e a França.

Na Inglaterra, berço do sindicalismo, já em 1720 surgiram as primeiras associações. Os trabalhadores passaram a lutar por melhores condições laborais e, paulatinamente, a desenvolver uma consciência coletiva. Assim, entre 1753 e 1757, produziram-se greves espontâneas em diversas regiões do país, seguidas do movimento ludista, a denominada revolta contra as máquinas, e do movimento cartista, exigindo o direito de voto para o trabalhador. Tal foi o período de vigência

do crime de coalizão, somente extinto em 1824. Com o Trade Union Act, de 1871, foi reconhecido o direito de associação profissional e os sindicatos passaram a ter registro e existência permanente.

Na França, em 1791, a Lei Chapelier proibiu a coalizão, mas, em 1884, as associações profissionais foram reconhecidas pela Lei Waldeck-Rousseau.

Essas conquistas iniciais foram consequência da luta de uma classe laboral, cujo espírito coletivo foi forjado, de forma natural, em reação às precariedades das condições de trabalho, já referenciadas. Esse poder da classe operária emergente passou a influenciar trabalhadores de outros países europeus, assim como dos Estados Unidos.

Amauri Mascaro Nascimento, citado por Brito Filho, afirma que:

De nada adiantaram as medidas restritivas contra o sindicalismo, as greves e a coalizão. A organização dos trabalhadores prosseguiu desafiando as leis e as sanções aplicadas pelo Estado (BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa. São Paulo, LTr, 2009, p. 53).

Nesse processo evolutivo, merecem destaque alguns marcos, como o Manifesto Comunista de Marx e Engels, de 1848: “proletários de todos os países uni-vos”; a Encíclica “Rerum Novarum”, de Leão XIII, de 1891; as Constituições Sociais: a mexicana, de 1917, e a alemã, de 1919; o Tratado de Versalhes e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambos em 1919; em 1948, a Convenção de nº 87, que prevê a liberdade sindical plena, e a Declaração dos Direitos Humanos: “Todo homem tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus direitos”.

O Manifesto Comunista de Marx e Engels, além de estimular a união dos trabalhadores, inicia um período de contestação do liberalismo.

A Igreja, com a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, de 1891, apoiava o direito dos trabalhadores formarem sindicatos, mas rejeitava o socialismo e defendia o direito à propriedade privada.

Com a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919, os direitos trabalhistas e previdenciários ganharam *status* de direitos fundamentais.

No Tratado de Versalhes (art. 427, n. 2), ficou registrada a importância que o tema liberdade sindical passou a ter para a comunidade internacional: “O direito de associação para todos os fins não contrários à lei, tanto para assalariados, quanto para os empregadores, é livre”. Criou-se a OIT, que, posteriormente, por meio das Convenções n. 87 e 98, consagrou o princípio fundamental da liberdade sindical.

Não obstante restar evidenciada a força do sindicalismo no plano internacional, após a Primeira Guerra Mundial, por força da criação da OIT, em alguns países ocorreu uma acirrada intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho. A Itália, com a *Carta del Lavoro*, o melhor exemplo diante dos objetivos do presente estudo, suprimiu as liberdades de organização e da ação sindical, por meio de uma estruturação vertical e da regulamentação das condições de trabalho.

Após a Segunda Guerra Mundial, com a redemocratização da Europa, volta a idéia de liberdade sindical e dá-se a extinção do corporativismo. São elaboradas a Convenção nº 87, da OIT, e a Declaração dos Direitos do Homem, ambas direcionadas a garantir a liberdade sindical e a liberdade de reunião.

Oportuno ressaltar a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pela Espanha e Portugal, em 1977, após a superação de seus regimes autoritários.

1.3 No Brasil

1.3.1 Período entre 1888 e 1930

A evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho e do sistema sindical brasileiros caracteriza-se por seu anacronismo em relação à evolução na Europa.

No Brasil, antes da abolição da escravatura, em 1888, não se identificava qualquer movimento sindical, diante da existência de uma economia incipiente, predominantemente agrícola e sustentada pela mão-de-obra escrava. As uniões de trabalhadores então surgidas, como a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880), como registra Segadas Viana, segundo Brito Filho (2009, p. 57),

não visavam propriamente aos interesses destes, pois abriam o acesso a seus quadros sociais a elementos estranhos.

Já entre a promulgação da Constituição de 1891, que permitiu a liberdade de associação, sem mencionar, expressamente, a associação sindical, e a Revolução de 1930, quando se criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, atribuiu aos sindicatos funções delegadas do Poder Público e inaugurou o sistema corporativista, identifica-se o surgimento dos primeiros sindicatos.

Essa primeira fase do sindicalismo brasileiro apresenta certa semelhança com os primórdios da formação dos sindicatos europeus, no que tange à adoção do liberalismo como doutrina da República Brasileira. O Estado deixa de regular as relações de trabalho, à luz daquela concepção de igualdade formal entre os contratantes, trabalhador e empregador. Entretanto, no poder político, o predomínio da oligarquia do “café com leite”, vinculada ao sistema econômico agro-exportador, inibia as pretensões de desenvolvimento industrial nacional. A inexistência de proibição legal de coalizão também é outra distinção. Finalmente, a presença de imigrantes, a partir do final do século XIX, principalmente italianos e alemães, exerceu forte influência na formação e na forma de atuação do movimento sindical brasileiro, o que, em certa medida, retira a espontaneidade referenciada no estudo do caso europeu.

Inicialmente foram criadas diversas associações, sem caráter sindical, como: a União dos Operários Estivadores (1903); a Sociedade União dos Foguistas (1903); a Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906) e a União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917), cujas denominações indicam a relação com a atividade econômica agro-exportadora.

Os Decretos nº 979 (1903) e nº 1.637 (1907) são os primeiros textos legais regulando os sindicatos. O primeiro objetivava a associação daqueles trabalhadores dedicados às atividades rurais, para facilitar a atividade de distribuição de crédito. Já o segundo criava as sociedades corporativas e estendia o direito a todos os profissionais, inclusive os liberais. Portanto, tais diplomas legais visavam à assistência econômica e à cooperação dos associados.

O Primeiro Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro, em 1906, reuniu um total de trinta e dois delegados, na sua maioria do Rio e de São Paulo, tendo lançado as bases para a fundação da Confederação Operária Brasileira

(COB). Deste congresso, participaram as duas tendências existentes na época: o anarcossindicalismo, apolítico, que privilegiava a luta nas fábricas mediante a ação direta e desconsiderava a necessidade de existência de um partido político para a classe operária, e o socialismo. Reformista, propunha este a transformação gradativa da sociedade capitalista, defendia a Organização Partidária dos Trabalhadores e participava das lutas parlamentares.

No relato de Luiz Werneck Vianna, foi um período de grande agitação social, de inúmeras greves, um ciclo que vai de 1901 a 1917 e que teve seus pontos culminantes entre 1917 e 1919, com as greves gerais. Tais movimentos foram acompanhados e reprimidos pelo Estado, como era costume à época.

O mesmo autor registra um arrefecimento nesse dinamismo sindical nos anos seguintes e atribui isto à ação do Estado, pois este regulamentou direitos dos trabalhadores, como através da Lei nº 4.982 (1925), relativa a férias, bem como da Lei Elói Chaves (1923), considerada marco da Previdência Social no Brasil.

1.3.2 Período entre 1930 e 1945

A partir da Revolução de 1930, que levou Getúlio Vargas ao poder, verificou-se intensa produção legislativa no âmbito do trabalho, incluindo matéria sindical, como decorrência das reformas sociais e do Estado intervencionista. O Estado passa a organizar as relações de trabalho, integrando as classes trabalhadoras e empresariais em categorias por ele definidas.

Esse processo de profundas transformações iniciou-se com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e por meio do Decreto nº 19.770, de março de 1931, que regulamentou a sindicalização das classes patronais e operárias. Tal decreto, em seu art. 1º, estabelecia a abstenção de propagandas de ideologias sectárias de caráter social, político ou religioso como condição para o reconhecimento da organização sindical, e, no seu art. 9º, estipulava a unicidade sindical, mas permitia a união de classes pelo critério da identidade, similaridade e conexão.

Em 1932, com o advento do Decreto nº 21.761, o Estado passa a exercer forte disciplina na negociação coletiva no âmbito laboral, coibindo a autocomposição entre os entes representantes das categorias profissionais e econômicas por ele estabelecidas.

As normas deste período (1930-1945), no que tange ao Direito Coletivo, passam a regular a criação, organização e representação dos sindicatos, não apenas como órgãos vinculados aos interesses da profissão, mas também com o escopo de permitir a colaboração com o Estado e a coordenação dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores.

Cabe destacar, no tópico a seguir, uma visão menos simplificadora da denominada “Era Vargas”, relacionada ao fascismo de Mussolini.

1.3.2.1 Oliveira Vianna

Ao longo de sua carreira, Oliveira Vianna produziu obras relacionadas à Sociologia Política, à História, à Psicologia Social, à Antropologia, ao Direito e à Economia.

Já em 1921, Vianna publicou um ensaio intitulado “Nacionalismo e questão social”, no qual mostrava-se preocupado com o rumo que a “questão operária” tomava no país, que ele temia fosse o da “tumultuada Europa do bolchevismo”, o que certamente influenciou seu trabalho junto à Comissão Técnica do Ministério do Trabalho, como responsável pela redação do anteprojeto que tratava da organização da Justiça do Trabalho.

Da Revolução de 1930 não participou, mas, em 1932, ano marcado por centenas de greves, foi convocado a integrar Comissão Técnica do Ministério do Trabalho, sob a chefia de Lindolfo Collor, na qual tornou-se o principal formulador da política sindical e social do governo.

Era defensor da Justiça Trabalhista como uma instituição de caráter pedagógico, instrumental, que teria como escopo ensinar a solidariedade a um povo que, segundo ele, jamais a desenvolveu como um valor coletivo.

Seu modelo de corporativismo estava vinculado, doutrinariamente, ao pensamento social da Igreja Católica, tal como consubstanciado na Encíclica *Rerum Novarum*, e, também, ao modelo de intervencionismo estatal do *New Deal* rooseveltiano.

Se, por um lado, o corporativismo de Vargas foi do tipo dirigista, nos moldes do corporativismo fascista de Mussolini, de outro, em síntese apertada, o que se nota é que nem o corporativismo, nem o nacionalismo ou o autoritarismo eram, para Vianna, fins em si mesmos, mas meios para se alcançar um determinado

fim: o advento da democracia no Brasil. Porque acreditava ele que o “povo-massa” brasileiro não estava preparado para a democracia, assim como as elites brasileiras, por julgá-las mesquinhas e despreparadas.

Oliveira Vianna, embora admirasse o liberalismo anglo-saxônico, considerava-o prejudicial e danoso aos interesses da coletividade brasileira, por ser desagregador, desarticulador e dissolvente, seja no tocante à nossa integridade territorial e política, seja no que concerne à solidariedade social entre as classes, pois, no Brasil, seria sinônimo de regionalismo, de separatismo, escudo por detrás do qual se escondiam os nossos “clãs”.

No período colonial, estabeleceu-se no Brasil o que ele chamou de sociedade clânica, caracterizada pela existência de uma população rural agrupada em torno dos chefes territoriais.

A presença do clã na formação histórica do Brasil impediu a formação de um espaço público destinado à prática política. Além disso, o clã dificultou, também, a formação de “instituições de solidariedade social”. Para Oliveira Viana, essa mentalidade política do “povo-massa”, originada pela influência do clã fazendeiro, perpetuou-se ao longo da História brasileira e este era o nosso grande mal.

A conseqüência deletéria da formação dessa sociedade clânica foi a visão privatista da coisa pública, que perdurou e se entranhou, inclusive, no âmago do Estado, nos órgãos públicos, nos partidos políticos, destino natural, à época de Oliveira Vianna, de muitos desses mandões e seus descendentes. O Estado, após libertar-se de sua influência, deveria, de cima para baixo, estabelecer o predomínio do público sobre o privado.

Vianna acreditava, antes de tudo, que não há liberalismo, democracia ou desenvolvimento econômico sem fundamento cultural ou, na falta deste, uma educação que lhes anteceda. Mas esta educação Vianna não achava que devesse se restringir ao âmbito da escola. Os sindicatos e o Judiciário (sobretudo o Trabalhista) tinham para ele papel crucial na formação de uma verdadeira “Civilização Brasileira”.

A Justiça do Trabalho, nesse contexto, é criada num Estado Nacional fraco, que tentava construir uma firme base social para o poder.

A justiça, naquela sociedade clânica, estava condenada a ser uma justiça facciosa. Os juízes eram partidários, pois escolhidos pelos caudilhos rurais entre os principais do seu clã, homens da sua confiança.

Essas circunstâncias criavam no povo, principalmente nas suas classes inferiores, a descrença no poder reparador da justiça e na sua autoridade.

Para Oliveira Vianna, o sindicato tinha um papel educacional valioso, no sentido de preparar o trabalhador brasileiro para a democracia, consistindo numa escola de democracia direta, e o Judiciário tinha importância no sentido de neutralizar a ação dos mandões locais e, assim, garantir, particularmente ao homem-massa, a liberdade civil de cidadão, em face dos arbítrios daqueles.

Quando da defesa da implantação da Justiça do Trabalho, ainda que no âmbito do Poder Executivo, Vianna afirmou que esta deveria estar em plena sintonia com a realidade social e política do país.

Por outro lado, a Justiça do Trabalho nasceu relacionada ao temor de Oliveira Vianna em relação ao comunismo, que, uma vez implantado no Brasil, significaria um retrocesso, diante do crescimento dos países capitalistas, assim como ao temor de um recrudescimento dos “conflitos sociais”, principalmente no meio urbano.

Diante disso, a Justiça do Trabalho teria o escopo de eliminar os conflitos trabalhistas da realidade brasileira, não o de mediá-los.

O Estado autoritário seria uma resposta radical para um problema radical no Brasil: a influência da sociedade clânica na formação cultural do país, que impediu que surgissem aqui certos valores de uma real nação democrática e liberal.

O Estado Pedagogo de Oliveira Vianna deveria criar a nação e estabelecer o predomínio do público sobre o privado, bem como o respeito aos valores democráticos, ou seja, provocar profundas transformações em uma sociedade antidemocrática por excelência.

Tal mudança, segundo Vianna, aconteceria, principalmente, por meio das escolas, dos sindicatos e do Poder Judiciário.

Para Vianna, uma Justiça do Trabalho que efetivamente funcionasse deveria ensinar, no país, a mesma convicção de amparo que certas instituições democráticas da Europa provocavam no homem europeu.

Só então haveria a possibilidade de se desenvolver, no Brasil, uma democracia de fato.

1.3.2.2 A primeira Constituição Social do Brasil (a de 1934) e o Estado Novo de Getúlio Vargas

A Carta Magna de 1934 foi marcada pela criação da Justiça do Trabalho, que só veio a ser regulamentada em 1940 e inaugurada em 1941, ainda não vinculada ao Judiciário. Essa Constituição, por sua efemeridade, não teve relevância para a evolução dos sindicatos brasileiros.

A Constituição outorgada de 1937, refletindo a influência da *Carta del Lavoro*, acentua o dirigismo na esfera sindical. Seu art. 138 reafirma o regime da unicidade sindical, contrariamente ao “ensaio” da Carta anterior, na direção do pluralismo sindical.

O modelo sindical corporativista entra em fase de consolidação, sob a égide de um Estado paternalista, que apaziguava os conflitos coletivos trabalhistas por meio de concessões.

O Decreto-Lei nº 1.402, de 1939, criou a organização sindical, cujas bases persistem na atual organização sindical brasileira. As classes de trabalhadores e empregadores passam a ser organizadas por categoria, com as denominações de categoria profissional e categoria econômica, respectivamente. Também proibiu a greve e o *lock-out*, por considerá-los nocivos à economia e aos interesses da nação. Promulgou um quadro de atividades e profissões.

No ano seguinte, foram criados o imposto sindical e o enquadramento sindical, respectivamente, pelos Decretos de nº 2.377 e de nº 2.381.

Finalizando esse processo normativo na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como reunião da legislação trabalhista que crescera de forma desordenada no âmbito do Direito Individual, do Coletivo e do Processo do Trabalho.

1.3.2.3 Período de 1946 a 1988

A Constituição de 1946, promulgada com base em princípios democráticos, no que concerne ao sindicalismo tem o mérito de reconhecer o direito de greve. No entanto, manteve o sistema da unicidade e, embora tenha declarado ser livre a associação profissional ou sindical, deixou à legislação ordinária a sua

regulamentação, o que resultou na manutenção das bases corporativistas e, por conseguinte, na negação da autonomia da organização sindical.

A partir da década de sessenta, o regime militar mantém essas bases corporativistas constitucionalmente. Houve forte pressão sobre as atividades sindicais e suas lideranças, destacando-se a edição da Lei nº 4.330/64, denominada no meio sindical como “lei anti-greve”.

Nesse contexto, o movimento sindical reprimido direcionou as lideranças a trabalhar na conscientização e união dos laboristas nos próprios locais de trabalho. Isso contribuiu para que, a partir de 1978, o sindicalismo conhecido como populista, que atuava em torno dos trabalhadores em transportes coletivos e estatais, cedesse lugar ao novo sindicalismo, assentado nos trabalhadores das indústrias de ponta (automobilísticas, entre outras) e que expandiu para os serviços sociais públicos e o meio rural.

Partindo dos metalúrgicos da região do ABC paulista (concentração da indústria automobilística), uma onda de greves gerou um ciclo sem precedentes no Brasil. Este ciclo grevista, segundo Iram Jácome Rodrigues, citado por Brito Filho (2009, p. 64), não é de todo espontâneo, pois resultou, em parte, do “trabalho miúdo” no interior das fábricas, durante o período de resistência (1969/1977).

Nessa fase ímpar para o sindicalismo brasileiro, é criada, em 1983, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e, em 1986, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT). A primeira pretendendo, à época, uma reforma geral do movimento sindical, voltada para a liberdade e a autonomia sindicais, e, a segunda, batendo-se contra a intervenção do Estado, mas pregando a manutenção da unicidade sindical.

Com a promulgação da nova Carta, muitos foram os avanços democráticos na área trabalhista. Contudo, muitos traços do velho modelo permaneceram.

O grande ponto de avanço, no que tange à estrutura sindical, foi o fim do controle político-administrativo do Estado sobre os sindicatos. A Constituição proibiu qualquer interferência estatal nas organizações sindicais (art. 8º, I), sendo livre a sua constituição ou extinção (art. 5º, XVII e XIX).

A previsão de garantia de emprego ao dirigente sindical, existente na legislação ordinária, foi erigida a nível constitucional (art. 8º, VIII), tendo sido

estendida ao empregado eleito para cargo de direção em CIPA (art. 10, II, "a", ADCT, CF).

Diversas regras constitucionais favoreceram o caminho da normatização autônoma, além de terem valorizado a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva (art. 7º, VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º; art. 9º; art. 10 e art. 11).

Entretanto, são nítidas as contradições presentes na Carta Magna. Ao lado de regras e princípios democráticos, convivem velhos mecanismos do sistema corporativista, quais sejam, a contribuição sindical obrigatória (art. 8º, IV); a representação corporativa no Poder Judiciário, a qual foi extinta somente em 1999 (arts. 111 a 117); o poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 114, § 2º) e preceitos que impõem a unicidade sindical (art. 8º, II).

Este cenário tem gerado o enfraquecimento dos sindicatos, a partir da frequente subdivisão das categorias profissionais, além da falta de representatividade dos mesmos e o conseqüente desestímulo à realização de negociações coletivas. Perdeu-se a oportunidade de estabelecer a plena liberdade sindical no país, como reza a Convenção 87 da OIT, o que não se coaduna com o pluralismo pretendido por nossa Carta Magna.

2 A LIBERDADE SINDICAL PLENA ORIENTADA PELAS DISPOSIÇÕES DA OIT E OS ENTRAVES CORPORATIVISTAS DO ART. 8º DA CF/88

A CLT, nos seus arts. 511 a 610, possibilitava uma forte intervenção estatal nas relações coletivas de trabalho.

Antes do advento da nova Constituição Federal, portanto, o Ministério do Trabalho, relativamente aos sindicatos, tinha poderes de fiscalizar, administrar, controlar o processo eleitoral, destituir diretorias, nomear interventores, entre outras formas de intervenção.

Ocorre que a Convenção 87 da OIT (1948), mais precisamente seus arts. 2º a 5º, veda essas ingerências estatais.

A Constituinte de 1987 considerou essas disposições ao elaborar o art. 8º da nova Carta, cujos *caput* e inciso I preceituam o seguinte:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Destarte, até aqui, com a expressão do *caput* “é livre a associação profissional ou sindical” e o conteúdo do inciso I, não parece haver óbices à ratificação daquela Convenção.

Em sentido contrário, a inclusão da expressão “observado o seguinte”, ao final do *caput*, remete a incisos que criam, sim, obstáculos a essa ratificação. Os principais são a unicidade sindical (inciso II) e a cobrança da contribuição obrigatória (inciso IV), independentemente de ser o representado filiado ou não.

O art. 8º da Convenção de nº 87 é bem claro ao afirmar que a legislação nacional não pode prejudicar e nem ser aplicada para prejudicar a

liberdade sindical prevista na Convenção. Portanto, a liberdade sindical adotada pelo nosso sistema diz respeito, apenas, à organização interna dos sindicatos. Assim, o que existe é uma liberdade sindical relativa.

2.1 A unicidade, a unidade e a pluralidade sindical

A unicidade sindical não permite a constituição de mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial: esta deve corresponder, no mínimo, a um município.

Desde já, cabe a observação de que, com a inclusão do inciso III no art. 114 da CF/88, como consequência das inovações promovidas pela EC/45, a Justiça Trabalhista passou a solucionar conflitos intersindicais relativos ao desmembramento de categorias pelo critério territorial, respeitada a área mínima de um município. Isso tem ocasionado o que alguns denominam de “pulverização sindical”, caracterizada pela proliferação de sindicatos de pouca ou nenhuma representatividade, ou, o que é pior, de sindicatos “de gaveta” ou “fantasmas”.

A unicidade sindical, já caracterizada, não se confunde com a unidade sindical. A primeira nasce por imposição legal e é geradora do monopólio sindical, o que pode resultar na existência de lideranças acomodadas e distanciadas das bases representadas. Já a segunda, ao contrário, nasce no âmbito de um conceito democrático de criação e gestão sindical. Aqui, a idéia é partir da pluralidade para se chegar à unidade, ou seja, a opção democrática, pelos trabalhadores, por um ente sindical verdadeiramente representativo.

2.2 A contribuição sindical obrigatória

Antes da Lei Fundamental atual, o Ministério do Trabalho exercia o controle sobre o patrimônio e a gestão dos bens e recursos das organizações sindicais (arts. 548 a 552 da CLT).

A liberdade sindical relativa das entidades sindicais, hoje garantida constitucionalmente, rechaça o controle externo.

O custeio dos sindicatos pode ser realizado mediante a cobrança de quatro contribuições possíveis: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a contribuição associativa.

A contribuição sindical, eufemismo para imposto sindical, destina-se à manutenção do sistema sindical e constitui a base da sustentação desse sistema. Sua fundamentação legal encontra-se na previsão constitucional, a partir da ressalva contida no art. 8º, inciso IV, combinado com os arts. 578 e seguintes da CLT. É devida por todos que participem das categorias econômicas ou profissionais envolvidas. Trata-se de contribuição compulsória, de natureza tributária, conforme previsão do art. 149 da CF/88.

Ela é descontada em folha de todos os empregados da categoria (art. 545 da CLT), no mês de março de cada ano, na quantia de um dia de trabalho do empregado (art. 580 da CLT).

No sistema confederativo, é distribuída à razão de: 5% para a confederação correspondente; 15% para a federação correspondente; 60% para o sindicato de base; 10% para o Estado e 10% para a Central Sindical.

Segundo Romita, citado por Pego (2012, p. 92), o Brasil é o único país do mundo em que se contempla o instituto da contribuição compulsória.

Já a contribuição confederativa é fixada em assembléia, sendo, portanto, facultativa. Teoricamente, esta deveria substituir a compulsória, mas a redação do art. 8º, inciso IV, permitiu a cobrança concomitante de ambas. A principal distinção entre elas é que a compulsória decorre de lei e a confederativa de decisão em assembléia geral. Pacificou-se o entendimento de que a decisão da assembléia só atinge aos associados, conforme o enunciado da Súmula nº 666 e o Precedente Normativo nº 119, respectivamente do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

A contribuição assistencial é estipulada mediante instrumento normativo. Decorre dos benefícios e dos custos atinentes à negociação coletiva. Portanto, tem natureza convencional e facultativa. O TST tem considerado inconstitucional sua cobrança dos não associados, com fundamento no princípio da

liberdade de associação, originando controvérsia na doutrina. O fundamento legal dessa contribuição é o art. 513, alínea “e”, da CLT.

Por fim, a contribuição associativa é estatutária, devida somente aos sócios da entidade sindical. Tem fundamento legal no art. 578, alínea “b”, da CLT. No Brasil, dado que o sindicato é uma associação de Direito Privado e devido ao baixo índice de filiação, a incidência desta contribuição varia conforme a atratividade da filiação, o que depende muito dos serviços assistenciais oferecidos.

2.3 Estrutura sindical no Brasil

Ao permitir a instituição de uma contribuição para o custeio do sistema confederativo, o inciso IV do art. 8º da CF/88 fez menção direta a este sistema; daí, seu reconhecimento constitucional.

A confederação enquadra trabalhadores e empregadores, segundo o conceito de categoria (funções ou atividades idênticas, similares ou conexas), em sindicatos e federações.

A obrigatoriedade dessa forma de agrupamento, segundo o critério de categoria, propicia a ocorrência de distorções.

Uma delas diz respeito às categorias diferenciadas (§ 3º do art. 511 da CLT), alijadas do processo de negociação coletiva por não comporem a categoria principal.

Há situações em que determinadas empresas possuem trabalhadores representados por dezenas de sindicatos profissionais, mas, na prática, somente um desses sindicatos tem atuação, qual seja, o da categoria preponderante. É nele que o trabalhador deposita sua confiança e busca orientação.

Portanto, esse modelo vertical imposto pelo Estado também constitui obstáculo à ratificação da Convenção nº 87 da OIT, uma vez que é contrário à liberdade de criação de sindicatos organizados na forma horizontal.

Vista por alguns como mitigação do rigor dessa estrutura piramidal, a Lei nº 11.648/2008 reconheceu as Centrais Sindicais como organizações gerais dos

trabalhadores, não compondo o sistema confederativo. Tratou de formalizar o que de fato já existia e o exemplo mais significativo disso é a CUT, que põe em xeque a representatividade das confederações. Com a nova lei, as Centrais passam a fazer jus a 10% (dez por cento) da contribuição sindical, resultado de 50% (cinquenta por cento) aplicados sobre os 20% (vinte por cento) do Ministério do Trabalho e Emprego (inciso II do art. 589 da CLT).

2.4 Negociação coletiva

Antes de se abordar especificamente a negociação coletiva, é oportuno fazer referência ao modelo de normatização privatística subordinada.

Segundo Delgado (2009, p. 1260), nesse modelo a criação e reprodução da norma jurídica decorre, preponderantemente, da atividade de particulares, mas de acordo com certos limites impostos por normas heterônomas. O intervencionismo estatal não objetiva o cerceamento ou a substituição da criatividade e dinamismo privados, apenas condicionando-os. Acredita o autor que, em função dessa combinação de esferas de atuação, o modelo tende a gerar uma legislação mais adequada às necessidades efetivas da sociedade.

A negociação coletiva é reconhecida como um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sua importância fica evidenciada em razão de a OIT dela se ocupar em diversos textos normativos, como, por exemplo, nas Convenções de nº 98, 151 e 154.

Quanto aos sujeitos da negociação coletiva, no Brasil há a obrigatoriedade da participação dos sindicatos (das categorias profissionais como regra e das econômicas como exceção) nas negociações coletivas (art. 8º, VI, da CF/88). Para certos autores, essa intervenção estatal é legítima, pois proporciona maior proteção ao trabalhador nas negociações; para outros, é atentatória ao princípio da liberdade sindical. Todavia, em função da conhecida fragilidade da maioria dos sindicatos brasileiros, com baixa ou nenhuma representatividade, é comum a menção, no âmbito da doutrina, à existência de negociações simuladas entre entes sindicais.

Cabe destacar que, no que tange à sua finalidade normativa, a negociação coletiva não está vinculada, apenas, aos reajustes salariais e ao tempo da jornada de trabalho, mas trata de outros assuntos relacionados a diversos aspectos das relações trabalhistas, como cursos de capacitação, proteção em face da automação, benefícios e assistências, entre outros.

Por fim, a negociação coletiva tem por base a teoria da autonomia privada coletiva, como contraponto à insuficiência do contrato individual de trabalho. Trata-se de uma autonomia relativa, em face dos direitos indisponíveis. Como é cediço, os direitos oriundos da relação trabalhista são considerados indisponíveis, em razão de seu caráter alimentar, e a disponibilidade é a exceção. Mas essa indisponibilidade é mitigada pela própria Constituição, que prevê as possibilidades de redução de salários, diminuição da jornada de trabalho e adoção de turnos ininterruptos de revezamento superiores a seis horas por força de negociação coletiva (art. 7º, VI, XIII e XIV).

Pode-se concluir parcialmente que a negociação coletiva é limitada constitucionalmente, tendo em vista coibir excessos da tendência atual de flexibilização das normas trabalhistas e preservar a saúde e a segurança do trabalhador.

3 O PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº45/2004

Desde a sua criação, o poder normativo da Justiça do Trabalho foi previsto em todas as Constituições brasileiras.

No mundo, são poucos os países que mantêm uma estrutura intervencionista nas relações trabalhistas por meio do Judiciário. Além do Brasil, apenas a Austrália, Nova Zelândia e México adotam o poder normativo do Judiciário como forma de normatizar as condições de trabalho.

Ocorre que o quadro circunstancial da Era Vargas, em que se criou o poder normativo da Justiça do Trabalho, sofreu profundas alterações na atualidade.

Tal poder, hoje, cria condições de proteção ao trabalhador ou favorece, somente, as entidades sindicais, que não possuem mobilização suficiente para a conquista das reivindicações de seus representados?

Cabe ao Poder Judiciário Trabalhista criar normas e condições de trabalho?

A busca de respostas a essas questões norteará o estudo neste tópico, visando a colher elementos para, adiante, estabelecer-se uma relação de importância entre a reforma sindical e a manutenção do poder normativo.

As críticas que se fazem ao poder normativo da Justiça do Trabalho praticamente repetem-se desde a sua criação, começando pelo debate doutrinário entre Waldemar Ferreira e Oliveira Vianna.

Entre os críticos contemporâneos deste instituto, Ives Gandra da Silva Martins Filho, segundo Pego (2012, p.100), enumera vantagens e desvantagens:

(...) as desvantagens do poder normativo sob os seguintes argumentos: enfraquecimento da liberdade negocial; desconhecimento real das condições do setor; demora nas decisões; generalização das condições de trabalho; incompatibilidade com a democracia pluralista e representativa; e maior índice de descumprimento da norma coletiva. Ressalta como vantagens a ausência de um sindicalismo forte no Brasil e a necessidade social de superar o impasse na ausência de autocomposição (PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o Paradigma da Estrutura Sindical Brasileira. Porto Alegre. Do Advogado, 2012, p.100).

Leite (2010, p. 1118), faz referência à forte influência da *Carta del Lavoro*, e afirma que,

(...) por isso mesmo, ultrapassado e incapaz de solucionar satisfatoriamente os novos e cada vez mais complexos conflitos trabalhistas da massa (...). Entre os inúmeros fundamentos (...) a função anômala do poder normativo da Justiça do Trabalho, como criador de normas gerais e abstratas (...) inibe ou desencoraja a desejável solução democrática da autocomposição dos conflitos coletivos, adotada em quase todas as democracias contemporâneas.

Nascimento (2009, p. 803), assinala que

Cresceram as objeções que são feitas ao poder normativo: dos sindicatos porque não querem interferências no exercício do direito de greve, que fica afetado com os dissídios coletivos de greve e as declarações judiciais de abusividade das mesmas; dos empregadores, porque entendem que a sentença normativa é uma fonte de elevação de custos e obrigações com as quais não concordam, e do Poder Executivo, que vê naquele uma ameaça à estabilização da economia, diante da reindexação dos salários que provoca.

Nesse sentido de valorização da via da autocomposição na solução de conflitos trabalhistas, Narciso Figueirôa Júnior (2006, v. 42, p. 360), ressalta a incapacidade crescente de a legislação trabalhista proteger a classe laborista. Alerta para o fato de que a flexibilização da legislação trabalhista pode levar à precarização do trabalho. Mas afirma, por outro lado, que a CLT não pode continuar dando tratamento igual a todos os empregadores. Não pode a atual legislação, segundo ele, continuar nivelando as obrigações trabalhistas de uma indústria multinacional com as de um botequim, sendo necessária a revisão de conceitos arraigados, no sentido de que todo empregador possui o mesmo poder econômico.

Autores como Arnaldo Sússekind e Délio Maranhão, entre outros, adotam postura favorável à necessidade da intervenção estatal como contrapeso à fragilização do modelo sindical brasileiro, fundamentando suas razões nos fatores sócio-políticos e econômicos. Adicionam à sua base argumentativa outros fatores, como a globalização e a automação, que solapam as conquistas das classes trabalhadoras e colocam as entidades sindicais da categoria profissional em posição defensiva.

De fato, no mundo globalizado há a dispersão da produção, a redução da dimensão das unidades de fabricação e o aumento da produção em pequenas empresas, a maior mobilidade do capital internacional, a tendência a acordos por empresas, entre outros aspectos. Mas, na maioria dos países democráticos ocidentais, conforme já assinalado, a classe laboral não convive com essas mesmas vicissitudes sem o amparo de um poder normativo judicial?

Isso reforça que a prioridade está na reforma sindical. Mas, atentando às peculiaridades dos quadros sócio-político e econômico atuais no Brasil, não há como deixar de considerar a importância relativa da manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho, com supedâneo no princípio da proteção e na necessidade de, antes, superar a fase de transição.

Destarte, passa-se ao estudo do dissídio coletivo de natureza econômica.

3.1 Dissídio de natureza econômica

Primeiramente, pode-se afirmar que dissídio coletivo consiste no procedimento de solução de conflitos coletivos de trabalho perante o juízo trabalhista. É, portanto, um dos meios de composição dos conflitos coletivos.

Tais conflitos podem ser solucionados de duas formas: pela autocomposição, como a mediação e a negociação coletiva, e pela heterocomposição, como a arbitragem e a jurisdição. Assim, os conflitos coletivos resolvem-se, regra geral, segundo dois grandes tipos de fórmulas: as autocompositivas e as heterocompositivas.

A heterocomposição é forma de solução dos conflitos trabalhistas por uma fonte supra partes, que decide com força obrigatória sobre os litigantes. Ela pode ser judicial ou extrajudicial.

O dissídio coletivo, solução judicial, caracteriza-se como um dos mecanismos de heterocomposição, quando frustrada a tentativa de autocomposição.

Trata-se de uma forma de ação para a tutela de interesses gerais e abstratos de toda uma categoria, normalmente objetivando à criação de condições mais benéficas de trabalho e remuneração do que aquelas previstas em lei.

A intervenção do poder normativo da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos se faz por meio das sentenças normativas, as quais são oponíveis *erga omnes* às categorias econômica e profissional envolvidas no litígio.

Quanto à sua classificação, os dissídios coletivos podem ser de natureza econômica, jurídica ou mista.

O dissídio de natureza econômica (ou constitutiva) é uma ação constitutiva que visa a melhorar as condições de trabalho, subdividindo-se em originário (ou inaugural), quando não há norma coletiva anterior; revisional, quando

se pressupõe uma norma coletiva anterior que se pretende revisar (art. 873 da CLT), e de extensão, quando estende a toda uma categoria uma norma coletiva que se aplicava somente a um grupo de empregados (arts. 868 e 869).

Já o dissídio coletivo de natureza jurídica (ou declaratória) é um ação declaratória, cujo escopo é dirimir dúvidas a respeito da interpretação de cláusulas e disposições constantes de sentenças normativas, acordos ou convenções coletivas (art. 313, II, do RITST). Neste, o Tribunal do Trabalho não se utiliza do poder normativo, pois o provimento será fundado em norma preexistente, em torno da qual divergem as partes, quanto à sua aplicação ou interpretação.

Por fim, o dissídio coletivo de natureza mista (ou de greve) ocorre quando há paralisação do trabalho; pressupõe apreciação prévia do caráter abusivo do movimento, o que lhe confere natureza jurídica, mas, se for possível discutir as condições de trabalho (§ 3º do art. 114 da CF/88), assume, também, natureza constitutiva.

Para se instaurar um processo de dissídio coletivo de natureza econômica na Justiça do Trabalho é necessário, como pré-requisito, o esgotamento da negociação coletiva e a recusa de qualquer das partes à arbitragem, exigência esta constitucional, nos termos do art. 114, §§ 1º e 2º, da Carta Magna.

A legitimação ativa para ajuizamento do dissídio coletivo é conferida, em regra, somente às entidades sindicais. Para tanto, a CLT, em seu art. 857, exige a autorização da respectiva categoria, mediante representação escrita dirigida ao Presidente do tribunal competente.

Também pode o Ministério Público do Trabalho instaurar dissídio coletivo quando existente greve em atividades essenciais, conforme art. 114, § 3º, da CF/88, art. 856 da CLT e art. 83, III, da LC 75/93. Contudo, persiste certa divergência doutrinária quanto ao julgamento do mérito das reivindicações dos grevistas, em face da exigência do comum acordo entre as partes (§ 2º do art. 114 da CF/88).

A competência para processar e julgar os dissídios coletivos é originária dos tribunais. Compete aos Tribunais Regionais do Trabalho apreciar e julgar os dissídios coletivos de âmbito regional, vinculados ao território sobre o qual o respectivo Tribunal exerce jurisdição (art. 678, I, "a", da CLT e art. 6º da Lei 7.701/88). Já o TST é competente para apreciar e decidir os dissídios coletivos de

âmbito supra-regional, abrangentes de mais de um estado federado, ou nacional, quando abrangem todo o território nacional (art. 2º, I, “a”, da Lei 7.701/88).

3.2 A expressão “de comum acordo” do § 2º do art. 114 da CF/88

O objetivo do constituinte derivado foi evitar que as partes recorressem, preferencialmente, ao Poder Judiciário, antes de esgotar todas as vias da autocomposição ou heterocomposição extrajudicial (§1º do art. 114 da CF/88). A finalidade maior da norma foi estimular a negociação coletiva.

A Juíza do Trabalho Cláudia Abreu Lima Pisco reforça esse entendimento, ao tratar da expressão “de comum acordo”. Relata a magistrada que a expressão é originária de movimento da classe trabalhadora, representada pela CUT, na defesa dos petroleiros da Petrobrás em 1994, junto à OIT, a qual entendeu haver, no Brasil, interferência indevida do Estado nas relações coletivas trabalhistas. Isso teria motivado a opção do constituinte derivado pela precedência do mútuo consentimento na instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.

Naquele momento, portanto, a OIT influenciou o Estado brasileiro, no sentido de evitar ingerência indevida da Justiça do Trabalho, restringindo o direito de greve, e de possibilitar a negociação coletiva como forma adequada à proteção da classe laborista.

Após o advento da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a referida expressão passou a receber interpretações doutrinárias que, com reflexos na jurisprudência, perduram até hoje.

Há vertente doutrinária que vê na inserção da expressão “de comum acordo” a adoção do “juízo arbitral”, isto é, a Justiça Trabalhista como árbitro oficial escolhido pelas partes, em acordo de vontades, decide o conflito coletivo. Tal vertente, minoritária, embora na linha de prestígio do incentivo da negociação coletiva, não merece prosperar, porque o Juiz do Trabalho não profere laudo arbitral ao exercer o poder normativo, nem o árbitro profere sentença normativa. Portanto, neste estudo, considerar-se-á superado este entendimento. Também as outras vertentes, que advogam a extinção do poder normativo, não serão objeto deste estudo.

Assim, parte-se do pressuposto da não extinção do poder normativo e foca-se na questão da constitucionalidade ou não do dispositivo constitucional em questão, bem como na identificação da natureza jurídica do requisito imposto.

Uma vertente doutrinária, com fortes reflexos nas decisões de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, sustenta a inconstitucionalidade da exigência contida no § 2º do art. 114 da CF/88. Existem, inclusive, julgados do TRT mineiro (DC 00318-2005-000-03-00-7 e DC 00546-2005-000-03-00-7) e do TRT paulista (DC 20360-2004-000-02-00-9 e DC 20222-2005-000-02-00-0) que admitem a supressão do consenso das partes.

Essa corrente coloca a intervenção do Poder Judiciário (ou do Estado) como mais benéfica à proteção da classe trabalhadora do que a negociação coletiva. O sindicato profissional, desse modo, não pode sofrer restrição ao ajuizar, unilateralmente, o dissídio coletivo de natureza econômica.

A base argumentativa é a de que o novo requisito colide com o princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CF/88), viola o direito de ação e incentiva a greve, como instrumento de pressão, em face do esgotamento das vias pacíficas para solução do conflito coletivo.

Entre os respeitáveis e consagrados críticos dessa vertente, Amauri Mascaro Nascimento assim se expressa:

Não é sustentável a afirmação de que no dissídio coletivo não há direitos, mas apenas interesses, para, com esse pressuposto, concluir-se que o princípio da inafastabilidade da jurisdição não foi violado. Dizer que no dissídio coletivo econômico não há um direito, mas um interesse, e, por tal razão, nenhum direito teria sido violado, é deslocar a discussão de seu núcleo. Não se discute o direito material pretendido. O que se verifica é se foi afetado o direito processual. È que a premissa é equivocada. Há um direito violado, sim: o direito de ação. A questão do dissídio coletivo “de comum acordo” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Revista LTr. São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006, p. 651).

Percebe-se, até aqui, que o texto do § 2º não vedava o ajuizamento unilateral do dissídio coletivo de natureza econômica; a magistrada Cláudia Pisco registrou que a intervenção do poder normativo atingia o direito coletivo à greve, constitucionalmente garantido; Nascimento, por sua vez, enfatiza que a não

intervenção desse poder fere o direito de ação. Direito este abstrato e processual constitucional.

Contra-pondo-se à existência de colisão dos dispositivos constitucionais, a doutrina majoritária advoga pela constitucionalidade da nova exigência trazida pela EC 45, sustentando que o Judiciário do Trabalho, no exercício do poder normativo, não aprecia ou interpreta o direito já existente e que tenha sido supostamente lesado, mas verdadeiramente cria direito novo.

Eduardo Pragmácio Filho sintetiza esse entendimento doutrinário:

Corolariamente, não há que falar em violação ao direito constitucional do acesso à jurisdição: o direito de ação é direito público subjetivo, cujo conteúdo é a prestação da tutela jurisdicional pelo Estado, ou seja, pelo direito de ação, o titular do direito material visa à obtenção da prestação jurisdicional, que constitui obrigação do Estado, inexistindo, por conseguinte, direito à prestação de atividade legislativa a cargo do Judiciário (FILHO, Eduardo Pragmácio. Reflexões sobre o Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45, de 2004. Revista LTr. São Paulo, v. 74, n. 1, jan. 2010, p. 94).

Davi Furtado Meirelles, em publicação recente, também expressa esse entendimento:

Como o legislador constitucional invocou a negociação coletiva como a principal forma de solução de conflitos coletivos, indicando como alternativa primeira a arbitragem, o que nos parece claro no § 1º e na parte inicial do § 2º, ambos do dispositivo constitucional ora em apreço, a exigência de “comum acordo” serviu como alerta às partes de que a solução judicial é uma exceção, a ser exercida em último caso, mas sempre por vontade delas. (MEIRELLES, Davi Furtado. Liberdade Sindical: Modelo Ideal. Revista LTr. São Paulo, v. 74, n. 05, maio 2010, p.551).

Prossegue o autor, afirmando que a intervenção judicial tem ocorrido mais para solucionar os conflitos coletivos e menos para normatizar condições de trabalho, pois, quase sempre, as disposições convencionadas anteriormente são mantidas. O que parece ser reflexo da baixa representatividade sindical brasileira, que, por vezes, simula negociação para atender aos representados e às imposições legislativas.

O Tribunal Superior do Trabalho, sistematicamente, tem extinguido sem apreciação de mérito os dissídios coletivos econômicos, quando não se verifica

a concordância das partes. A decisão recente, abaixo, exemplifica essa tendência da Corte:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE COMUM ACORDO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. A discordância dos Suscitados com o ajuizamento do dissídio coletivo, oportunamente manifestada em contestação, determina o decreto de extinção do processo sem resolução do mérito, por ausência de pressuposto processual: comum acordo previsto no art. 114, § 2º, da Constituição Federal, com a redação conferida pela Emenda Constitucional nº 45/2004. Inconstitucionalidade dessa exigência, ante o disposto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que não se verifica. Precedentes desta Corte. Recurso ordinário a que se dá provimento (TST, RO-211700-75.2008.5.04.0000, SDC, rel. Fernando Eizo Ono, j. 9.8.2010, unânime, DEJT 27.08.2010).

Este acórdão demonstra que o TST considera a expressão “comum acordo” como pressuposto processual. Além disso, vem admitindo a concordância tácita, ou seja, a parte contrária deve, expressa e oportunamente, apresentar, nas suas razões de defesa, sua discordância, sob pena de preclusão.

Ademais, diversas ações diretas de inconstitucionalidade foram propostas contra o dispositivo em comento: as ADIs ns. 3.392, 3.423, 3.431, 3.432 e 3.520, tendo como relator o Ministro Cezar Peluso. O STF ainda não se manifestou a respeito. Mas no contexto da tendência de transição e de futura extinção do poder normativo, a expectativa é no sentido de que a decisão da referida Corte acompanhe o parecer do Procurador-Geral da República, na ADIn n. 3.432-4/600-DF.

4 REFORMA SINDICAL

Apresentada pelo Governo Lula, a reforma sindical foi rejeitada, em 2005, por lideranças partidárias.

Em setembro de 2011, a discussão é retomada pelo Deputado Mendes Ribeiro (PPS-RO), designado relator da matéria na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

A reforma sindical dar-se-á em duas fases: a primeira será a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC), que visa a alterar dispositivos dos artigos 8º, 11, 37 e 114. A segunda, por sua vez, consistirá na aprovação de um projeto de lei que irá regulamentar a matéria de forma mais detalhada, garantindo a aplicação concreta das mudanças introduzidas na Carta Magna.

4.1 O Fórum Nacional do Trabalho

O Fórum Nacional do Trabalho foi criado em 2003, visando à elaboração de proposta para a reforma sindical. Este órgão foi composto de forma tripartite, ou seja, contando com representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do governo. E a bancada governamental contou com a presença da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, do Presidente do Senado, José Sarney, entre outros.

Do trabalho do FNT, originou a PEC 369/05 e o anteprojeto de lei que dispões sobre as relações sindicais.

Das alterações propostas pelo Projeto de Emenda Constitucional e do anteprojeto de lei serão examinados, apenas, aqueles pontos mais relacionados ao foco deste trabalho de pesquisa.

Desta forma, tratar-se-á do fim do poder normativo da Justiça do Trabalho; do fim do sindicato por categoria profissional e do sistema confederativo

vigente; da negociação coletiva; da unicidade sindical; da liberdade sindical plena e da extinção das fontes de sustentação econômica dos sindicatos

4.2 O fim do poder normativo da Justiça do Trabalho

Se o novo projeto de reforma for aprovado, o poder normativo da Justiça do Trabalho será praticamente extinto. De acordo com este novo modelo, os conflitos coletivos deverão ser resolvidos através da arbitragem e à Justiça do Trabalho competirá, apenas, julgar as normas pré-estabelecidas pelas partes (dissídios de natureza jurídica).

Outra função da Justiça do Trabalho será julgar a manutenção (ou não) de cláusulas normativas já existentes, quando não se chegar a um acordo e se estiver perto de esgotar o prazo para ser firmado um novo pacto.

O § 2º do artigo 114 da CF/88, na nova redação, passa a exigir recusa à arbitragem; o dissídio coletivo passa a ser denominado “ação normativa”, não restando modificada, entretanto, a sua natureza jurídica, e o § 3º acaba com a exceção existente quanto ao ajuizamento do dissídio coletivo, que consistia na legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizá-lo, independentemente de comum acordo.

4.3 O fim do sindicato por categoria profissional e do sistema confederativo vigente

De acordo com a proposta de reforma sindical, eliminar-se-ia a idéia de categoria profissional e econômica, adotando-se o conceito de sindicatos por ramo de atividade. Assim, poderão ser criados sindicatos, também, no próprio local de trabalho. A definição dos setores e dos ramos de atividade caberá ao Ministro do Trabalho, mediante proposta de iniciativa do Conselho Nacional de Relações do Trabalho.

Pela emenda, poderão, ainda, ser criados sindicatos de todas as naturezas profissionais ou econômicas, de trabalhadores empregados, desempregados, públicos, privados e, também, sindicatos vinculados a uma ideologia política ou filosófica.

Com o fim do sindicato por categoria profissional, elimina-se, também, o sistema confederativo vigente, já que poderão existir quantas confederações forem constituídas. Assim, a filiação do sindicato a uma Federação, Confederação ou Central poderá ocorrer de forma mais livre, podendo um sindicato filiar-se a mais de uma entidade, desde que esta permissão seja prevista nos estatutos destas.

4.4 Negociação coletiva

De acordo com o projeto de lei, o Estado deverá fomentar a negociação coletiva. Esta, por sua vez, reger-se-á pelo princípio da boa-fé, visando, também, à promoção do diálogo, sendo mantido o dispositivo que obriga a participação dos sindicatos na negociação coletiva. Contudo, os sindicatos poderão delegar tais poderes à Federação, à Confederação ou à Central.

Quanto aos atores da negociação coletiva, mantém-se as entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores. Contudo, com a pluralidade sindical, poderá haver conflitos referentes a qual sindicato (patronal ou profissional) possui legitimidade para negociar e firmar o acordo coletivo de trabalho. Não havendo entendimento entre as partes, três serão as possibilidades: submeter o conflito à Central Sindical à qual os sindicatos sejam filiados, formar uma comissão composta pelas diversas Centrais às quais são filiados os sindicatos ou submeter o litígio à mediação ou arbitragem, caso os sindicatos não sejam filiados a nenhuma Central.

Já no caso de um sindicato recusar-se a negociar, a titularidade para se promover tal negociação caberá a outra representação sindical dos trabalhadores. Neste caso, os responsáveis diretos por este fato serão submetidos a multas e outras penas estabelecidas em lei. Cabe lembrar que a recusa à proposta não implica recusa à negociação.

Havendo recusa por parte do empregador, poderão os trabalhadores negociar diretamente com o sindicato patronal.

Inexistindo entidade sindical disposta a negociar, poderão os trabalhadores, igualmente, negociar de forma direta.

4.5 Unicidade sindical e contribuição sindical

O inciso II do artigo 8º da CF/88, que previa a unicidade sindical e o limite mínimo da área de um município é revogado na PEC 369, ou seja, esses limites acabarão.

A nova redação do inciso IV acaba com a contribuição sindical e cria, nos limites da lei ordinária, a contribuição de “negociação coletiva”, que será custeada por aqueles que forem abrangidos pela negociação coletiva.

Há a inclusão do inciso IV-A, autorizando o desconto em folha de pagamento do valor da contribuição associativa (mensalidade dos sindicalizados).

Entretanto, essa regulamentação ainda dependerá de lei, já que o texto do artigo contém a expressão “na forma da lei”.

4.6 Críticas à proposta de reforma sindical

São muitas as críticas à reforma sindical, como as relativas à forma de constituição do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, à camuflagem na manutenção de traços intervencionistas do Estado nos entes sindicais, à contribuição negocial e à negociação coletiva.

Na constituição do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, enquanto os empregadores foram representados pelas confederações mais expressivas, como as Confederações Nacionais da Indústria, do Comércio, da Agricultura, do Transporte, entre outras, os trabalhadores foram representados não por suas entidades sindicais, mas pelas Centrais Sindicais, tais como a CGTB, a CUT e a Força Sindical. Resta saber se os interesses da classe trabalhadora brasileira foram considerados, já que essas Centrais, da forma como são estruturadas, não representam todas as entidades sindicais. Assim, ao que parece, num Brasil distanciado da sociedade clânica de Oliveira Vianna, com uma sociedade civil bem mais desenvolvida, o trabalhador continua incapaz de manifestar sua vontade.

O anteprojeto permite a intervenção do Estado em várias situações. Um exemplo é o art. 4º, segundo o qual cumprirá ao Ministério do Trabalho e Emprego a comprovação dos requisitos de representatividade. Outro é o art. 19, que estabelece requisitos para obtenção de representatividade pela Central Sindical. E isto é contrário à liberdade sindical plena preconizada pela OIT.

Quanto à contribuição negocial (art. 4º, inciso IV, da PEC e arts. 45 a 47 do PL), há quem entenda que se trata de imposto sindical, antes camuflado de contribuição sindical compulsória e agora camuflado de contribuição de negociação coletiva, já que é valor devido pelos trabalhadores, filiados ou não, em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, com base na sua participação na negociação coletiva. O problema está na possibilidade de manutenção de um sindicato que não consegue exercer pressão sobre o empregador, obrigando o trabalhador a, ainda assim, pagar a contribuição. Também está na forma de tentar obrigar o sindicato a atuar em nome do trabalhador, pois isso pode levar o sindicato a simular tentativa de negociação coletiva e receber a contribuição. Significa que o sindicato é obrigado a parecer mais atuante, e o trabalhador, que é o maior interessado no acordo ou convenção coletiva, pode continuar sem nenhum benefício. Ou seja, mudar a lei para manter tudo como está.

CONCLUSÃO

É urgente uma reforma sindical!

A primeira de todas as reformas, no âmbito trabalhista, é a reforma sindical, sem a qual não se constrói uma economia consistente num país capitalista como o nosso e não se proporciona, da forma desejável, uma interlocução entre capital e trabalho num Estado Democrático de Direito.

Entretanto, na esfera trabalhista é necessário entender ou pelo menos tentar entender o passado, antes de se preparar o futuro.

O modelo de evolução histórica do sindicalismo, nos países de capitalismo originário, como Inglaterra e França, revela traços característicos diferenciadores do histórico do movimento sindical brasileiro.

Em cada um desses países, embora não cronologicamente iguais, ocorreram fases evolutivas. Na doutrina, regra geral, tais fases são divididas em três.

A primeira delas, a fase da proibição, é a mais marcante, porque nela surgem dois elementos cruciais para o sindicalismo: a consciência de coletividade laboral e a união como consequência. A combinação de ambos resultou na força de coalizão que passou a desafiar a coação dos empregadores e do Estado. Foram centenas de anos de luta e sofrimento dos trabalhadores e de suas famílias, sendo que tudo foi conquistado de forma natural e espontânea.

As duas fases seguintes, a de tolerância e a de reconhecimento do movimento sindical pelo Estado, prosseguiram também com dificuldades, mas num quadro de conquistas sempre crescentes. Em dado momento, porém, percebe-se o surgimento de influências político-ideológicas, que passam a desnaturar a espontaneidade original do movimento sindical e a acompanhá-lo na sua expansão na Europa e em outros continentes.

No Brasil, tal linha evolutiva não ocorreu.

Na Inglaterra, já no início da segunda metade do séc. XVIII, as greves espontâneas eclodiram nas fábricas, em vários pontos do país. Aqui, passaram a acontecer com certa expressão no início da década de vinte do séc. XX. Mesmo assim, foram movimentos mais relacionados aos sistemas de transporte e agro-exportador (portuários, ferroviários, entre outros), concentrados em São Paulo e no Rio de Janeiro. Ademais, embora também em ambiente de liberalismo e já com alguns direitos assegurados pelo Estado, também repressor, foram movimentos grevistas influenciados por anarquistas e socialistas, organizados principalmente por imigrantes italianos ou alemães.

A possibilidade de desenvolvimento, no Brasil, daquela consciência coletiva laborista, de união e de força sindical, e, por conseguinte, de conquista de melhorias nas condições de trabalho, via autocomposição, desaparece nas décadas de trinta e quarenta. O Estado, desconfiado das lideranças sindicais e contagiado pelos ideais corporativistas, inicia um processo legiferante de normas heterônomas trabalhistas. O sindicato torna-se um ente com funções controladas pelo Estado, principalmente por meio da recém-criada Justiça Especializada Trabalhista.

Esse contexto de repressão estatal prossegue até o advento da Constituição Federal de 1988. É importante ressaltar o trabalho de base realizado nas fábricas, a partir de aproximadamente 1970, o qual operou a conscientização de grupos, por lideranças que escapavam à repressão do regime militar. Isso contribuiu, na fase menos repressiva do Estado, a partir de 1978 em diante, para o ressurgimento do movimento sindical, com ondas de greves (principalmente no ABCD paulista) jamais vistas no país, o que culminou na criação das grandes Centrais Sindicais, caracterizadas não só pela força de mobilização da classe laborista, mobilização esta responsável por grandes conquistas trabalhistas, mas também por vetores da tendência política que influenciou a Assembléia Constituinte de 1987 e a ascensão político-partidária.

Essa retrospectiva histórica visa a salientar que o “povo-massa” de Oliveira Vianna, inapto à democracia e desamparado, carente da proteção da justiça, continua, de uma forma ou de outra, submetido a sistemas de controle que impedem a expressão de sua vontade e a manifestação de seus reais interesses.

A reforma sindical iniciada pelo processo então desencadeado apresenta indícios de manutenção dos traços desse dirigismo estatal.

Num mundo globalizado, em que há a dispersão da produção, a redução da dimensão das unidades de fabricação e o aumento da produção em pequenas empresas, a maior mobilidade do capital internacional, a tendência a acordos por empresas, entre outros aspectos, esse dirigismo, salvo melhor juízo, não protege a classe trabalhadora.

A Justiça Especializada, que sempre exerceu relevante papel, tanto no esforço de proteção na esfera individual do trabalhador, quanto no de estabelecer o equilíbrio nas relações conflituosas entre os entes sindicais profissionais e econômicos, tem poder e esfera de atuação limitados nesse contexto.

A Emenda Constitucional nº 45/2004, ao ampliar a sua competência, reafirmou a importância da Justiça do Trabalho. No entanto, no que tange ao poder normativo, a mesma emenda desencadeou divisão doutrinária e jurisprudencial, no âmbito trabalhista, pelas alterações que promoveu no art. 114 da CF/88, deslocando do foco da atenção o real problema ensejador da desproteção da classe laborista.

No Brasil, prepondera um sindicalismo frágil, de escassa filiação e de precária representatividade. Muitas vezes, prolongam-se greves e não se firmam acordos porque a empresa ou a categoria econômica têm dificuldade de interlocução, em virtude de haver um descompasso entre a entidade que ostenta a representação legal e formal, artificial, e a que detém a representatividade profissional real.

Ademais, se os movimentos sindicais dos anos oitenta, sem entrar no mérito de suas motivações político-ideológicas, permitiram formas autocompositivas de solução de conflitos, à margem, portanto, da regulação estatal, num momento de predominância da heterocomposição no ordenamento jurídico brasileiro, por que não se fortaleceria num ambiente de maior liberdade democrática?

De todo o exposto, conclui-se que a observância do princípio da proteção, razão de ser do próprio Direito do Trabalho, efetivar-se-á, no Brasil, pela

adoção de um modelo de normatização privatística subordinada, que se inicia com uma real reforma sindical, de acordo com os preceitos da Convenção 87 da OIT.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

ARRUDA, Hélio Mário de. Dissídio coletivo: natureza jurídica, procedimento e recorribilidade da sentença normativa. Suplemento trabalhista LTr. São Paulo, v.58, n. 9, p.281-282, Fev.2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTr, 2011.

CASTAN, Vitor Manuel. Abuso do Direito Sindical. São Paulo, LTr, 2008.

CIOFFI, Leandro. Sindicalismo Brasileiro: História, Ideologias, Legitimidade e Direito. Revista LTr.São Paulo, v.72, n.9, p.1127-1135, set. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTr, 2009.

DERVICHE, Victor Rafael, organizador. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, Método, 201.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Dissídio coletivo e a Emenda Constitucional n. 45/2004: considerações sobre as teses jurídicas da exigência do “comum acordo”. Suplemento trabalhista LTr. São Paulo, v.152, n.5 p. 685-689, 2005.

FILHO, Eduardo Pragmácio. Reflexões sobre o Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n.45 de 2004. Revista LTr. São Paulo, v. 74, n. 1, p.89-95, jan. 2010.

HINZ, Henrique Macedo. Mais um olhar sobre a reforma sindical. Suplemento trabalhista LTr. São Paulo, v.39, n.9, p.177-181, 2006.

JOÃO, Paulo Sergio. O fim da unidade sindical com ou sem contribuição sindical. Suplemento trabalhista LTr. São Paulo, v.19, n.8, p.093-094, 2008.

JÚNIOR, Rubens Fernando Clamer dos Santos. O poder normativo da justiça do trabalho: considerações após a Emenda Constitucional n.45/04. Revista LTr. São Paulo, v.74, n.6, p. 711-717, jun. 2010

FILHO, Guilherme Brito Rodrigues. A sobrevivência do poder normativo da justiça do trabalho após a emenda constitucional n. 45/2004

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. As Centrais Sindicais e a Lei n. 11.648. Suplemento trabalhista LTr. São Paulo, v.69, n.8, p.335-340, 2008.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa. São Paulo, LTr, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro. Revista LTr. São Paulo, v.70, n.7, p.793-807, jul. 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. São Paulo : LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. São Paulo, Atlas, 2011.

MEIRELLES, Davi Furtado. Poder normativo: momento de transição. Revista LTr. São Paulo, v.69, n.6, p. 694-698, jun. 2005.

MEIRELLES, Davi Furtado. Liberdade ideal: modelo ideal. Revista LTr. São Paulo, v.74, n. 5, p. 542- 552, maio 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A questão do dissídio coletivo “de comum acordo”. Revista LTr. São Paulo, v.70, n. 6, p. 647- 655, jun. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. Saraiva, 2009.

PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o Paradigma da Estrutura Sindical Brasileira. Porto Alegre. Do Advogado, 2012.

RODRIGUES Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo, Edusp, 1999.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do dissídio coletivo na atual jurisprudência do TST. Revista LTR. São Paulo, v.73, n.10, p.1181-1188, out. 2009

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

<<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092000000200011>> acesso:30 maio 2011
acesso:4 fev 2011

<<http://www.tst.gov.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/teses/francoraquel.pdf>> acesso:
4 fev. 2011