



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ
CAMPUS DE JACAREZINHO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA

TIAGO DOMINGUES BRITO

**A ORGANIZAÇÃO DOS SINDICATOS BRASILEIROS E A NECESSÁRIA
REMODELAÇÃO DE SUA ESTRUTURA COM VISTAS AO AJUSTAMENTO AOS
MODELOS ECONÔMICOS ATUAIS E À OTIMIZAÇÃO DOS PRECEITOS DA
LIBERDADE SINDICAL**

JACAREZINHO - PR

2018

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ
CAMPUS DE JACAREZINHO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**A ORGANIZAÇÃO DOS SINDICATOS BRASILEIROS E A NECESSÁRIA
REMODELAÇÃO DE SUA ESTRUTURA COM VISTAS AO AJUSTAMENTO AOS
MODELOS ECONÔMICOS ATUAIS E À OTIMIZAÇÃO DOS PRECEITOS DA
LIBERDADE SINDICAL**

Tiago Domingues Brito

Orientador Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa

Prof. Dr. _____

Prof. Dr. _____

JACAREZINHO – PR ____ de _____ de 20__

BRITO, Tiago Domingues.

A ORGANIZAÇÃO DOS SINDICATOS BRASILEIROS E A NECESSÁRIA REMODELAÇÃO DE SUA ESTRUTURA COM VISTAS AO AJUSTAMENTO AOS MODELOS ECONÔMICOS ATUAIS E À OTIMIZAÇÃO DOS PRECEITOS DA LIBERDADE SINDICAL

Orientador: Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa

120 folhas

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Estadual do Norte do Paraná

1 UMA ANÁLISE HISTÓRIA E SOCIOLOGICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 2 O NASCIMENTO DO TOYOTISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO E SINDICAIS. 3 DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu pai, meu maior professor.

À minha família, Mãe, Vó Dina e Isabella, por todo o seu carinho.

À minha namorada, Raquel, por sempre estar ao meu lado em todos os momentos.

Ao Professor Ilton Garcia da Costa por ter me aceitado como seu orientando e me auxiliado na condução deste trabalho.

A todos os professores do Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná.

À Turma XIII, pessoas maravilhosas com quem eu tive o imenso prazer de conviver por todo o período do curso.

Andam desarticulados os tempos.
SHAKESPEARE, William (*Hamlet*)

RESUMO

Sabe-se que a atual conjectura da organização dos sindicatos brasileiros se encontra em um estado de anacronismo com as atuais relações econômicas do trabalho e os preceitos da liberdade sindical em âmbito internacional. Isso acontece por causa do abatimento – no final dos anos 1980 – da prevalência do sistema de produção fordista, do operariado como destinatário embrionário das regras celetistas e da uniformidade da atuação sindical. Assim, é de se buscar métodos para que as organizações sindicais sejam cada vez mais representativas, já que os sindicatos brasileiros ainda são entes carentes de representação; cômodos com o associativismo e o número de filiados; sem empenho na prestação de serviços e melhoria das condições de vida dos representados; com supostas lideranças que, verdadeiramente, carecem de legitimação e buscam, na maioria das vezes, tão somente benefícios próprios. Dessa maneira, o propósito é alcançar a efetividade da tutela sindical, vedando a atuação de sindicatos tão só formalmente constituídos, não representativos, situação um tanto corriqueira na realidade nacional. Para tanto, tem-se três propostas para melhoria da representatividade das instituições sindicais, quais sejam: o fim contribuição sindical (o que já ocorreu no Brasil neste ano de 2017); a facilitação da constituição dos sindicatos; e o término da unicidade sindical. No que diz respeito à metodologia científica, tem-se como tal a análise comparativa de obras que se relacionam com o tema, exame de artigos de revistas especializadas, textos de jornais, artigos obtidos na Internet e legislações nacionais e estrangeiras. Assim, as análises dos textos e legislações foram feitas de forma crítica utilizando-se os métodos indutivo e lógico. Por fim, é de se mencionar que a presente dissertação foi apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, na modalidade de mestrado, em Ciência Jurídica, da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), linha de Estado e Responsabilidade: Questões Críticas, como parte dos requisitos para a obtenção do título de mestre.

PALAVRAS-CHAVE: CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONSTITUIÇÃO DE SINDICATOS. UNICIDADE SINDICAL

ABSTRACT

It is known that the current conjecture of the organization of the Brazilian unions is in a state of anachronism with the current economic relations of labor and the precepts of freedom of association at an international level. This is because of the downfall - in the late 1980s - of the prevalence of the Fordist system of production, of the working class as the embryonic recipient of the rules of trade and of the uniformity of trade union activity. Thus, it is necessary to seek methods for trade union organizations to be increasingly representative, since Brazilian unions are still in need of representation; with associativism and the number of members; without commitment to the provision of services and improvement of the living conditions of those represented; with supposed leaderships that, truly, lack legitimacy and seek, in most cases, only their own benefits. In this way, the purpose is to achieve the effectiveness of trade union tutelage, prohibiting the operation of unions that are only formally constituted, not representative, a somewhat common situation in the national reality. Therefore, there are three proposals to improve the representativeness of trade union institutions, namely: the end of union contribution (which already occurred in Brazil in 2017); facilitating the formation of trade unions; and the end of union unity. As far as the scientific methodology is concerned, we have as such the comparative analysis of works related to the topic, examination of articles from specialized magazines, newspaper texts, articles obtained on the Internet and national and foreign legislations. Thus, the analyzes of the texts and legislations were made critically using the inductive and logical methods. Finally, it should be mentioned that the present dissertation was presented to the *Stricto Sensu* Postgraduate Program, in the Master's degree, in Legal Science, State University of Northern Paraná (UENP), State line and Responsibility: Critical Issues, as part of the requirements for obtaining the master title.

KEY WORDS: TRADE UNION CONTRIBUTION. CONSTITUTION OF TRADE UNIONS. UNION UNIONS

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 UMA ANÁLISE HISTÓRIA E SOCIOLÓGICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .	11
2 O NASCIMENTO DO TOYOTISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO E SINDICAIS	29
2.1 Do novo formato do trabalho em âmbito internacional (e no Brasil)	31
2.2 Uma breve recapitulação dos fundamentos do sindicalismo brasileiro e a questão do enquadramento por categoria	45
3 DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL	56
3.1 O conceito de “liberdade sindical” no âmbito da OIT e de legislações estrangeiras	56
3.2 Da contribuição sindical.....	69
3.3 Da constituição dos sindicatos	81
3.4 Da inconstitucionalidade da unicidade sindical	93
CONSIDERAÇÕES FINAIS	110
REFERÊNCIAS.....	116

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema uma análise da atual conjectura da organização dos sindicatos brasileiros e o problema deles se encontrarem em um estado de anacronismo com as atuais relações econômicas do trabalho e os preceitos da liberdade sindical em âmbito internacional.

Sabe-se que a Organização Internacional do Trabalho, prevista no Tratado de Versalhes, foi criada em 1919 por ocasião do fim da I Guerra Mundial. Atualmente, é uma das agências da Organização das Nações Unidas e se dedica à promoção da dignidade da pessoa humana na conjuntura das relações capital-trabalho em todo o mundo.

No ano 1998, a OIT adicionou ao seu instrumental normativo a figura jurídica internacional da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, ao lado das já aprovadas Convenção e Recomendação. A Declaração em questão é ato da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, consolidada durante sua Octogésima Sexta Reunião, realizada em Genebra, cujo encerramento se deu em 18 de junho de 1998.

A OIT assinalou no referido ato oito convenções que promulgam em seus textos princípios fundamentais para a garantia dos direitos humanos nas relações do labor, independentemente de qualquer outra circunstância jurídica ou política, até mesmo com relação ao ordenamento interno dos países membros da organização.

Segundo a OIT, as normas fixadas nas “convenções fundamentais” são pré-requisitos para o desenvolvimento dos demais direitos, devendo ser, portanto, implementadas. Os oito textos normativos reconhecidos como fundamentais, conquanto publicados anteriormente a 1998, tiveram então seu *status* elevado em relação às demais convenções e recomendações da OIT.

Assim, são quatro as áreas basilares eleitas pela OIT para estabelecer o que denominou piso mínimo imprescindível no mundo do trabalho, sendo a primeira delas, significativamente, aquela que diz respeito à *liberdade de associação sindical*. Em tal campo foram consideradas fundamentais as normas expressas nas Convenções número. 87, de 1948 e 98, de 1949.

O presente trabalho apresenta como problema a questão do anacronismo entre a organização sindical brasileira perante os atuais modelos econômicos do trabalho; bem como, mostra como tal método organizacional não respeita o princípio da liberdade sindical, sendo que tal princípio pode ser conceituado pela OIT.

Dessa maneira, a presente dissertação se justifica pela imensa importância e atualidade que tem o tema *liberdade de criação, constituição, associação e organização sindical*. Prova disso é que, como dito acima, tais direitos chegaram a ser elencados, de acordo com a OIT, como básicos do homem nas relações de trabalho.

Diante da grande importância que têm as instituições sindicais, o objetivo geral da presente pesquisa é buscar métodos para que estas sejam cada vez mais representativas. Para tanto, como objetivos específicos, tem-se três propostas para melhoria da representatividade das instituições sindicais, quais sejam: o fim contribuição sindical (o que, aparentemente, já ocorreu no Brasil no ano de 2017); a facilitação da constituição dos sindicatos; e o término da unicidade sindical, sendo que cada um deles será tratado em capítulos específicos.

Quanto ao método científico que foi utilizado no trabalho, deve ser destacada a análise comparativa de obras que se relacionam com o tema, exame de artigos de revistas especializadas, textos de jornais, artigos obtidos na Internet e legislações nacionais e estrangeiras. Assim, as análises dos textos e legislações foram feitas de forma crítica utilizando-se o método hipotético-dedutivo, em que o pesquisador opta pela adoção de um ponto de partida de sua pesquisa diferente de uma teoria de base ou de um conjunto de elementos teóricos identificadores do problema que se propõe a tratar. Esse ponto de partida pode assumir a forma de hipótese de trabalho que o autor da investigação procurará verificar no transcorrer de sua atividade indagativa, exatamente como ocorreu no presente trabalho.

Diante destas notas introdutórias, é de se iniciar a investigação.

1 UMA ANÁLISE HISTÓRIA E SOCIOLOGICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Apesar de se propor realizar, neste trabalho, a análise histórica a respeito das relações do trabalho, é de se salientar que, em verdade, o que será realizado é uma historicização em torno das referidas relações, apontando, de igual modo, as influências sociológicas que o Direito do Trabalho sofreu ao longo de sua história.

Assim, ao se conduzir o que se propõe, observa-se, de início, que o vocábulo “trabalho” vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de ferramenta de tortura ou uma carga que pesava sobre os animais. O primeiro formato de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era concebido apenas uma coisa, não tendo qualquer direito. O escravo, deste modo, não era considerado sujeito de direito, porque era propriedade do *dominus*. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo ilimitado, ou mais precisamente até a ocasião em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Contudo, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Na Grécia, Platão e Aristóteles achavam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem incidia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos realizavam os afazeres duros, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de concretização pessoal. As necessidades da vida tinham predicados servis, e os escravos é que deveriam exercê-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como, por exemplo, a política (MARTINS, 2000: 33-34).

De acordo com Guarinello (2006: 2-3), os primeiros relatos de escravidão começam há bastante tempo, no Império Romano, local que foram conhecidas diversas formas de trabalho compulsório, dentre elas uma que é denominada de “escravidão”. Isto é, ao contrário do mundo moderno, a escravidão antiga sempre coexistiu com outras formas de dominação de pessoas e de exploração de trabalho subordinado. No mundo antigo havia toda uma aparição de situações de dependência entre a escravidão e a liberdade, visto que a escravidão representava tão-somente uma dessas aparições. Entretanto, em alguns períodos e lugares, a escravidão foi a forma dominante por vários séculos, em particular na Itália entre os séculos II a.C e II d. C.

O agrupamento da acepção no fato da apropriação do próprio corpo, da pessoa do obreiro e não exclusivamente do seu trabalho ou dos frutos deste, provê um parâmetro útil para se comparar essas relações de dependência, que podem ser chamadas de “extremas”, em diferentes sociedades e épocas. Todavia, deve-se ter em mente que tais comparações são sempre realizadas por analogia, por tratar-se de um aparelho analítico, e não a avaliação de uma plena identidade entre as várias “escravidões” na história humana. É complexo comparar, ao mencionar exemplos extremados, a escravidão ritual praticada pelos tupis brasileiros, na qual o “escravo”, prisioneiro de guerra, tomava o lugar e o nome de um componente da tribo morto em combate, com a escravidão voluntária e temporária que se encontra nos textos hebraicos, ou com o escravo africano, transferido violentamente de outro continente por um grande sistema comercial, o escravo etnicamente distinguido: seja o negro estigmatizado, aquele do escravismo colonial anglo-saxão, na sua vertente paternalista do sul dos Estados Unidos, ou de sua versão mais radicalmente excludente, como no Caribe (GUARINELLO, 2006: 3).

Logo, como não há identificação, mas apenas analogia, entre as várias formas de “escravidão” que se pode enumerar ou indicar, também não se pode falar de uma idade tipicamente escravista na narrativa das sociedades humanas, como se fosse um passo imperativo em direção às contemporâneas relações capitalistas, já que esse conceito, que teve muito trânsito na historiografia até recentemente, emana de uma visão exclusivamente eurocêntrica da história humana, ao mesmo tempo em que generaliza, para a própria história europeia, uma instituição cujo valor, numérico e social, só se tornou concreta em certas ocasiões e lugares muito peculiares (GUARINELLO, 2006: 3).

A configuração extrema dessas relações de dependência, que pode, por analogia, nomear de “escravidão”, era aquela na qual o escravo era comumente um estrangeiro, ou filho de pai ou mãe escrava, podendo ser adquirido e revendido livremente no mercado e sobre o qual o proprietário desempenhava um desmedido poder (GUARINELLO, 2006: 3).

Numa segunda ocasião, tem-se a servidão na época do feudalismo, em que os senhores feudais davam amparo militar e político aos servos, que não eram livres, pois tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal, sendo que estes tinham de oferecer parte da produção rural aos senhores feudais em troca da

proteção que ganhavam e do uso da terra. Nessa época, o trabalho era também considerado um castigo, uma vez que os nobres não trabalhavam (MARTINS, 2000: 33-34). É o que entende Naiara Raggiotti, Viviane Campos e Solange Mayumi (2009: 42):

A Alta Idade Média teve início com a queda do Império Romano e o quadro de instabilidade que se instalou na região. O declínio das atividades comerciais e a chegada dos povos germânicos – essencialmente agropastoris – contribuíram para a formação de propriedades autossuficientes, chamadas feudos. Caracterizados pela economia agrária de consumo, os feudos eram unidades produtivas movidas pelo trabalho servil. O dono da propriedade, o senhor, concedia ao servo o direito de cultivar a terra em troca de parte da produção, serviços, impostos e fidelidade mútua. Caracterizados pela economia agrária de consumo, os feudos eram unidades produtivas movidas pelo trabalho servil. O dono da propriedade, o senhor, concedia ao servo o direito de cultivar a terra em troca de parte da produção, serviços, impostos e fidelidade mútua (RAGGIOTTI, CAMPOS, MAYUMI, 2009: 42).

É preciso comentar também a respeito das corporações de ofício. Pode-se dizer que é a partir daí que nasce o trabalho como é conhecido nos dias atuais, ou seja, não como um castigo ou algo abjeto, mas, sim, como uma forma digna de se viver.

Nessa relação, existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes, muito embora no início das corporações de ofício, só existiam os graus de mestres e aprendizes, sendo que no século XIV, surge o grau intermediário dos companheiros. Os mestres eram os proprietários das manufaturas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram obreiros que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que auferiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão (MARTINS, 2000: 34). Inclusive, Luiz Antônio Cunha traz comentários a respeito das corporações de ofício no Brasil colônia:

O termo ofício era empregado em três sentidos. No sentido mais estrito, o ofício era o conjunto das práticas definidoras de uma profissão (o ofício de carpintaria de casa, por exemplo). Em sentido um pouco amplo, ofício designava o conjunto de praticantes de uma

mesma profissão (todos os carpinteiros de casa, por exemplo). Em sentido mais amplo, finalmente, o termo ofício era sinônimo de corporação, abrangendo mais de um ofício/profissão (os carpinteiros de casa estavam na mesma corporação dos pedreiros, dos canteiros, dos ladrilheiros e dos violeiros). O ofício/corporação era, também, denominado bandeira, pelo fato de seus membros participarem de cerimônias religiosas levando bandeira de um santo protetor. Os ofícios (profissões) embandeirados eram os que estavam sujeitos à organização corporativa. Os ofícios/profissões constituintes de uma bandeira (ofício/corporação) estavam, não raro, hierarquizados: uns eram cabeça, gozando de privilégios na corporação, e, outros, anexos (CUNHA 1979:46).

As corporações de ofício tinham por desígnio: (i) estabelecer uma estrutura hierárquica; (ii) regular a capacidade produtiva; e (iii) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de doze ou quatorze anos, e em alguns países já se notava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, até mesmo, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam encargos, muitas vezes elevados, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz fosse além das dificuldades das indicações, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse admitido em exame de obra-mestra, prova que era muito complexa, além dos companheiros terem de pagar taxas para realizar o exame (MARTINS, 2000: 35). Luiz Antônio Cunha traz mais alguns comentários:

Os aprendizes eram jovens com idade em geral não definida nos regulamentos. O regulamento dos ourives de ouro, por exemplo, dizia que eles deviam ter de 12 a 16 anos. Não estavam previstas, na maioria dos regulamentos, condições positivas ou restritivas dos candidatos à aprendizagem, embora alguns as mencionassem. Os aprendizes de ourivesaria não deviam ter "maus costumes"; os de confeitaria deviam saber ler e escrever; os de chocolateria não podiam ser negros nem mulatos, a não ser que fossem escravos do mestre, assim como deviam ter constatada sua sangüinidade, isto é, não podiam ser descendentes de mouros nem de judeus. Aprendizes e mestres faziam um acordo pelo qual estes ensinavam àqueles o ofício em troca da prestação de serviços, remunerados ou não. Em geral, o acordo obedecia a rígidas normas consuetudinárias, embora, com o tempo, evoluíssem para os contratos escritos. Os aprendizes eram registrados na câmara municipal e nenhum mestre podia ter mais de dois aprendizes de cada vez, apenas um, em muitos ofícios (CUNHA 1979:49-50).

Além disso, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa categoria; dos filhos dos mestres não se demandava qualquer exame ou avaliação de obra. Outro ponto interessante a ser ressaltado é que a jornada de trabalho era muito longa, chegando até 18 horas no verão; contudo, na maioria das vezes, findava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade da luz. Todavia, a partir do momento em que foi arquitetado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o labor passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia (MARTINS, 2000: 35).

As corporações de ofício foram abolidas com a Revolução Francesa, em 1789, já que foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual rechaça a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outros agentes da extinção das corporações de ofício foram a alvedrio do comércio e o encarecimento dos produtos das corporações (MARTINS, 2000: 36). Por fim, Luiz Antônio Cunha diz:

As corporações de ofício, já seculares ao tempo da independência, foram extintas pela Constituição de 1824 do nascente império do Brasil. Esse ato de força da Carta outorgada veio reconhecer e sancionar a decadência das corporações de ofício, determinada por vários fatores: a estreiteza do mercado interno, as limitações da economia colonial, os desincentivos resultantes do trabalho escravo e as restrições da ideologia econômica liberal. Vou tratar, em seguida, desses quatro fatores. O desenvolvimento de uma grande e diferenciada organização corporativa dos ofícios mecânicos nas cidades brasileiras, como a de Lisboa, por exemplo, foi prejudicado pelo pequeno mercado para muitos artigos artesanais, fazendo com que na maioria dos centros urbanos não houvessem condições para a especialização dos artesãos. Isso fazia com que fosse freqüente a existência de oficiais desempenhando mais de um ofício, numa polivalência que acarretava repercussões negativas para o aprimoramento das artes o qual passava, necessariamente, pelo longo e altamente seletivo processo de aprendizagem. Além do mais, a produção corporativa no Brasil urbano, ao tempo da colônia, não contou com a existência de uma central de aprendizagem para cidades menores, papel desempenhado por Lisboa na metrópole (CUNHA 1979:49-57).

Nos anos de 1791, logo após a Revolução Francesa, houve na França o início de liberdade contratual. O Decreto *d'Allarde* extinguiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A Lei *Le Chapelier*, de 1791, coibia o

restabelecimento das corporações de ofício, o ajuntamento de profissionais e as coalizões, extinguindo as corporações de cidadãos (MARTINS, 2000: 36).

O movimento regeu a reforma da agricultura em algumas áreas, o que provocou mutações na estrutura política e social. Tal processo foi desigual no tempo e espaço, e as suas condições peculiares variavam de país para país. As particularidades do processo de transição do feudalismo para o capitalismo são parte de um influente debate. Maurice Dobb afirma que as causas que puseram em marcha o processo de mudança podem ser encontradas dentro da própria economia feudal, em que ele aponta as crescentes necessidades da classe dominante que fez com que se majorasse a pressão sobre os servos até o ponto em que esta se tornou insuportável (ROLIM, 2016: 1-2).

Para M. Dobb, ao se indagar qual foi o conflito básico gerado pelo modo feudal de produção, parece que se terá apenas uma resposta. Fundamentalmente, o modo de produção no feudalismo foi um acanhado modo de produção — levado a cabo por pequenos produtores ligados à terra e aos seus instrumentos de produção. A relação social basilar assentava-se sobre a extração do produto excedente desse pequeno modo de produção pela classe dominadora feudal, que representava uma relação de exploração alicerçada por várias práticas de coação extra-econômica. A configuração econômica específica pela qual o trabalho excedente não pago é retirado dos produtores diretos determina a relação dos dominadores e dos dominados. Segue-se daí que essa colisão básica deve ter existido entre os produtores diretos e seus suseranos feudais que extraíam seu tempo-trabalho excedente ou seu ganho excedente por meio do poder feudal. Esse conflito, ao nascer em antagonismo aberto, expressou-se em revolta. Foi essa a luta de classe decisiva no feudalismo, e não qualquer choque direto de elementos urbanos burgueses (comerciantes) com senhores feudais, que merece acento para os fins da presente pesquisa. Este último conflito ocorreu, mas de forma natural (DINONNET, 1977: 209-10).

É sobre essa revolta entre os pequenos produtores que se deve concentrar a atenção dos pesquisadores na procura da elucidação do colapso e declínio da exploração feudal, em vez de em conceitos incertos como "a expansão do mercado" ou "a ascensão da economia monetária", e menos ainda no desafio direto das grandes indústrias capitalistas. Mas, segundo M. Dobb, qual a ligação existente

entre a revolta dos pequenos produtores e a gênese do capitalismo? A insurreição camponesa contra o feudalismo não implica necessariamente no aparecimento simultâneo de relações burguesas de produção. Ou seja, o elo entre elas não é direto, mas indireto, o que explica a razão por que o fim do feudalismo tendeu a ser demorado, e porque o processo às vezes se descontinua (DINONNET, 1977: 210):

Que esse processo foi tão crucial para a indústria capitalista da qual a revolução industrial consiste na chave de certos aspectos da acumulação primitiva, que são comumente mal interpretados. Ao mesmo tempo que se oferece uma resposta a uma objeção plausível que possa ser feita a qualquer separação dessas duas fases de acumulação que temos, procurou-se distinguir: uma fase de aquisição e uma fase de realização (ou de transformação da riqueza burguesa em industrial). Encontra-se novamente a questão com a qual começamos, sobre a própria noção de acumulação como uma etapa histórica distinta. Por que, pode-se perguntar essas duas fases são tratadas como consecutivas e não como concorrentes? Por que deveriam os primeiros acumuladores burgueses de terras ou dívidas serem considerados, em vez disso, como depositários de propriedades para a próxima onda de investidores burgueses, e assim por diante? Neste caso, sempre haveria algumas seções da burguesia em ascensão que estavam agindo como compradores de certos tipos de ativos e alguns, simultaneamente, como vendedores. (DOBB, 1946:184; Tradução livre)¹.

De sorte que, na medida em que os pequenos produtores obtinham emancipação parcial da exploração feudal — talvez no começo uma mera atenuação — eles podiam guardar para si mesmos uma fração do produto excedente. Destarte, obtinham os meios e a motivação para melhorar a produção e ampliá-lo a áreas novas, o que incidentalmente serviu para acentuar mais ainda o antagonismo contra as restrições feudais. Deste modo, lançaram-se também as bases para alguma acumulação de capital do próprio modo de produção e, portanto,

¹ That this process was so crucial to that full of capitalist industry of which the industrial revolution consisted is the key to certain aspects of primitive accumulation which are commonly misconstrued. At the same time it affords an answer to a plausible objection that might be made to any separation of those two phases of accumulation which we have sought to distinguish: a phase of acquisition and a phase of realization (or of transfer; of bourgeois wealth into industrial investment). We meet again the question with which we started concerning the very notion of accumulation as a distinct historical stage. Why, it may be asked, should these two phases be treated as consecutive rather than as concurrent? Why should not the first bourgeois accumulators of land or debts be regarded, instead, as disposing of their properties to the next wave of bourgeois investors, and so on concurrently? In this case there would always have been some sections of the rising bourgeoisie who were acting as buyers of a certain type of asset and some, as simultaneously sellers of it.

para o começo de um processo de distinção de classes no interior da economia de pequenos produtores — o conhecido processo, presenciado em diversas épocas em lugares muito espalhados do mundo, no sentido do desenvolvimento, por um lado, de uma camada superior de agricultores progressistas relativamente ricos (os *kulaks* da tradição russa) e, por outro, de um conjunto de camponeses de capacidade econômica mais modesta (DINONNET, 1977: 210).

Essa polarização social aparelhou o caminho para a produção assalariada e, em consequência, para as relações burguesas de produção. Foi assim que se desenvolveu o embrião das relações burguesas de produção no seio da antiga sociedade. O processo, porém, não amadureceu de forma imediata. Levou tempo: na Inglaterra, alguns séculos. Quando a mutação para os métodos burgueses de produção se inicia "de cima", então o processo tende a cessar, e o velho modo de produção é cultivado, ao invés de suplantado (DINONNET, 1977: 211-12).

Em contrapartida, Paul Sweezy, ao criticar as ideias de Dobb, sugeriu que o sistema feudal era constante ou estático e por isso nele os métodos e as relações de produção convergiam a se reproduzir, dado que era direcionado ao sistema de produção para o uso, não havendo tendência para o aperfeiçoamento contínuo nas técnicas de produção do tipo em que existe no sistema capitalista. (ROLIM, 2016: 2)

De acordo com P. Sweezy, em relação à questão da revolta dos servos em face dos senhores feudais, existem poucas dúvidas de que essa foi uma causa importante da crise da economia feudal que distinguiu o século XIV. Dobb supõe que ela se deveu à tirania dos senhores (que se originou, por sua vez, da sua crescente necessidade de receitas) e que pode, portanto, ser explanada como um processo interno ao sistema feudal. Entretanto, terá ele feito uma defesa convincente dessa presunção? Para Sweezy, não. Os servos não podiam simplesmente desertar das senhorias, não importa quão austeros pudessem tornar-se seus senhores, a menos que tivessem para onde ir (DINONNET, 1977: 47).

É fato que a sociedade feudal tendeu a gerar um excedente de população errante; essa, porém, era formada pela “escória da sociedade”, pelos que não tinham espaço nas senhorias, e não é realista supor que um número significativo de servos renunciasse deliberadamente suas propriedades para se rebaixar ao fundo da escala social. Todo esse problema, todavia, assume um aspecto inteiramente

novo — ao qual, o que é surpreendente para P. Sweezy, Maurice Dobb prestou pouca atenção — quando se lembra que a fuga dos servos ocorreu concomitantemente com o crescimento das cidades, especialmente nos séculos XII e XIII. Não há incerteza de que as cidades em rápido crescimento — a oferecerem, como o faziam, liberdade de emprego e avanço de posição social — agiram como robustos ímãs para a população rural oprimida. E os próprios burgueses, necessitando de maiores contingentes de mão-de-obra e de mais combatentes para fortalecer seu poderio militar, tudo fizeram para promover a evasão dos servos à jurisdição de seus amos (DINONNET, 1977: 47).

Nessa conjuntura, o movimento de fuga da terra, que de outro modo pareceria incompreensível, aparece como o resultado natural do desenvolvimento das cidades. Sem dúvida, a tirania de que fala Dobb foi um fator importante a predispor os servos à fuga, mas por si mesma dificilmente teria gerado uma emigração de grandes proporções. A doutrina de Maurice Dobb sobre as causas internas da falência do feudalismo ainda poderia ser salva se fosse possível comprovar que a assunção das cidades foi um processo interno ao sistema feudal. No entanto, Paul Sweezy entendeu que M. Dobb não o afirmou, pois o segundo toma uma posição eclética sobre a questão da gênese das cidades medievais, mas reconhece que seu desenvolvimento em geral guardava proporção com sua importância como centros de comércio, que não pode de maneira alguma ser analisado uma forma de economia feudal; segue-se daí que Dobb dificilmente poderia defender que o desenvolvimento da vida urbana foi resultado de agentes internos. Ou seja, os exames da teoria de Maurice Dobb sobre o enfraquecimento do feudalismo, sem analisar as normas e tendências do feudalismo europeu ocidental, equivocou-se ao tomar como tendências imanentes alguns desdobramentos históricos que de fato só podem ser explicados como fruto de motivos externos ao sistema (DINONNET, 1977: 48).

Depois dessa análise do fim das relações pré-capitalistas, deve-se adentrar na Primeira Revolução Industrial, que acabou por transformar o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários:

Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Constatou-se, nessa época, que a

principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época (MARTINS, 2000: 37).

É de se esclarecer que a Revolução Industrial pode ser interpretada como o processo de mudança nos meios de produção e tecnologia gerados pelo surgimento do sistema fabril, e “não foi uma mera aceleração do crescimento econômico, mas uma aceleração de crescimento em virtude da transformação econômica e social – e através dela” (HOBBSAWN, 2003:33). Este processo é comumente associado a mudanças na estrutura de classe, taxas de desenvolvimento e padrões de vida. A instauração do sistema fabril foi o passo mais avançado de um longo processo que teve princípio no fim da Idade Média com o alargamento do comércio e das cidades:

Os ludistas organizavam-se para destruir as máquinas, pois entendiam que eram elas as causadoras da crise do trabalho. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Com o surgimento da máquina a vapor, houve a instalação das indústrias onde existisse carvão, como ocorreu na Inglaterra (MARTINS, 2000: 37).

Ademais, com a primeira Revolução Industrial (1780-1820), a Inglaterra apareceu como país de industrialização originária, transformada prontamente na grande oficina do mundo ao longo do século XIX. A amalgamação entre o poder militar já existente e as formas superiores de produção industrial naquela ocasião possibilitaram à Inglaterra adquirir uma posição de hegemonia na economia mundial. Por conseguinte, a libra passou a sustentar o padrão monetário internacional (*gold standard*), a começar de sua conversibilidade ao ouro, além de lastro às trocas comerciais e à qualidade de reserva de valor. Com isso, a Inglaterra assumiu solitariamente o centro do capitalismo mundial, sendo até 1914, além do centro

financeiro internacional, a principal nação a investir no exterior (POCHMANN, 2001: 19). A Grã-Bretanha foi o país que mais se favoreceu com este processo de mudanças e, conseqüentemente, a Revolução Industrial foi precedida de dois séculos de desenvolvimento, o qual predispôs o país para as transformações subseqüentes. Eric Hobsbawn assim fala a respeito do tema:

A revolução industrial assinala a mais radical transformação da vida humana já registrada em documentos escritos. Durante um breve período ela coincidiu com a história de um único país, a Grã-Bretanha. Assim, toda uma economia mundial foi edificada com base na Grã-Bretanha, ou antes, em torno desse país, que por isso ascendeu temporariamente a uma posição de influência e poder mundiais sem paralelo na história de qualquer país com as suas dimensões relativas, antes ou desde então, e que provavelmente não será igualada por qualquer Estado no futuro previsível. Houve um momento na história do mundo em que a Grã-Bretanha pode ser descrita como sua única oficina mecânica, seu único importador e exportador em grande escala, seu único transportador, seu único país imperialista e quase que seu único investidor estrangeiro; e, por esse motivo, sua única potência naval e o único país que possuía uma verdadeira política internacional (HOBSBAWN, 2003:13).

Quanto a isso, deve-se também mencionar o sucesso do Reino Unido nas guerras coloniais contra os seus preponderantes competidores (França e Países Baixos):

Grande parte desse monopólio devia-se simplesmente à solidão do pioneiro, soberano de tudo quanto ocupa por causa da ausência de outros ocupantes. Ao se industrializarem os demais países, o monopólio findou automaticamente, muito embora o mecanismo das transferências econômicas mundiais, construído pelos britânicos e em termos da Grã-Bretanha, permanecesse indispensável ao resto do mundo durante a era “britânica” da industrialização foi apenas uma fase inicial – a inicial ou uma das primeiras fases – da história contemporânea (HOBSBAWN, 2003:13).

O ambiente de riqueza e crédito nos negócios levaram ao desenvolvimento de algumas inovações tecnológicas com o escopo de ajustar a produção à demanda crescente. Estas novidades tiveram efeito imediato sobre a indústria têxtil:

Quem fala da Revolução Industrial fala do algodão. Quando pensamos nela, vemos, tal como os estrangeiros que visitaram a Indústria, a nova e revolucionária cidade de Manchester, cuja população duplicou entre 1760 e 1830 (de 17.000 para 180.000 habitantes), onde "observamos centenas de fábricas com cinco ou seis pavimentos, cada qual com uma chaminé colossal a seu lado, exalando negro vapor de carvão"; a cidade que proverbialmente pensava hoje o que a Inglaterra iria pensar amanhã, e que deu seu nome à escola de Economia Política liberal que dominou o mundo. E não resta dúvida alguma de que essa perspectiva é correta. A revolução Industrial britânica não foi apenas algodão, ou Lancashire, ou mesmo tecidos, e o algodão perdeu sua supremacia passadas duas gerações. No entanto, o algodão deu o tom da mudança industrial e foi o esteio das primeiras regiões que não teriam existido se não fosse a industrialização e que expressaram uma nova forma de sociedade, o capitalismo industrial, baseada numa nova forma de produção, a "fábrica" (HOBSBAWN, 2003:53).

Houve uma queda nos gastos como resultado destas inovações, e isso fez com que a indústria têxtil se tornasse a mais saliente do país no espaço de uma geração. Transformações admiráveis também ocorreram na indústria de ferro. O processo de Revolução Industrial que aconteceu na Grã-Bretanha, sendo o resultado de um longo processo de preparação, não precisou da assistência do Estado. O basilar agente econômico deste processo foi o empresariado privado nacional que ao longo do processo ajuntou capital necessário para seus investimentos, não havendo necessidade, portanto, de se recorrer aos bancos para financiamento de longo prazo. Isto em parte pode ser explicado dado que as dimensões das empresas eram pequenas, a estrutura de mercado era predominantemente competitiva e tinham acesso ao mesmo tipo de tecnologia (ROLIM, 2006:4).

Esta espécie de industrialização foi seguida pela França, Bélgica e Suíça, iniciando, assim, a Segunda Revolução Industrial. No debate sobre o processo de Revolução Industrial na Europa Continental, muito autores preferem classificar todos aqueles países como tardios. Todavia, Zionam Euvécio Lins Rolim (2006:4) prefere aplicar o conceito de país tardio para se aludir àqueles países que não só chegaram mais tarde ao processo como também apresentavam retardamento econômico no início de seus processos de industrialização, como foi a situação da Alemanha, Itália, Rússia e Japão. Porém, em outros países europeus como a França, Suíça e Bélgica, houve processo de preparação. Assim, não há como acolher a classificação destes países como tardios, segundo ainda sustenta Rolim, uma vez "que eles

chegaram mais tarde, mas não chegaram atrasados. Nestes países, o tipo de empresa, a escala de produção, o tamanho do investimento inicial, as fontes de financiamento e padrão tecnológico” estava mais conexo ao modelo britânico do que do padrão iniciado mais tarde pela Alemanha, Itália e Rússia. Aliás, Alexander Gerschenkron assim fala a respeito do tema:

A situação típica em um país atrasado antes do início de um considerável processo de industrialização pode ser descrita como pela tensão entre o estado atual das atividades econômicas no país e, por outro, os obstáculos existentes para o desenvolvimento industrial. A extensão das oportunidades que a industrialização apresenta variam, é claro, com a adoção individual de recursos naturais do país. Além disso, nenhuma industrialização parecia possível e, portanto, não existia "tensão", desde que certos obstáculos institucionais (como a servidão do campesinato ou a ausência de grande alcance político) remanescessem. Assumindo uma adoção adequada de recursos utilizáveis, e assumindo que os grandes blocos para a industrialização podem ser ditos que variam diretamente com o atraso do país. (Tradução livre).²

No entanto, a partir do século XX, a Inglaterra passou a perceber sinais de fragilidade na sua categoria de potência hegemônica, agravados por duas guerras mundiais e, principalmente, pela Depressão de 1929. Os Estados Unidos, que já podiam ser considerados como a principal economia do centro capitalista, não demonstrava empenho em assumir a posição de nação hegemônica ocupada até então pela Inglaterra (POCHMANN, 2001: 22).

Da Primeira Revolução Industrial até a Primeira Guerra Mundial, imperou, nos primeiros corpulentos países capitalistas, um regime de acumulação majoritariamente extensivo, centrado na reprodução ampliada dos bens de capital e, desde a Segunda Guerra, um regime predominantemente intensivo, centrado na

² The typical situation in a backward country prior to the initiation of considerable industrialization process may be described as characterized by the tension between the actual state of economic activities in the country and the existing obstacles to industrial development, on the other. The extent of opportunities that industrialization presents varied, of course, with the individual country's endowment of natural resources. Furthermore, no industrialization seemed possible, and hence no "tension" existed, as long as certain formidable institutional obstacles (such as the serfdom of the peasantry or the far-reaching absence of political unification) remained. Assuming an adequate endowment of usable resources, and assuming that the great blocks to industrialization may be said to vary directly with the backwardness of the country.

ampliação do consumo de massa. A progressiva generalização, ao fim da Primeira Guerra Mundial, de novas maneiras de aparelhamento do trabalho (a revolução tayloriana, seguida da fordiana) iria gerar ganhos de produtividade sem precedentes – na França, da ordem de 5 a 6% ao ano, em face de 2% em média desde a Primeira Revolução Industrial. A regulação concorrencial não incitava uma progressão da demanda final apropriada a esses ganhos de produtividade. A expansão deste período, engendrado pela enorme elevação da mais-valia relativa nos anos 20, derivou em uma enorme crise de superprodução nos anos 30 (LIPIETZ, 1989:305).

Por sua vez, depois da Segunda Guerra Mundial, ao contrário, pode-se generalizar o regime de acumulação veemente, baseado no consumo de massa, na medida em que um novo modo de regulação, "monopolista", incorporou, em primeiro lugar, um aumento do consumo popular proporcional aos ganhos de produtividade na cotação dos salários e dos lucros nominais. É esse regime que, seguindo as concepções iniciais de Gramsci e de Henri de Man, se chama de "fordismo", designando, de tal modo, dois aspectos que, mesmo se teoricamente agregados, são relativamente distintos, sujeitos a diferenças históricas e geográficas (LIPIETZ, 1989:306):

O fordismo é um regime de acumulação que se desenvolveu na maior parte dos países da OCDE, após a Segunda Guerra Mundial (AgUetta, 1976; Boyer & Mistral, 1978; Coriat, 1978 ;e Lipietz, 1979). Chama-se de regime de acumulação a um modo de realocação sistemática do produto, que administra, ao longo de um período prolongado, um a certa adequação entre as transformações das condições da produção e aquelas das condições do consumo. Um tal regime de acumulação pode ser resumido através de um esquema de reprodução, que descreve, de período em período, a alocação do trabalho social e a distribuição dos produtos entre os diferentes departamentos da produção. Por departamentos, entende-se uma divisão do conjunto produtivo considerado, divisão esta adaptada ao problema da reprodução e da acumulação, fazendo-se abstração de qualquer consideração técnica em termos de trabalho concreto. O esquema de reprodução é, de certa forma, o esqueleto do regime de acumulação, a indicação matemática de sua coerência social (LIPIETZ, 1989:306).

Após a Primeira Guerra Mundial, nos anos 20, havia se generalizado um modo revolucionário de coordenação do trabalho nos Estado Unidos e, de forma

parcial, na Europa: o taylorismo. Porém, note-se que, no interior dos ramos taylorizados e depois fordizados – e, em especial, do mais peculiar entre esses, o ramo da metalúrgica –, a presença de obreiros qualificados permanece imperativa e em todos os níveis e, especialmente, nos segmentos a montante desse ramo, aqueles que atuam na fabricação de bens de capital, de máquinas-ferramenta, etc., que constituem, portanto, o cerne do aparelho produtivo. Percebe-se, aliás, que a taylorização implica, de início, uma certa qualificação da força de trabalho ou, pelo menos, uma certa tradição industrial (LIPIETZ, 1989:307).

Depois de um longo período de acumulação de capitais, que ocorreu durante o auge do fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do início dos anos 70, começou a dar indicativos de um quadro crítico, cujos traços mais evidentes foram: 1) caída da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pela elevação do preço da força de trabalho, conquistado durante o período da intensificação dos embates sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A reunião desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, aguçando a tendência decrescente da taxa de lucro; 2) a falência do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção – que em verdade era a expressão mais fenomênica do colapso estrutural do capital –, dado pela inabilidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma compressão em resposta ao desemprego estrutural que então começava (ANTUNES, 2013: 28). Fora tais fatores, é necessário citar também:

3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização; 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; 5) a crise do *Welfare State* ou do “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico (ANTUNES, 2013: 28).

De acordo com Robert Brenner (1999:13), a partir da segunda metade da década de 1960, produtores de custos menores que nasceram depois, alemães e especialmente japoneses, alargaram rapidamente sua produção. Ao impor preços menores aos seus concorrentes de custos mais altos, as firmas alemãs e japonesas foram capazes de aumentar de imediato suas fatias dos mercados internacionais de manufaturas e conservar suas taxas de lucro, reduzindo as fatias do mercado e taxas de lucro de suas concorrentes. O resultado foi excesso de capacidade e de produção fabril, propagado na menor lucratividade agregada no setor manufatureiro das economias da aliança dos sete (G-7) como um todo. Os fabricantes com custos altos dos Estados Unidos padeceram originalmente o impacto dessa queda, tendo a lucratividade desabado cerca de 40% no setor fabril e 25-30% na economia como um todo entre 1965 e 1973. Em 1973, conquanto, tanto o Japão quanto a Alemanha foram forçados a arcar com parte do ônus da crise de lucratividade.

Isso porque esses países foram forçados a enfrentar custos cada vez maiores, em decorrência da severa valorização de suas moedas em relação ao dólar que aconteceu no momento da crise monetária internacional e do colapso da ordem de *Bretton Woods* entre 1971 e 1973. Foi o grande tombo de lucratividade dos Estados Unidos, Alemanha, Japão e parte do mundo capitalista moderno como um todo (e sua incapacidade de recuperação), sendo a responsável pela redução secular das taxas de ajuntamento de capital, que é a raiz da estagnação econômica de extensa duração ao longo do último quarto de século. As achatadas taxas de acumulação de capital ocasionaram índices baixos de crescimento da produção e da produtividade; níveis diminuídos de crescimento da produtividade redundaram em percentuais baixos de ampliação salarial (BRENNER, 1999:13). O crescente desemprego resultou do tacanho aumento da produção e do investimento:

A questão fundamental que imediatamente se coloca, no entanto, é saber o que foi responsável pela perpetuação do excesso de capacidade e de produção por trás da queda secular de lucratividade. Dito de outra forma: por que, de acordo com as expectativas comuns, as firmas que sofriam a queda de lucratividade em suas linhas não mudaram para outros ramos numa extensão suficiente para aliviar o excesso de capacidade? A meu ver, há três respostas gerais a esta questão. A primeira é que as grandes corporações dos Estados Unidos, Alemanha e Japão que dominavam o setor fabril mundial pareciam ter perspectivas muito melhores de manter e aumentar a lucratividade pelo incremento da competitividade em suas próprias linhas do que pela transferência

para outros setores. Elas contavam com grandes volumes de capital empatado já pago em suas próprias linhas; tinham relações antigas com fornecedores e clientes que não podiam ser facilmente reproduzidas em outros ramos; haviam criado, durante longo período, um saber tecnológico especializado, duramente conquistado, que era útil apenas em suas próprias linhas (BRENNER, 1999:13-4).

Portanto, durante e após a década de 1970, as corporações dos Estados Unidos, Alemanha e Japão comumente não largaram suas posições a menos que fossem obrigadas a isso e o resultado foi que havia pouca saída e alívio para o exagero de capacidade fabril. Em segundo lugar, a despeito da redução de lucratividade nos domínios fabris mundiais, os fabricantes de custos baixos, sediados principalmente no leste da Ásia, acharam lucrativo ingressar em muitos desses âmbitos, da mesma forma que fizeram seus predecessores do Japão. Dessa maneira, houve entradas em demasia, exacerbando mais o excesso de capacidade (BRENNER, 1999:13-4). Eis o posicionamento de LEBORGNE e LIPIETZ a esse respeito:

Uma interpretação comum da “crise de produção de massa” (qualificação um tanto vaga do modelo fordista) insiste no “lado da demanda”: a estagnação dos mercados, devido á pressão da concorrência internacional, e o caráter crescente volátil da estrutura da demanda (devido a essa mesma concorrência em um contexto de saturação dos mercados centrais para os bens duráveis LEBORGNE; LIPIETZ, 1988: 15-6).

Finalmente, as políticas keynesianas, que se universalizaram nos anos 70 e persistiram nos Estados Unidos até o início dos anos 80/90, cooperaram efetivamente para o perpetuamento do excesso de capacidade e de produção e, deste modo, auxiliaram a manter baixas as taxas de lucro agregadas. Pelo aumento da demanda, o financiamento do déficit por empréstimos e o crédito fácil admitiram, portanto, que muitas firmas de custos altos e lucros baixos (que, de outra maneira, teriam ido à falência) permanecessem em atividade e mantivessem posições que poderiam, em situação distinta, ser ocupadas por empresas de custos baixos e lucros altos. Assim sendo, o keynesianismo amenizou inquestionavelmente a longa retração econômica, entretanto também a prolongou, afastando uma depressão análoga à dos anos 30. Isso, no entanto, teve o preço de reduzir o dinamismo do

sistema ao manter em atividade empresas que alcançavam lucros baixos e investiam pouco (BRENNER, 1999:14).

Desta feita, após essa recapitulação das relações econômicas do trabalho, é de se continuar a linha do tempo aqui estabelecida e se direcionar para a espécie de relação econômica do trabalho que mais trouxe consequências à organização sindical (e ao próprio mundo do trabalho) em que hoje se vive: o surgimento do toyotismo.

2 O NASCIMENTO DO TOYOTISMO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO E SINDICAIS

Dando contiguidade à “linha do tempo” iniciada no capítulo anterior, mas agora, emprestando maior atenção aos atuais rumos da economia (e, logicamente, às relações de trabalho advindas deles), é de se destacar que foi na conjuntura acima referida que o chamado toyotismo e a era da acumulação flexível emergiram no Ocidente.

O quadro crítico, a partir dos anos 70, propagou de modo contingente como crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, já era expressão de um colapso estrutural do capital que se estendeu até os dias atuais e fez com que, entre tantas outras implicações, o capital implementasse um vastíssimo processo de reestruturação, buscando recuperar do seu ciclo reprodutivo e, ao mesmo tempo, “repor seu projeto de dominação”, abalado pelo confronto e conflitualidade do trabalho, que impugnaram alguns dos pilares da sociabilidade do capital e de seus mecanismos de domínio social (ANTUNES, 2013: 45).

O capital deflagrou, portanto, várias transformações no próprio processo produtivo, por intermédio da constituição das formas de acumulação flexível, do *downsizing*, das formas de gestão organizacional, do progresso tecnológico, dos arquétipos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, em que se destaca principalmente o “toyotismo” ou o modelo japonês. Essas transformações, decorrentes da própria concorrência intercapitalista (num momento de anormalidades e disputas intensificadas entre os grandes grupos transnacionais e monopolistas) e, por outro lado, da própria necessidade de dominar as lutas sociais oriundas do trabalho, o que acabou por provocar a resposta do capital à sua crise estrutural. Objetando-se ao contrapoder que emergia das lutas sociais, o capital principiou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só buscando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gestar um programa de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. Fez isso, por exemplo, no nível ideológico, por meio do culto de um subjetivismo e de um ideário fragmentador que defende o individualismo acentuado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social (ANTUNES, 2013: 45).

O toyotismo (ou ohnismo, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica Toyota), como via japonesa de ampliação e consolidação do capitalismo monopolista industrial, é uma forma de coordenação do trabalho que nasce na Toyota, no Japão pós-45, e que, em passo acelerado, se propaga para as grandes companhias daquele país. Ele se distingue do fordismo basicamente nos seguintes traços: i) é uma produção muito conectada à demanda, visando atender às requisições mais individualizadas do mercado consumidor, distinguindo-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, em oposto à homogeneidade fordista; ii) baseia-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, rescindindo com o caráter parcelar típico do fordismo; iii) a produção se estrutura num procedimento produtivo flexível, que permite ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média, até 5 máquinas), transformando-se a relação homem/máquina na qual se fundava o taylorismo/fordismo; iv) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento praticável do tempo de produção (ANTUNES: 2013, 52). A respeito destes pontos, Graça Druck e Ricardo Antunes assim se expressam:

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, através da constituição das formas de acumulação flexível, do *downsizing*, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, nos quais se destaca especialmente o “toyotismo” ou o modelo japonês (DRUCK; ANTUNES: 2013: 215).

Dando-se continuidade à análise das características do toyotismo, é de se destacar que: v) ele funciona segundo o sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de componentes e de estoque. No toyotismo, os estoques são menores quando comparados ao fordismo; vi) as empresas do complexo produtivo toyotista, com inclusão das terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto no estabelecimento fordista aproximadamente 75% da produção era efetuada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por apenas 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é principal em sua especialidade no processo produtivo (a chamada “teoria do foco”) e transpõe a

“terceiros” grande parte do que antes era fabricado dentro de seu espaço produtivo (ANTUNES: 2013, 52).

Essa horizontalização alarga-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão das metodologias e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Portanto, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ (Círculos de Controle de Qualidade), ou seja, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, são carregados para um espaço ampliado do processo produtivo. Mas não é só isso, pois o toyotismo ainda vii) estabelece os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são estimulados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a aprimorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do labor, que o fordismo desprezava; viii) o toyotismo introduziu o “emprego vitalício” para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 25 a 30% da população trabalhadora, onde se presenciava a exclusão das mulheres), além de rendimentos salariais intensamente vinculados ao aumento da produtividade. O “emprego vitalício” garante ao trabalhador japonês que labora nas fábricas inseridas nesse modelo a permanência no emprego, sendo que aos 55 anos o operário é deslocado para outro trabalho menos importante, no complexo de atividades existentes na mesma corporação (ANTUNES: 2013, 52-3).

Feita a análise do toyotismo, convém que se dê também destaque ao formato que a relação de trabalho tem tomado no cenário internacional.

2.1 Do novo formato do trabalho em âmbito internacional (e no Brasil)

A partir dos anos 80 assiste-se à reformulação de procedimentos globais de acumulação de capital, ordenada por grandes corporações transnacionais que buscam incessantemente especular novas oportunidades mais lucrativas de investimentos, muitas vezes traçadas por ofertas de governos nacionais de rebaixamento de custos e de financiamentos domésticos subsidiados. Essa subordinação por parte de vários governos nacionais favoreceu o transplante de partes da cadeia produtiva, graças à instauração de redes de subcontratação ligadas às corporações transnacionais, que podem ser de três tipos distintos: a

subcontratação primária, que acontece pelo uso de serviços diretos dos compradores finais, como a distribuição de produtos; a subcontratação secundária, que envolve alguma montagem de equipamento ou produto, com baixa agregação de valor; a subcontratação terciária, em que há relações semipermanentes na obtenção de materiais e padronização do processo produtivo (POCHMANN, 2001: 29-30).

De toda maneira, a atuação mais recente das corporações transnacionais tendeu a se distinguir do padrão dos anos 50 a 70, quando havia uma séria intenção de suas filiais de internalizar plantas industriais que conservavam alguma relação com a matriz. Ao longo da década de 1990, a estratégia acentuada das corporações transnacionais foi a de buscar permanecer o mais livres dos investimentos de longa duração, com o intuito de explorar em passo acelerado as oportunidades lucrativas de investimento, abrindo e fechando quantas plantas produtivas fossem cogentes (POCHMANN, 2001: 30). Em relação ao assunto Ilton Garcia da Costa e Suelyn Tosawa (2012: 191) assim falam:

O processo de globalização modificou a relação existente entre os países em vários aspectos e, em especial, a questão das relações de trabalho, assim colaborando positivamente, ou negativamente no sentido de reduzir a exclusão social.

A respeito deste tema, há necessidade de se abrir um parêntese à análise de Zygmunt Bauman (1999: 9-10) a respeito dos *Proprietários ausentes*, na obra *Globalização: As consequências humanas*: a mobilidade tornou-se o fator de estratificação mais influente e mais almejado, a matéria de que são feitas e refeitas diariamente as novas hierarquias sociais, políticas, econômicas e culturais em escala cada vez mais mundial. E para aqueles no topo da nova categoria, a liberdade de movimento traz grandes benefícios. Essa fórmula considera, promove ou rebaixa somente aqueles competidores que se possam fazer ouvir, ou seja, aqueles que podem explanar suas queixas e possivelmente o farão, transformando-as em reivindicações. Entretanto, há outras conexões, também localmente restringidas, interrompidas e deixadas para trás. A mobilidade obtida por “pessoas que investem” (aquelas com capital, com o dinheiro necessário para investir) constitui uma nova desconexão do poder em face das obrigações, com efeito uma

desconexão sem antecedentes na sua radical incondicionalidade: encargos com os empregados, mas também com os jovens e indefensos, com as gerações futuras e com a autorreprodução das condições gerais de vida; em resumo, liberdade face ao dever de contribuir para a vida cotidiana e a perpetuação da comunidade.

Nasce, assim, uma nova assimetria entre a natureza extraterritorial do poder e a sucessiva territorialidade da “vida como um todo”, ou seja, dessimetria que o poder agora desenraizado, capaz de se mudar de repente ou sem aviso, é livre para explorar e desamparar as consequências dessa exploração. Livrar-se do encargo pelas consequências é o ganho mais cobiçado e almejado que a nova mobilidade propicia ao capital sem as amarras das localidades, que flutua livremente. Os custos de se arcar com as implicações não precisam agora ser contabilizados no cálculo da eficácia do investimento. O novo alvedrio do capital é reminescente da liberdade que tinham outrora os “proprietários ausentes”, conhecidos por sua negligência, muito sentida, face às necessidades das populações que os mantinham. Extrair o “produto excedente” era o único interesse que os proprietários ausentes tinham na vida da terra que possuíam. Existe com certeza alguma similaridade na situação atual, todavia a comparação não faz inteira justiça à liberdade de preocupações e responsabilidade assumida pelo capital móvel do final do século XX, mas que os proprietários ausentes jamais puderam ter (BAUMAN: 1999: 11).

Os chamados “proprietários ausentes” não podiam substituir uma propriedade fundiária por outra e assim conservam-se (mesmo que ligeiramente) aprisionados à localidade da qual extraíam seu meio de vida; tal circunstância constituía como um limite prático para a possibilidade teórica e legalmente irrestrita de exploração, de modo que o futuro fluxo de renda não diminuísse ou secasse completamente. Os limites reais eram em geral mais rígidos do que os limites percebidos, e estes, por sua vez, com elevada frequência, mais severos do que aqueles contemplados na prática, quer dizer, circunstância que tornava a propriedade fundiária com ausência do dono tendente a infligir danos irreparáveis à fertilidade do solo e à produção agrícola em geral, o que também tornava as fortunas dos proprietários ausentes notoriamente inconsistentes, com tendência a decair ao longo das gerações. E, no entanto, havia autênticos limites, que lembravam a sua presença de forma tanto mais cruel por passarem despercebidos e não serem respeitados. O encontro da alteridade é uma experiência que coloca a sociedade em

teste: dela nasce a tentação de diminuir a diferença à força, podendo também originar o desafio da comunicação como um empenho constantemente renovado. Ao contrário dos ausentes proprietários fundiários do início dos tempos modernos, os capitalistas e corretores imobiliários da era moderna contemporânea, graças à mobilidade dos seus recursos agora líquidos, não encaram limites reais o bastante (concretos, firmes e resistentes) que obriguem ao respeito. Os únicos limites que se poderiam fazer sentir e respeitar seriam aqueles impostos administrativamente sobre a livre circulação do capital e do dinheiro (BAUMAN, 1999: 12).

Todavia, tais limitações são poucas e distantes umas das outras — e o punhado restante encontra-se sob tremenda pressão para ser apagado ou simplesmente abolido. Se acontecesse de o encontro ser forçado pelo outro lado, no momento em que a “alteridade” tentasse flexionar as fibras e fazer sentir a sua força, o capital teria pouco embaraço em desmontar as suas tendas e encontrar um ambiente mais hospitaleiro, ou seja, não resistente, maleável, suave. Haveria, deste modo, menos ocasiões capazes de instigar tentativas de “reduzir a diferença pela força” ou a vontade de acolher “o desafio da comunicação”. Ambas as atitudes provocariam o reconhecimento de que a alteridade é irreduzível, mas, para ser vista como tal, a “alteridade” deve primeiro constituir-se numa entidade rígida, inflexível, literalmente “aderente”. Suas chances nesse sentido, entretanto, estão encolhendo rapidamente. Para contrair uma capacidade autenticamente constituinte de entidade, a oposição precisa de um “atacante” persistente e efetivo. Todavia, o efeito geral da nova mobilidade é que quase nunca aparece para o capital e as finanças a necessidade de dobrar o inflexível, de afastar as barreiras, de superar ou aliviar a resistência; e, quando surge, pode muito bem ser rejeitada em favor de uma opção mais suave. O capital pode sempre se mudar para locais mais dóceis se o compromisso com a “alteridade” exigir uma aplicação custosa da força ou negociações cansativas. “Não há necessidade de se comprometer se basta evitar” (BAUMAN: 1999, 12-3).

Dessa forma, a persistente busca por custos ainda mais rebaixados fez com que a corporação transnacional movesse sua capacidade produtiva para outras localidades, sempre que houvesse chance de maior lucratividade. Com isso, o reforço da produção industrial aconteceu aos saltos, com a transferência, muitas

vezes, de operações de montagens mais singelas e rotineiras, que não exigem alto nível de qualificação de seus empregados (POCHMANN, 2001: 30).

Ademais, é de se abrir outro parêntese à análise de Paulo José Koling (2017: 2-3). que teve por finalidade realizar uma revisão teórica das abordagens das *teorias da dependência* e posicioná-las no conjunto da elaboração historiográfica sobre a evolução do capitalismo na América Latina, de igual maneira, indicar parte do debate produzido entre dependentistas brasileiros. Além da produção intelectual positivista e a do liberalismo clássico, que induziram a visão do desenvolvimento socioeconômico da região ao longo do século XIX até 1930-45, destacando que foi no período do pós-1930 que apareceram outras abordagens teórico-metodológicas que trataram do desenvolvimento e de diferentes formas de inserção internacional: tendo início com a teoria do subdesenvolvimento (pensamento periférico) e, em seguida, a teoria da dependência. O *pensamento periférico* (prebischiano e cepalino) já havia feito uma crítica considerável à teoria clássica, do *laissezfaire* e da teoria ricardiana das vantagens comparativas, revelando que o modelo de desenvolvimento econômico primário-exportador e sua maneira de inserção internacional eram impróprios para os países latino-americanos, e reconhecia que a industrialização planejada, era de certa forma, uma necessidade histórica para que fosse superada a dependência do sistema centro-periferia (KOLING , 2017: 2-3).

Sabe-se que estudiosos das *teorias da dependência*, por outro lado, mesmo julgando os limites do estruturalismo cepalino (determinismo do progresso técnico na economia, dos elementos externos do sistema e da solução industrializante), reconheceram o apoio e os avanços que os *periféricos* haviam produzido sobre à interpretação da condição periférica tomada pelos países latino-americanos na divisão internacional do trabalho. Analisando por outro ângulo, teórica e metodologicamente, os *dependentistas* classificaram a abordagem, pois se abriu uma discussão interdisciplinar (sociologia, economia, política e história) incluindo uma visão incorporada e histórica do processo, além de debater as relações sociais de domínio construídas em virtude das alianças entre classes, frações, grupos e Estados, com abrangência de nível nacional e internacional, e seus interesses na a dependência. Ainda assim, essa argumentação entre os *dependentistas* também foi importante. É de se depreender que alguns viam no desenvolvimento dependente uma maneira que fosse possível toda forma de crescimento e de inclusão

internacional dos países latino-americanos, já outros sustentavam a necessidade histórico-social da superação dos vínculos da dependência como condição de liberdade nacional do imperialismo (KOLING , 2017:3).

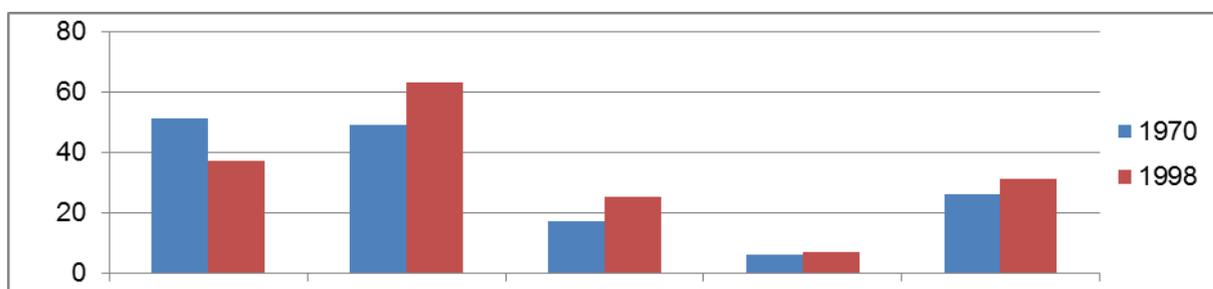
Nos dias atuais, a chamada “globalização” frisa a importância do debate sobre a situação concreta da dependência, dando ênfase ao enfoque histórico-estrutural e o andamento de alguns intelectuais dependentistas, no período de 1960 até os anos mais recentes. Diante desse estudo da historiografia do desenvolvimento latino-americano, Paulo José Koling (2017: 3-4) faz menção ao tema e ao debate apresentado por Raúl Prebisch (1949), e ele mesmo, referindo-se ao texto escrito sobre o pensamento periférico criticou à “tradição copista” que os economistas latino-americanos praticavam, aplicando teorias e modelos universais divergentes aos problemas da região. Vale ressaltar, que esse questionamento não pode ser assimilado como sendo um mero estudo das “ideias pelas ideias”. Ainda que isso possa se tratar da história das ideias, das teorias, ou da história intelectual, a realidade dos projetos e o comprometimento social dos estudiosos, ou seja, das ideias de nação enquanto representação e ideologia, referem-se à sua historicidade e ao chão social em que o intelectual e sua teoria permanecem no tempo e no espaço. Diante disso, pode-se analisar que tanto a construção de uma política econômica como a interpretação histórica do seu significado social continuam, e com isso, pela noção de inclusão ou afastamento dos indivíduos, grupos, etnias, minorias, classes sociais. Em resumo, a sociedade civil como um todo, se organiza nessa construção e sua representação na sociedade política nacional (KOLING , 2017: 3-4).

Logo, a simples atração de empresas instigadas pelos baixos custos impede que a desigualdade de renda que separa o centro capitalista da periferia e da semiperiferia seja reduzida. Contudo, as partes mais complexas do processo produtivo terminam, em grande parte das ocasiões, não sendo externalizadas pela grande empresa, avaliando que as corporações transnacionais especializaram-se mais do que transformaram por completo seu *mix* de produção. Segundo pesquisa efetuada entre 1987 e 1993 com as principais corporações transnacionais constituídas nos Estados Unidos, Japão, Inglaterra e Alemanha, foi constatado que 75% do valor da produção produzida estiveram contidas nos países que operam as matrizes. Também se averiguou que cerca de 82% do total das ocupações

existentes nas corporações transnacionais permanecem concentradas no centro capitalista, segundo as informações das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho. Ao mesmo tempo, note-se a conformação de espaços regionais de categorias do trabalho. Por meio da ação das corporações transnacionais e dos blocos comerciais (UE, Nafta, Ásia, MERCOSUL) reforçam-se também os indicativos de regionalização na participação do trabalho, contendo dinâmicas espaciais quanto ao uso de remuneração da mão de obra (POCHMANN, 2001: 31).

O quadro abaixo demonstra exatamente isso:

Evolução da composição ocupacional nos países da OCDE, 1970-1998 (em %)



Fonte: <http://www.oecd.org/>

Portanto, os países periféricos e semiperiféricos, no intuito de oferecer condições mais satisfatórias à atração das corporações transnacionais, acolhem, em grande parte das vezes, o projeto de agências multilaterais como FMI e BIRD, o que termina por gerar o rebaixamento ainda maior do custo do trabalho (usando recurso público para qualificar mão de obra, gerando contratos de trabalho especiais, expandindo jornada de trabalho, entre outras medidas) e a desregulamentação dos mercados de trabalho. Além de promover a piora da distribuição de renda, não há certezas de que não possa existir um novo deslocamento do processo produtivo para outro local, tão logo isso seja comprovado (POCHMANN, 2001: 31). Aliás, é o dito por Ricardo Antunes:

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, por meio da constituição das formas de acumulação flexível, do downsizing, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, em que se destaca especialmente o

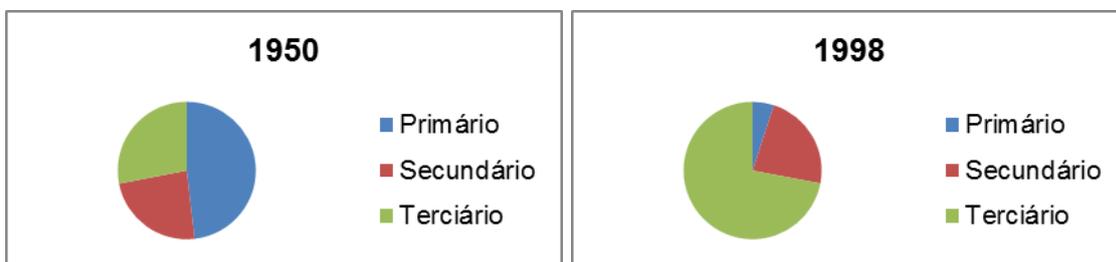
“toyotismo” ou o modelo japonês. Essas transformações, decorrentes da própria concorrência intercapitalista (num momento de crises e disputas intensificadas entre os grandes grupos transnacionais e monopolistas) e, por outro lado, da própria necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do trabalho, acabaram por suscitar a resposta do capital à sua crise estrutural. Opondo-se ao contrapoder que emergia das lutas sociais, o capital iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade (ANTUNES, 2013: 45).

De outro lado, a constituição de cadeias produtivas mundiais encontra-se repartida em dois níveis distintos. No primeiro nível adquirem maior importância nas atividades atreladas aos processos de concepção do produto, definição de *design*, *marketing*, comercialização, supervisão, pesquisa, tecnologia e aplicação das finanças empresariais. Por serem atividades de supervisão e elaboração, são parte do processo produtivo vinculadas aos serviços de apoio à fabricação, com tecnologias mais avançadas, exigindo crescentemente mão de obra mais qualificada, que recebe maior salário e com condições adequadas de trabalho. Não causa espanto, deste modo, saber que a parte majoritária dos investimentos em ciência e tecnologia são de responsabilidade dos países do centro capitalista (POCHMANN, 2001: 32).

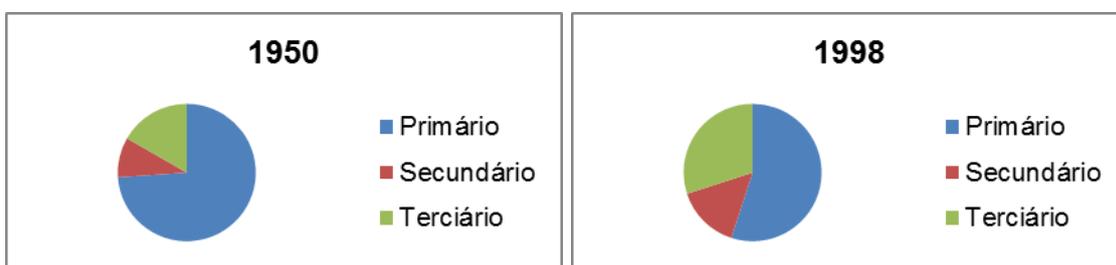
Em resumo, o eixo da diferenciação da competição intercapitalista não mais se alimenta na geração de valor agregado à produção de manufatura, mas na concepção das atividades de mais alta substância tecnológica e de confecção de valor intangível. Ganha igualmente destaque a capacidade empresarial de organização do processo produtivo multinacional e de controle de custos de transação. Entre 1976 e 1996, a estrutura do comércio mundial de produtos sofreu importantes modificações. Os bens com médio e alto conteúdos tecnológicos passaram de 33% para 54% no conjunto das exportações, enquanto os produtos com baixo conteúdo tecnológico e originários do setor primário foram reduzidos de 55% para 31% do comércio. Ao mesmo tempo, mudou velozmente a composição do emprego total nas economias centrais, segundo atestam os indicadores de repartição das ocupações qualificadas e não qualificadas. O quadro abaixo deixa isso bem claro:

Mundo: evolução da estrutura ocupacional, 1950 e 1998 (em %)

Centro



Periferia



Fonte: <http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>

Para as nações não pertencentes ao centro da economia mundial, também houve modificações substanciais na composição do emprego, apesar de terem conservado a tendência de maior participação relativa na ocupação total. A sequência do movimento de “periferização” da indústria, mais recentemente pela condução de partes menos complexas das atividades manufatureiras, tem patrocinado a constituição da aptidão de produção de bens que podem ser avaliados como “quase *commodities*”, com base na elevada escala de produção, no baixo preço unitário, na simplificação tecnológica e na rotinização das tarefas realizadas pelos trabalhadores. A mão de obra abarcada nesse processo produtivo adquire menor despesa do trabalho, sendo mais flexíveis e precárias as condições de trabalho cabíveis ao empregador, não exigindo, em contrapartida, qualificação profissional superior. (POCHMANN, 2001: 33).

Buscando reter seus traços constitutivos mais gerais, é possível dizer que o padrão de concentração flexível articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade que acabam por adequar algo relativamente dessemelhante do padrão taylorista/fordista de acumulação. Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente desenvolvido, resultado da introdução

de processos de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da inserção ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma organização produtiva mais flexível, buscando frequentemente à desconcentração produtiva, ou seja, às empresas terceirizadas. Dispõe de novas técnicas de gestão da energia de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, das categorias “semiautônomas”, além de solicitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, em verdade uma participação manipuladora e que conserva, na essência, as condições do trabalho alienado e estranhado. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, estabelecido com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, até mesmo nas empresas terceirizadas, tem como desígnio a redução do tempo de trabalho (ANTUNES, 2013: 50).

Realmente, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade primordial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, diminuindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo (que não produz valor) quanto suas formas assemelhadas, sobretudo nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente congregadas ao trabalhador produtivo. Reengenharia, *lean production*, *team work*, supressão de postos de trabalho, ampliação da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) habitual da “fábrica moderna”. Se no clímax do taylorismo/fordismo a potência de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela desempenhavam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem ênfase, e são citadas como padrões a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que a despeito disso têm maiores índices de produtividade (ANTUNES, 2013: 50-1).

O sistema industrial japonês, a partir dos anos 70, teve amplo impacto no mundo ocidental, quando se mostrou para os países desenvolvidos como uma opção admissível para a superação capitalista da crise. Naturalmente, a “transferibilidade” do toyotismo precisava, para sua implantação no Ocidente, das inevitáveis adequações às singularidades e particularidades de cada país. Seu desenho organizacional, seu adiantamento tecnológico, sua capacidade de extração energizada do trabalho, bem como a combinação de trabalho em conjunto, os

mecanismos de envolvimento, o controle sindical, eram vistos pelos capitais do Ocidente como uma via possível de superação da crise do acúmulo (ANTUNES, 2013: 50-1).

Nesse novo desenho de organização da produção, a terceirização ganha destaque inédito, sendo a própria alma da reestruturação. Com o início desse fenômeno central é que ocorre, inclusive, a própria conceituação da terceirização, como a cessão de atividade periférica e específica a empresa especializada que a realizará com autossuficiência. Esse conceito foi justamente o adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho na confecção da Súmula nº 331:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Assim, ora trazendo a discussão em torno do que ocorre no Brasil, mostra-se claro que, a partir desse momento, ou seja, da edição da súmula acima, houve uma expansão na utilização da técnica empresarial, seja assistida de (quase) todo o espírito da reestruturação produtiva, seja empregada de forma totalmente desconectada e deturpada da ideia original. Essa última configuração é a mais utilizada no Brasil. Aqui as empresas conservaram, em sua maioria, a mesma estrutura hierarquizada rígida, introduzindo a ideia da terceirização para entregar partes de sua atividade empresarial, geralmente compostas por serviços de baixo nível de tecnologia e de trabalhadores sem qualificação, para empresas, com o escopo de redução de custos. A denominação brasileira dada ao fenômeno (terceirização), bem diferente do que é comumente utilizado no restante do mundo (subcontratação), dá a imagem da deturpação na sua aplicação, já que indica a existência de um “primeiro” e um “segundo”, além do “terceiro”, enquanto que em uma verdadeira terceirização há a contratação entre duas empresas (CARELLI, 2013: 241). Graça Druck e Ricardo Antunes falam a respeito:

No caso brasileiro, constata-se uma verdadeira epidemia nas últimas duas décadas, que contaminou a indústria, os serviços, a agricultura, o serviço público, generalizando-se também não só para as chamadas atividades-meio, mas também para as atividades-fim. Nesse campo – da organização do trabalho –, se evidencia, através da terceirização, condições de trabalho e salariais que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao de escravo, e em que a discriminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição a parte, de fora, externa (DRUCK; ANTUNES: 2013: 220).

Inclusive, neste ano, mais especificamente no dia 31 de março de 2017, foi publicada a Lei 13.429, a qual alterou dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispunha sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Agora, o art. 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 passa a dizer que qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário; e o 2º do art. 4º-A fala expressamente que não se configura vínculo empregatício entre

os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Essa lei trouxe verdadeiro retrocesso ao ordenamento jurídico, uma vez que deixa de existir a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim e todas as funções podem ser terceirizadas. Uma pizzaria, por exemplo, poderia terceirizar o serviço do *pizzaiolo* (o que para alguém com um mínimo de bom senso, não faz sentindo nenhum).

A deturpação do instituto da terceirização no Brasil já sugere tudo: a intenção, na maior parte das vezes, é tão somente escamotear uma relação de emprego por meio da contratação de empresa interposta, travestida de firma especializada, que se responsabilizará pelos trabalhadores indesejados pela contratante. Deste modo, é que começa no Brasil a terceirização, a se alastrar exatamente por uma das atividades menos qualificadas e com menor exigência de especialização: as vinculadas à segurança, conservação e limpeza – inclusive, o inciso III da Súmula 331 foi expressa nessa diferenciação, não formando “vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”. Os profissionais, denominados, no mais das vezes, de “auxiliares de serviços gerais”, como o nome já sugere, realizam tarefas tidas como de baixa qualificação e quase nenhuma especialidade. Pergunta-se: qual a especialidade de um serviço que é chamado de “geral”? O trabalhador terceirizado, portanto, “é o filho bastardo da relação de emprego: um filho renegado, à mercê do conhecimento da paternidade” (CARELLI, 2013: 241).

A terceirização se transforma, portanto, em mera criação de pelo menos dois tipos ou castas de trabalhadores: aqueles que desempenham as atividades que o empregador entendeu em conservar e aqueles outros, de nível inferior, que não merecerão contratação direta por quem irá se valer, ao fim e ao cabo, de seu trabalho. A terceirização perde, então, uma feição de mera intermediação de mão de obra. A finalidade seria só de separar parte dos trabalhadores e se desvencilhar da responsabilidade direta por esses obreiros. Por óbvio que há casos no Brasil da utilização da terceirização segundo os preceitos e ideais que a geraram, que têm, em sua base, a centralização das forças da empresa no seu *savoir faire*, agregando

valor ao seu produto pela contratação de empresas de qualificação na realização das tarefas a elas entregues. Todavia, as pautas da Justiça do Trabalho, compostas em sua grande parte de casos que abrangem a terceirização, demonstram que esses casos infelizmente não são a maioria (CARELLI, 2013: 242).

Além disso, no que se alude ao coletivo de trabalhadores, a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria rivalidade entre os que trabalham muitas vezes na mesma localidade, nas mesmas funções, porém estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos distintos uniformes, que identificam os de “primeira” e de “segunda” categoria. Um *apartheid* que tem consequência direta sobre a potencialidade da ação coletiva e sindical, à medida que a terceirização comina numa pulverização dos sindicatos, ocorrendo muitas vezes que numa mesma empresa os diferentes setores terceirizados, ao molde da limpeza, vigilância, alimentação, manutenção, etc., agrupam trabalhadores que estão enquadrados e representados por diferentes sindicatos (DRUCK, ANTUNES: 2013, 220).

Finalmente, uma dimensão da precarização do trabalho declarada pela terceirização: trata-se de como ela encobre e esconde as relações de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores subcontratados, intermediadas por uma terceira, seja na configuração de empresa, cooperativa, PJ (empresa do eu sozinho), ONG, eximindo-se do encargo formal pelos trabalhadores e, desta forma, burlando a legislação trabalhista na transferência dos custos do trabalho (dos direitos sociais e trabalhistas regidos pela CLT) para a terceira que comumente está ali intermediando a contratação dos trabalhadores, porque é a empresa contratante que de fato gere, aparelha e controla o processo de trabalho dos terceirizados. Nesse último campo ou dimensão, trata-se da regulação dos direitos trabalhistas, na qual o Estado e as instituições que atuam no direito do trabalho no Brasil (Auditores fiscais do trabalho, Promotores do Ministério Público do Trabalho e Juizes da Justiça do Trabalho) desempenham um papel essencial para assegurar o respeito à CLT e outros instrumentos de regulação, ou melhor, tem a função de manter vivo o direito do trabalho, que tem por objetivo pôr limites ao processo de exploração capitalista do trabalho diante da relação assimétrica e dessemelhante entre empresários e empregados (DRUCK, ANTUNES: 2013, 220).

E é isso que está acontecendo no Brasil nos dias atuais, através da Lei 13.429/2017, que trouxe a total liberalização da terceirização, proposto e defendido pelo empresariado.

Desta feita, nota-se que existe o emprego do modelo toytista no Brasil, todavia, tal aplicação é totalmente precarizada e desvirtuada, visto que os principais serviços que são, de fato, terceirizados são os de pouquíssima especialização, o que tem como consequência a total vulnerabilidade empregados, a diminuição de salários e o escamoteamento de relações empregatícias previstas na CLT.

2.2 Uma breve recapitulação dos fundamentos do sindicalismo brasileiro e a questão do enquadramento por categoria

Os aspectos até aqui trazidos, nos quais se deu destaque aos métodos que trouxeram alteração na configuração relativa à relação do contrato de trabalho em decorrência do desenvolvimento (ou subdesenvolvimento, a depender da interpretação), em países estrangeiros (e no Brasil), de técnicas como o toyotismo e a terceirização, trazem também consequências no que se refere ao enquadramento dos trabalhadores, em suas variadas categorias.

Em primeiro lugar, antes de a questão do enquadramento sindical, é bom se recapitular – de forma bastante breve – quais são os fundamentos (históricos e sociológicos) que regeram o sindicalismo no Brasil, os quais ainda influenciam as regras de organização sindical nos dias de hoje (não só no enquadramento em si, mas também, na questão da contribuição sindical, da constituição dos sindicatos e da unicidade sindical – temas que serão tratados especificamente no capítulo posterior).

No nascimento do sindicato no Brasil, o vocábulo *interesse* abandonou a sua natureza privada e apenas era autêntico quando subordinado ao interesse geral pela prosperidade e a harmonia social, realçando a colaboração entre funcionários e empregadores e ao perseguir um meio ordeiro para a resolução dos antagonismos. O comportamento de ambas as partes devia beneficiar o bem geral, sendo que isso

se observa no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³: de maneira alguma o interesse da classe ou do particular se sobressaia sobre o interesse público. Ora, o que se buscava em torno de norma relativamente ao tema *sindicalização* surgiu no ano de 1931 e deu aso à edição do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931; nela, encontrava-se encastada a ideologia da administração pública no que diz respeito à matéria: a convivência entre o capital e o labor tinha de ser simétrica e competia ao governo assegurar a concórdia, ocupando-se das funções de legislar e deliberar sobre o direito trabalhista (BENSUAN, 2006: 163).

Demais características do Decreto do ano de 1931 e de decretos que advieram são dignas de serem relatadas: o elo das organizações sindicais com o Estado alcançava um regime de mero mecanismo técnico e examinador. Assim sendo, a administração pública conservava seus encarregados no interior das organizações sindicais, sendo que tais encarregados inspecionavam as assembleias, avaliavam o *status* financeiro e expediam pareceres à administração pública a cada trimestre; as corporações sindicais agiam conforme inexorável cautela, sendo o Estado capaz de interceder se supusesse qualquer anormalidade; mesmo que a sindicalização não fosse forçosa, com o aval do Ministério do Trabalho, o Estado designava alguns benefícios (meros exemplos) aos trabalhadores que faziam parte dos sindicatos: apenas os operários sindicalizados obtinham o direito ao resguardo do Estado em razão de perseguição advinda dos patrões; exclusivamente os operários sindicalizados podiam gozar das férias; somente os empregados sindicalizados se favoreciam das leis de caráter previdenciário; unicamente os trabalhadores sindicalizados tinham a possibilidade de se valerem das “Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento” (CARVALHO, 2010: 116).

Assim que foi estabelecida a Assembleia Constituinte do ano de 1934, determinadas alterações democratizantes foram instituídas nessa norma. A basilar delas foi o término da unicidade sindical, pois bastava que um terço dos obreiros de

³ Art. 8º: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

uma classe profissional num município se agrupasse para que fosse admissível originar um sindicato, bem como foram abolidos os fiscais da administração pública nos órgãos sindicais. Entretanto, o decreto de 12 de julho de 1934 contradisse o preceito constitucional que instituíra “completa autonomia dos sindicatos”, visto que o mesmo foi publicado nos quatro dias antecedentes da promulgação constitucional, ou seja, uma resistência adiantada ao comportamento mais democrático dos legisladores. Logo, embora o decreto acrescentasse direitos aos trabalhadores que participavam dos sindicatos contra eventuais perseguições patronais, especialmente os obreiros que desempenhavam cargos de gerência contra, tal decreto conservou a aceção de sindicato como aparelho de cooperação da administração pública, pois ele determinava o reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, ao qual os sindicatos precisavam remeter seus regulamentos e a quadro de trabalhadores filiados e, ainda determinava as atividades internas das associações sindicais (CARVALHO, 2010: 116).

Conseqüentemente, o sindicato não poderia ser uma entidade que defendesse os interesses dos empregados e empregadores, mas sim, uma corporação que simplesmente colaboraria para a adequada relação entre as classes trabalhistas e a administração pública.

Prova disso é que por intermédio de controles específicos em procedimentos de apuração e multiplicação das lideranças sindicais (inclusive sua educação e treinamento), o Estado Novo transformou a atuação sindical em matéria estatal, visto que os seus líderes eram custeados, após 1940, por um imposto sobre a receita dos empregados – instrumento paradigma de manutenção do poder governamental (BENSUAN, 2006: 163).

Logo, o tributo sindical concedeu aos sindicatos os recursos para sua própria conservação, sem deles demandar empenho algum:

O último esteio importante da legislação sindical do Estado Novo foi o imposto sindical, criado em 1940, ainda vigente até hoje, apesar dos esforços para extingui-lo. A despeito das vantagens concedidas aos sindicatos oficiais, muitos deles tinham dificuldade para sobreviver, por falta de recursos. O imposto sindical veio dar-lhes o dinheiro sem exigir esforço algum de sua parte. A solução foi muito simples: de todos os trabalhadores, sindicalizados ou não, era descontado anualmente, na folha de pagamento, o salário de um dia

de trabalho. Os empregadores também contribuía. Do total arrecadado, 60% ficavam com o sindicato da categoria profissional, 15% iam para as federações, 5% para as confederações. Os 20% restantes formavam um Fundo Social Sindical, na prática, utilizado pelo Ministério do Trabalho para as mais diversas finalidades, algumas delas escusas, como o financiamento de campanhas eleitorais (CARVALHO, 2010: 121).

Assim sendo, o sistema corporativo vigente nas normas e valores de legitimação do governo antes de 1939 transformou-se, entre aquele ano e 1943, em um regime repressor e com aptidão totalitária (BENSUAN, 2006: 164).

A estrutura sindical afastava grupos de obreiros de grande importância, pois, na atmosfera dos centros urbanos, estavam apartados todos de obreiros autônomos e as empregadas domésticas, os quais não eram sindicalizados nem se favoreciam do regime de previdência social, da mesma maneira que permaneciam afastados todos os obreiros rurais, que nesse período constituíam a maior parte. Logo, criou-se um raciocínio de que a organização das garantias sociais seria guiada pelas prerrogativas e não por intermédio dos direitos, visto que se ela fosse engendrada como tal, necessitaria favorecer a todos do mesmo modo, entretanto, da maneira como foram inseridas as garantias sociais, estas alcançariam somente aqueles a quem a administração pública resolvia beneficiar, de forma exclusiva aos que se encaixavam no domínio sindical corporativo preparado pelo governo (CARVALHO, 2010: 121).

Com isso, à medida que administrava o associacionismo e criava diversos aparelhos de controle do mercado de trabalho e de mediação das divergências, o governo Vargas, na realidade, por um ângulo, afastava do mercado e de seus inerentes recursos a capacidade de exercer seus próprios interesses e, por outro, dificultava a criação de uma legislação que realmente trouxesse benefícios aos trabalhadores. Isso acontecia porque o governo era o local em que, predominantemente, elaborava-se a legislação laboral. Em consequência, os órgãos sindicais eram excessivamente limitados, não se constatando, portanto, a participação dos trabalhadores na estrutura positiva do Estado, ou seja, constituiu-se um “corporativismo maneta” (BENSUAN, 2006: 165).

José Murilo de Carvalho traz uma análise sobre o período:

Se o avanço dos direitos políticos após o movimento de 1930 foi limitado e sujeito a sérios recuos, o mesmo não se deu com os direitos sociais. Desde o primeiro momento, a liderança que chegou ao poder em 1930 dedicou grande atenção ao problema trabalhista e social. Vasta legislação foi promulgada, culminando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943. A CLT, introduzida em pleno Estado Novo, teve longa duração: resistiu à democratização de 1945 e ainda permanece até hoje em vigor com poucas modificações de fundo. O período de 1930 a 1945 foi o grande momento da legislação social. Mas foi uma legislação introduzida em ambiente de baixa ou nula participação política e de precária vigência dos direitos civis. Este pecado de origem e a maneira como foram distribuídos os benefícios sociais tornaram duvidosa sua definição como conquista democrática e comprometeram em parte sua contribuição para o desenvolvimento de uma cidadania ativa (CARVALHO, 2010: 110).

Angela Araújo (1998: 384) diz que a fabricação do alicerce da normatização do trabalho em nosso país aconteceu com o estabelecimento da revolta de 1930, adjunta às características de coordenação dos trabalhadores. Esse foi o motivo da grande reprovação por ambos os setores das relações de trabalho, empregadores e conselhos sindicais. Era incomensuravelmente protetora, na perspectiva dos patrões, e imensamente regulamentadora na perspectiva dos empregados.

Tais alegações podem ser fundamentadas mediante a análise dos estudos de José Murilo de Carvalho os quais apontam que o “Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio” se originou na data de 1930, menos de dois meses depois do triunfo do golpe (CARVALHO, 2010: 119).

Apesar de este ente administrativo alcançar igualmente todo o ramo industrial e comercial do país, seu vigor era conduzido totalmente para o setor trabalhista e da normatização social:

A interferência do Estado era uma faca de dois gumes. Protegia-se com a legislação trabalhista, constrangia com a legislação sindical. Ao proteger, interferia na liberdade das organizações operárias, colocava-as na dependência do Ministério do Trabalho. Se os operários eram fracos para se defender dos patrões, eles também o eram para se defender do Estado (CARVALHO, 2010: 118).

Ao se analisar esse tipo de tratamento, observa-se um agrupamento de métodos que declinavam às categorias privadas a capacidade de condução do mercado de trabalho. Logo, na era varguista, principiou-se um Estado em posição proeminente na deliberação sobre os conflitos jurídicos. Assim, o conflito de interesse peculiar dos sistemas capitalistas, que nasce com o proletariado e reivindicava uma melhor partilha das riquezas originadas pela mão de obra, converteu-se em divergência jurídica, menosprezando os órgãos sindicais e a autonomia das partes em sua relação de trabalho (BENSUAN, 2006, p. 167).

Sobre o tema, novamente, José Murilo de Carvalho escreve:

A antecipação dos direitos sociais fazia com que os direitos não fossem vistos como tais, como independentes da ação do governo, mas como um favor em troca do qual se deviam gratidão e lealdade. A cidadania que daí resultava era passiva e receptora antes que ativa e reivindicadora (CARVALHO, 2010, p. 126)

Assim, de acordo com Fernando de Brito Alves (2013: 248) o dirigismo estatal com relação aos sindicatos se fez sentir notoriamente também durante o governo Dutra e a estrutura sindical não se modificou.

Ademais, também como consequência direta do histórico do sindicalismo brasileiro e um dos principais fatores do anacronismo da organização sindical brasileira na atualidade, o “enquadramento sindical” básico vigente hoje no Brasil, previsto no art. 511, § 2º, da CLT, foi instituído na primeira metade do século XX, época em as relações produtivas no sistema capitalista eram implantadas em conformação taylorista e fordista. Existe relação direta entre o modelo de produção taylorista-fordista e o sistema de reunião sindical por categoria profissional, o que provoca também possibilidade de que seja este repensado em escoamento da superação, em diversas situações fáticas, daquele. Nota-se que o ponto de agregação é o empregador, isto é, aquele que se aproveita da prestação laborativa oferecida (em um contexto fordista). Aqui é possível traçar uma provável identidade entre subordinação clássica (subjéctiva) e categoria profissional, já que são ambas centralizadas na figura do empregador e funcionam relativamente bem no padrão fordista de produção (ALVES, 2015: 113).

O critério de reunião sindical do trabalhador por categoria profissional se harmonizar ao conceito clássico de subordinação fixado por Mauricio Godinho Delgado (2011: 291), vez que os funcionários urbanos, operários destinatários originais da proteção celetista, se agrupavam, em regra geral, em grandes fábricas, com trabalho uniforme entregue a um empregador bem identificado e que instituiu a prestação laborativa da massa assalariada por intermédio de ordens diretas quanto ao modo de seu cumprimento.

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção *etimológica* de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de "submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência". A subordinação corresponde *ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego*. Consiste, assim, *na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará (DELGADO, 2011: 291).

Na subordinação tradicional, de contornos subjetivos, como se percebeu, o destaque para a identidade fática da figura jurídica se dá conforme a atuação do empregador, que ostensivamente gere a prestação laborativa por meio de ordens diretas quanto ao modo da sua realização. De igual maneira, na associação do trabalhador ao sindicato por categoria profissional o elemento de sua fixação é o empregador, uma vez que, uma vez identificada sua atuação econômica, haverá, de modo correlativo, o "enquadramento sindical". Em síntese, a subordinação em seu aspecto subjetivo, clássico, admite um sindicalismo por categoria profissional, porque a centralidade, em ambos os casos, se dá na figura do empregador que diretamente titula o contrato de emprego (ALVES, 2015: 114). Nessa linha escreve Delgado:

Clássica é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a

acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador, É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias (DELGADO, 2011: 293).

Todavia, como amplamente explorado nos capítulos anteriores, a uniformização, a prevalência do sistema de produção fordista, o operariado como destinatário embrionário das regras celetistas e a uniformidade de atuação sindical experimentaram diminuição no final dos anos 1980. O proletário também se transformou. Seu empregador exige o máximo de comprometimento, já que, em última análise, a preservação do posto de trabalho e o pagamento do salário no fim do mês passam a estarem sujeitos, também e principalmente, da postura de cada “colaborador”. O trabalhador deve ser devotado ao seu patrão, agindo com eficiência e pensando em novas possibilidades de progresso da produção, desde que dentro do novo modelo constituído (ALVES, 2015: 115).

Esse empenho não é um envolvimento instigado, isto é, estimulado, mas, sim, um envolvimento manipulado, como sustenta Ricardo Antunes (2013) ao analisar o toyotismo, pois o trabalhador da empresa toyotista tem que estar envolvido com o plano da empresa:

Nessa nova empresa liofilizada é necessário um novo tipo de trabalho, um novo tipo daquilo que antes se chamava de trabalhadores e hoje os capitais denominam, de modo mistificado, “colaboradores”. Quais são os contornos desse novo tipo de trabalho? Ele deve ser mais “polivalente” e “multifuncional”, algo diverso do trabalho que se desenvolveu na empresa taylorista e fordista. O trabalho que as empresas buscam cada vez mais não é mais aquele fundamentado na especialização taylorista e fordista, mas o que floresceu na fase da “desespecialização multifuncional”, do “trabalho multifuncional”, que em verdade expressa a enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho. E isso ocorre tanto no mundo industrial quanto nos serviços, para não falar do agronegócio, soterrando a tradicional divisão entre setores agrícola, industrial e de serviços (ANTUNES, 2013: 266).

Assim sendo, o individualismo aumenta no âmbito da classe trabalhadora. Torna-se cada vez mais difícil demandar do trabalhador brasileiro, sem garantia de emprego, uma atuação atentada com o futuro da categoria. Cada um tende a cuidar das suas tarefas e se apartar-se gradativamente do palco coletivo. A terceirização merece, como já mencionada em linhas acima, destaque negativo nesse contexto. Por isso mesmo, manifesta-se Antunes no rumo de que:

Opondo-se ao contrapoder que emergia das lutas sociais, o capital iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. Fez isso, por exemplo, no plano ideológico, por meio do culto de um subjetivismo e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social (ANTUNES, 2013: 45).

Como é de se presumir, infelizmente, o movimento sindical acompanhou do pior modo possível o processo de fragmentação que se tornou generalizado no sistema capitalista. Ao invés de um contraponto caracterizado pela aglutinação da classe trabalhadora em torno da salvaguarda do trabalho, emprego e renda, conheceu o Brasil uma preocupante proliferação de pequenos sindicatos. Aparentemente, o sindicalismo brasileiro, consciente ou inconscientemente, reproduziu, da pior maneira possível, a receita neoliberal e se tornou acanhado, fragmentado, especializadíssimo, com efeitos perversos para os trabalhadores. Nota-se, a cada dia, uma multiplicidade de trabalhadores que desenvolvem sua mão de obra cotidiana no interesse direto e imediato de alguém que não é seu empregador. Esse fenômeno, por si só, faz com que haja níveis distinguidos de direitos trabalhistas entre pessoas que produzem no interesse direto e imediato de um mesmo destinatário final (tomador de serviços ou contratante). Os sindicatos, atrelados a um escólio conservador dos conceitos de subordinação e de categoria profissional, acabam por perder representatividade e efetividade em suas ações (ALVES, 2015: 115).

Outra oposição ainda pode ser lançada: se trabalhadores, embora indiretamente agenciados, são estruturalmente (ou por subordinação reticular,

integrativa, objetiva) submissos ao tomador dos seus serviços, então são empregados deste, que é quem se apodera de sua força produtiva, e não de quem lhes contratou diretamente. Seria então dispensável qualquer releitura do conceito de categoria profissional para avaliar direitos sindicais em isonomia com os demais obreiros diretamente contratados por quem (direta ou indiretamente) se apropria da prestação empregatícia. Ocorre que a comprovação jurídica (e judicial) de cada vínculo direto deprecia uma profusão de processos que poderia não praticar sempre a almejada justiça nos casos concretos. A releitura do conceito de categoria profissional, em conformidade com aspectos objetivos da subordinação jurídica, pode levar, imediatamente e sem exclusões infundadas, a resultados mais eficazes no plano da igualdade remuneratória, por aplicação das normas autônomas advindas de sindicatos com melhor capacidade negocial coletiva. Aliás, há forçosamente a ampliação da base de representação, que pode, também, convergir para maior efetividade do ente coletivo obreiro (ALVES, 2015: 116). Dessa forma diz Delgado a respeito:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento". Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2013: 294).

Logo, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na "fábrica-mínima" pode não ser o funcionário diretamente por ela contratado, já que o modelo não é mais o de estruturação fordista, então é importante repensar a noção de categoria profissional. A subordinação objetiva pode, em diversas circunstâncias fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao sindicato, que não mais avalie como essencial a figura do empregador, mas, sim, as atividades principais desenvolvidas por diversos trabalhadores em uma mesma conjuntura produtiva. A realidade social que ensejou o estabelecimento da regra legal celetista de "enquadramento" não é mais a mesma nos dias atuais. Em certo

sentido, o empregador tende a perder centralidade no aparelho pós-fordista ou de especialização flexível, porque boa parte das atividades essenciais de diversas empresas foi disseminada para outras tantas, que parcelam as tarefas necessárias à realização do empreendimento. O trabalho se fragmenta na medida em que as atividades são colocadas sob a responsabilidade de diversos contratantes de mão de obra. O trabalhador não produz mais cogente e diretamente para o seu empregador (ALVES, 2015: 116).

Portanto, em diversas circunstâncias fáticas, a atividade laborativa é desenvolvida de acordo com os ditames do contratante do empregador direto, apesar seja aquele (o contratante, tomador dos serviços) o único a apoderar-se, em última análise, da mão de obra da pessoa natural. Logo, não é mais razoável fixar o ponto de agregação do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) simplesmente pela vinculação a certo tipo de empregador, em consonância com o que ele desenvolve, mas sim, também, pelo discernimento de quem é o destinatário final da atividade entregue, examinada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação objetiva. A similaridade de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em condição de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas parecidas ou conexas, pode ser vista de acordo com o que explora aquele que fixa a atividade cotidiana do trabalhador, e que dela se vale, em última análise, independentemente de quem seja o empregador direto (ALVES, 2015: 117).

Sabe-se que o critério do enquadramento por categoria está intimamente ligado com o método de organização sindical hoje construído no Brasil, isto é, o da unicidade sindical. Portanto, como já argumentado nas linhas anteriores, se o método de enquadramento por categoria está totalmente ultrapassado, é lógico que não só os critérios da contribuição sindical (essa modificada no corrente ano, que, por sua atualidade, merece também ser analisada), da constituição dos sindicatos e da unicidade sindical também estão, sendo estes os principais temas deste estudo, como poderá ser analisado no capítulo posterior.

3 DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Antes de apresentar as propostas de modificação da legislação pertinente à organização sindical para uma maior eficácia da liberdade sindical, é de se buscar conceituar *liberdade sindical* no que concerne aos três entraves (que estão umbilicalmente interligados) mencionados acima: a compulsoriedade da contribuição sindical, a dificuldade em constituição de sindicatos e a unicidade sindical. É de se analisar.

3.1 O conceito de “liberdade sindical” no âmbito da OIT e de legislações estrangeiras

Em primeiro lugar, de acordo com os preceitos internacionais, a contribuição sindical (subtítulo 3.2) não pode ser estabelecida por lei, e sim acordada por meio de instrumento coletivo. O caráter obrigatório, na forma de imposto, é intolerável diante dos parâmetros de liberdade sindical proclamados no mundo inteiro, questão esta já consolidada perante a OIT, maiormente em se tratando de nações tidas como democráticas. As contribuições aos sindicatos compõem (ou deveriam compor) uma obrigação livremente adotada com base no associativismo. O pagamento da contribuição representa cumprimento do estatuto e demais discussões da entidade sindical. Nos casos de trabalhadores não filiados, deverá ser designada uma cota de representação para cobrir os gastos do sindicato no exercício da representação, especialmente nas negociações coletivas. Afinal de contas, utilizando como regra geral a aplicação do contrato coletivo a todos os obreiros do respectivo âmbito de atuação sindical, filiados ou não, seria injustificável que estes últimos não arcassem com os custos da negociação e dela se favorecessem (PEGO: 2012: 86).

É esta sistemática está prevista na Lei Sindical Argentina, em específico no art. 9º da Ley 14.250:

Art. 9º. As convenções coletivas podem conter cláusulas de acordos de benefícios especiais baseados em adesão à associação profissional dos trabalhadores que assinaram.
As disposições da Convenção para a qual as contribuições em favor dos trabalhadores da associação, será válido não só para os

membros, mas também para não-membros no âmbito da convenção (Tradução Livre).⁴.

Porém, tendo vista a plena observância da liberdade sindical, deve ser autorizado ao trabalhador individual não filiado, ou filiado a outra entidade, que se contraponha à cota de representação. Nessa situação, a consequência será a abdicação aos benefícios da norma coletiva, constituindo uma exceção a preceito geral de aplicação *erga omnes* do convênio coletivo. Em se tratando das cotas de trabalhadores não filiados ou filiados a outro sindicato, é admissível a utilização de dois sistemas: i) arrecadar a cota de representação somente dos não filiados, uma vez que os filiados já contribuem perante o ente sindical; ii) arrecadar a cota de representação de todos os trabalhadores representados, filiados ou não. O debate que se revela é a possibilidade de discriminação na primeira conjectura, uma vez que poderia, indiretamente, estar tratando de maneira diferente os trabalhadores filiados dos não filiados, ou até mesmo obrigando uma filiação. Apesar de ambos os sistemas sejam salutares, opina-se pelo primeiro, adotado, inclusive, no sistema sindical norte-americano (PEGO: 2012: 87). Eis como se posiciona Silva respeito do desconto:

A decisão de autorizar o desconto sobre a folha de pagamento deveria partir dos trabalhadores e das entidades sindicais, e não da lei, como ocorre nos arts. 545 e 582 da CLT. A respeito, colhe-se o verbete 477 do Comitê de Liberdade Sindical: "The Committee has requested a Government to take the necessary steps to amended the legislation so that workers can opt for deductions from their wages under the check-off system to be paid to trade union organizations of their choice, even if they are not the most representative". (Livre tradução: "O Comitê requisitou a um governo que tome as medidas necessárias para reformar a legislação de modo que os trabalhadores podem optar por descontos de seus salários sob a forma de retenção em folha para ser pago à organização sindical de sua escolha, ainda que não a mais representativa" (SILVA, 2015: 83).

⁴ **Art. 9º.** La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

Isso porque favorecer, até certo ponto, o trabalhador filiado ao sindicato é medida imprescindível para o próprio incentivo da coletivização entre os trabalhadores. Os benefícios resultantes da campanha e atuação dos sindicatos devem ser gozados por aqueles que pertençam à entidade e nela acreditam, por intermédio de filiação espontânea. Nada mais justo do que oferecer benefícios para aqueles que cooperam com o sindicato, desde que não sejam desobedecidas as garantias fundamentais de não discriminação, como, por exemplo, não se deve aceitar a exigência da condição de filiado como requisito para o emprego, infringindo a liberdade do exercício profissional (PEGO: 2012: 87).

Deve-se aplicar a faculdade dos trabalhadores de optarem pela via mais adequada. Averigüe-se o verbete 475: A retirada do sistema de desconto salarial, que possa levar a dificuldades financeiras das organizações sindicais, não é conducente ao desenvolvimento de relações trabalhistas harmoniosas e deve portanto ser evitada⁵ (SILVA, 2015: 83).

No sistema espanhol, os entes sindicais podem estabelecer contribuições recorrentes para a gestão do sindicato e como retribuição ao serviço. A exigência específica dos gastos de representação sindical é classificada uma subespécie dessas contribuições, e abrange todos os trabalhadores estabelecidos naquele âmbito de representação, sejam eles filiados ou não. Em regra, são estipuladas mediante convênio coletivo, cuja previsão legal localiza-se no artigo 11 da *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*:

Artigo 11. 1. As convenções colectivas podem estabelecer os termos pelos quais os trabalhadores incluídos no seu âmbito Geston economicamente atendan os sindicatos representados na SNB, estabelecendo um cânone econômico e que regulam as modalidades de pagamento. Em qualquer caso, a vontade individual do trabalhador, que deve ser expressa, por escrito, na forma e condições a determinar em negociações coletivas serão respeitados. 2. O empregador deve a dedução das contribuições sindicais sobre os salários ea transferência correspondente a pedido do trabalhador

⁵ “The withdrawal of the check-off facility, which could lead to financial difficulties for trade union organizations, is not conducive to the development of harmonious industrial relations and should therefore be avoided”

da filial união e autorização prévia, desde que, é ele (Tradução livre).⁶

Para além dessas contribuições, é possível a instituição de outras contribuições especiais, como aquela para a entrada no sindicato ou para ocasiões extraordinárias. Outra polémica que pertence ao tema receita sindical diz respeito ao abatimento em folha da contribuição. A necessidade de autorização por escrito é a escolha que mais se compatibiliza com os ditames da liberdade sindical, da proteção e intangibilidade da remuneração. Não se quer com isso desconsiderar o valor do desconto direto sobre o salário ao movimento sindical, uma vez que traduz a imperativa regularidade das finanças das entidades sindicais. Todavia, tal argumento não é suficiente para autorizar o desconto direto do salário do obreiro contra a sua vontade, devendo ser garantido o direito de contestação individual ao desconto. A exigência de autorização pelo trabalhador nunca poderá ser confundida ou vista como uma conivência ao calote ou desvalorização desta fonte de rendimento do sindicato, porque o abatimento em folha não se confunde com o não pagamento (PEGO: 2012: 87).

De tal modo, necessitando de autorização do empregado para o desconto em folha das contribuições e o direito de impugnação individual ao desconto, do mesmo modo devem ser valorizados os mecanismos, inclusive judiciais, de cobrança dos obreiros inadimplentes, isso quando o estatuto não previr outras repreensões àqueles inadimplentes contumazes (PEGO: 2012: 87).

No que diz respeito à liberdade sindical, mais especificamente quanto à constituição de sindicatos (subtítulo 3.3 do trabalho), a Convenção nº 87 da Organização Intranacional do Trabalho é um dos mais influentes instrumentos normativos no plano do Direito do Trabalho em todo mundo. É uma das convenções fundamentais da OIT e assume carácter cogente no âmbito de todos os países membros, ainda que não sejam signatários específicos. Este é o texto da

⁶ **Artículo 11. 1.** En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva. **2.** El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Convenção n. 87 da OIT, naquilo que é importante para a liberdade sindical no âmbito de sua unicidade/pluralidade:

Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

De acordo com os termos do artigo 2º da Convenção 87 da OIT, a liberdade de constituição vem a ser o direito dos trabalhadores e empregadores, sem nenhuma diferenciação nem autorização prévia de constituir as organizações que considerem profícuas.

A primeira peça deste direito é o subjetivo, pelo qual, considera-se a sua titularidade conforme o que dispõe a sua convenção 87, deve-se concluir que é bilateral: trabalhadores e empregadores. Por diversas razões, entre as quais a origem histórica, a papel equilibrador sindical, a natureza dos sindicatos, as diferenças de meios de atuação, etc.; a doutrina questiona essa bilateralidade afirmando que o direito que diz respeito aos trabalhadores é de liberdade sindical, ao passo que o dos empregadores é o direito genérico de associação, todavia, no exercício de seu direito geral de associação, poder-se-ia conceder aos empregadores uma boa parte das garantias da liberdade sindical sem que suas organizações fossem classificadas como sindicatos, porquanto são associações constitucionalmente relevantes às quais o estado social de direito assinala um papel muito mais saliente e, por conseguinte, o melhor *status* de qualquer outra associação. É evidente que a lógica da Convenção 87 afina-se corretamente com o tripartismo da OIT e, por conseguinte, para este a liberdade sindical é um direito bilateral que se aplica tanto a obreiros como a empregadores. Apesar disso, os empregadores não costumam formar organizações sindicais, mas associações, já que lhes prestam muito mais valor a sua relação com o poder político e a suas negociações com este que é a sua atuação no terreno das relações laborais. Daí que a roupagem institucional de sindicatos não se lhes acomoda com perfeição. Por último, dentro da própria OIT, ainda que a Convenção 87 reconheça o direito dos empregadores de constituir organizações sindicais, a prosperidade deste direito em outras normas é no mínimo de associação (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 27).

A começar deste ponto, segue-se analisando o direito quanto aos trabalhadores a cerca dos quais se reconhece o direito de constituição (tema que será analisado com maior profundidade no capítulo adiante) “sem nenhuma distinção”. Torna-se notória uma clara vocação de universalidade subjetiva do direito, deste modo, tal disposição se deve interpretar sempre com critério extensivo, envolvendo a todo aquele que desenvolva uma atividade laboral. Em consequência, em primeiro lugar, compreendem-se tanto a mão de obra por conta própria, tanto a por conta alheia e, entre estas, tanto os autônomos, quanto os subordinados. Considera-se que isso não embaraça que se estabeleçam modulações em cada caso: uma organização sindical de trabalhadores dependentes se forma justamente porque tem uma contraparte empresarial com a qual anseia negociar e a quem vai pressionar, contrapesando sua relação de poder; entretanto, uma organização de “trabalhadores autônomos carece de contraparte empresária e, portanto, sua atividade será dirigida basicamente a autoridade pública, seja local, regional ou nacional” (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 27). Aliás, assim diz Dorneles (2010: 92) a respeito do tema:

Trata-se de um princípio de extrema relevância ao direito das relações coletivas de trabalho, reconhecido universalmente, inclusive perante a comunidade internacional. A Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 1948, por exemplo, assegura em seu art. 20 o direito de reunião e de associação pacíficas, embora ninguém seja obrigado a pertencer a uma determinada associação.

No entanto, ainda que no âmbito subjetivo da liberdade sindical estejam abarcados todos os trabalhadores, sem distinção, ao se tratar de uma instituição ligada ao direito do trabalho e, conseqüentemente, a lógica do trabalho subordinado ou dependente, resulta natural que o eixo principal das disposições sobre liberdade sindical se aluda a quem presta serviços em tais condições, aplicando-se às organizações de trabalhadores autônomos apenas aquilo que seja pertinente. E isso se traduz essencialmente nas faculdades de organização criação e configuração livre do sujeito coletivo, pois as faculdades de atividade, sobretudo as coletivas (negociação coletiva e greve) não lhes podem ser aplicadas pela sua própria natureza (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 27-8).

Ademais, a universalidade do âmbito subjetivo da liberdade sindical entre os trabalhadores subordinados abarca os trabalhadores privados e os trabalhadores públicos. Sem embargo, a Convenção 87 da OIT admite a possibilidade de excluir do âmbito subjetivo da liberdade sindical os membros das forças armadas e policiais como se assinalou anteriormente, esta norma institui que a legislação nacional definirá o grau de aplicação ou de exclusão correspondente a estes trabalhadores, de tal modo que poderia existir Estados nos quais as forças e policiais se sindicalizassem, ainda que com a possibilidade restrição de determinadas matérias, como por exemplo, a de greve. Em todo caso, deve existir disposições constitucionais em matéria de liberdade sindical, pois em se cuidando de tratado internacional sobre direitos humanos, as convenções da OIT, as únicas limitações subjetivas juridicamente viáveis são as que possam se basear na Carta Magna. Isto é, de uma leitura das Constituições Latino Americanas, a extensão das conclusões não sobrepuja o âmbito de certas categorias de servidores públicos, pelo que nenhuma categoria de trabalhadores privados tem diminuída a sua liberdade de constituição (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 28). Além do mais, assim é dito por Mário Ackerman (2010:86):

Nesse contexto conceitual, temos estas duas grandes convenções: a Convenção nº 87 de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, de sindicalização. Aqui, faremos alguns comentários sobre essa convenção. A quem se aplica? Absolutamente, a todos os trabalhadores e empregadores públicos e privados. Como diz o art. 2º, não há distinção alguma. Sobre isso, Horácio Guido está de acordo que os juízes também podem formar sindicatos. Mas existem exclusões admitidas na convenção, por exemplo, as Forças Armadas e a Polícia. É o que diz o art. 9º. Mas isso não quer dizer que esteja proibido. O que está se dizendo no art. 9º da Convenção é que as garantias não estão previstas. Eles têm algumas restrições, por exemplo, o direito de ir e de greve, porque eles negociam em outros lugares.

Além do que se asseverou, há outros temas que têm incidência no âmbito da liberdade de constituição. Destacam-se a imposição de requisitos deste direito com a cobrança de um número mínimo de trabalhadores para criar um sindicato; legislações nacionais que exigem que para formar um sindicato, se tenha uma relação laboral constante, ou que se deva ter superado um período de experiência

determinado, ou que não se devam ocupar colocações de confiança ou de direção, ou que se deva ser maior de idade, entre outras condições para exercer a sua liberdade sindical. Perceptivelmente, para julgar a validade destes requisitos, deve-se lê-los por meio da moldura inclusiva e universal que apresenta o artigo 2º da Convenção 87, que se refere a todos os trabalhadores sem nenhuma diferenciação, pelo que, para que resultem coerentes com os alcances da norma internacional, deveriam ser plausíveis e objetivos (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 28).

É de se analisar caso a caso estes requisitos para constituição de uma organização sindical. Quanto à exigência de ter uma relação laboral estável o comitê de liberdade sindical tem sustentado que essa exigência é descomunal, uma vez que os trabalhadores temporários ou safristas se encontram protegidos pela Convenção 87 (292º relatoria, caso 1615, parágrafo 327). Sobre a requisição de ter superado a temporada de experiência, o comitê de liberdade sindical assinalou que o exercício da liberdade sindical não está limitado a uma determinada condição do trabalhador, mas à ocorrência de que este preste serviços de forma subordinada, pelo que estes trabalhadores deveriam ter a possibilidade de compor, se assim o desejarem, as organizações que considerem apropriadas (291º relatório, casos 1648 e 1650, parágrafo 456). Relativamente à exigência de não ocupar cargos de direção ou de confiança, o Comitê de Liberdade Sindical entendeu que, ainda que se possam estabelecer disposições que lhes dificultem de se constituir ou se afiliar a sindicatos, com outros empregados que não ocupem tais cargos, se deveria permitir, neste caso, que possam se compor e se afiliar a organizações próprias (295º, caso 1792, parágrafo 546). Isso devido a que a Constituição ou a filiação de um trabalhador que ocupa um cargo de direção ou de confiança pode supor uma interferência deste trabalhador, que está mais conexo à empresa do que o coletivo dos trabalhadores na vida do sindical; porém, não se pode negar que ele é um trabalhador e que, conseqüentemente, tem direito a liberdade sindical (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 28-9).

No que diz respeito à requisição de não ser menor de idade, embora possam ser razoáveis as limitações a sua participação como dirigente, pois sua capacidade jurídica não será plena senão quando chegar à maioridade, ter-se-ia de registrar que se o ordenamento jurídico possibilita que a partir de certa idade se possa prestar serviços subordinados, dessa maneira, há possibilidade de menores de

idade exercer a liberdade sindical ou se chegaria ao absurdo de que o ordenamento jurídico considere que o menor de idade pode ser responsável pelas obrigações que derivam da relação de trabalho, entretanto, não pode gozar dos direitos que também dela derivam (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 29-30).

A respeito de todos os pontos aqui elencados, assim entende Arnaldo Sússekind (2002: 392):

Deduz-se do direito comparado, inspirado sobretudo nos princípios consubstanciados da Convenção da OIT nº 87 (Genebra, 1948) e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU (Nova York, 1966), que a liberdade sindical deve ser vista sob um triplice aspectos: a) liberdade sindical coletiva, que corresponde ao direitos de grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por atividades comuns, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier.

Por fim, com relação ao âmbito objetivo da liberdade sindical, este se refere ao tipo de organização sindical que pode ser constituído. Quanto a isso, o art. 2º da Convenção 87 da OIT aponta que os trabalhadores têm direito a constituir as organizações que considerem convenientes; isso significa que os titulares do direito são os únicos chamados a definir que classe de organização querem constituir. As possibilidades de se organizar são ilimitadas, já que poderiam fazê-lo no âmbito de “uma empresa ou de acordo com um âmbito funcional ou territorial determinados: setor/nacional, setor/regional, setor/local, categoria/nacional, grupo de empresas, etc.” (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 30).

Deve-se registrar que esta dimensão objetiva conduz que, no mesmo âmbito empresarial ou setor, possam coexistir duas ou mais organizações de trabalhadores, chegando-se, finalmente, a uma tentativa conceitual dos preceitos da liberdade sindical em relação à unicidade (e unidade e pluralidade; subtítulo 3.4 do trabalho) sindical.

A respeito disso, ter-se-ia de assinalar que no mundo há três tipos de “sistemas: a) o da unidade sindical, nos quais os trabalhadores voluntariamente decidem se organizar em torno de uma única entidade sindical em um âmbito determinado: empresa, setor, categoria, etc.” (VILLAVICENCIO RIOS, 2011: 28); b)

unicidade sindical, em que o Estado impõe a constituição de uma organização sindical única em cada domínio; c) pluralidade sindical: em que os obreiros voluntariamente se organizam em mais de uma organização sindical em cada âmbito.

O melhor sistema sindical é o que admite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem compor, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha. Entretanto, nem sempre é assim. A unicidade sindical é o impedimento, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. A proibição pode ser total ou se restringir somente a alguns níveis, como, por exemplo, o de empresa. Nesse caso, há unicidade sindical quando, na mesma empresa, é proibido mais de um sindicato representar os seus empregados. A unicidade poderá constituir, também, a proibição de mais de um sindicato da categoria (MASCARO, 2015: 191).

A extensão do estudo da organização sindical se baseia no sindicato e o conjunto da atividade ou profissão, num aspecto global do sistema sindical correlacionado como um todo; o sindicato e a configuração de representação dos trabalhadores; o sindicato e os graus de entidades sindicais. Tema diretamente vinculada ao anterior é definir se, na mesma base territorial, deve ser permitida a presença de mais de um sindicato da mesma categoria. É o problema da pluralidade sindical, quando a resposta à indagação é afirmativa e também o da unicidade sindical, quando é recusada essa liberdade. Aceitando-se que não deve ser permitida a existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, a proibição deve se originar da lei (como no Brasil) ou a lei deve se abster dessa proibição para admitir a união espontânea, deliberada pelas próprias forças sindicais, se assim vierem a desejar? Esse é o debate sobre unicidade e unidade sindical (MASCARO, 2015: 191).

Unicidade é a união cogente e unidade é a união natural e facultativa. Naquela, prevalece a autoridade; nesta, a vontade. Qual é a diretriz adequada? Em termos doutrinários, convém que se faça uma análise mais detida, a começar pelo significado com que são aqui empregadas as expressões pluralidade, unicidade e unidade sindical (MASCARO, 2015: 192).

Na maior parte dos países há pluralidade de direito e de fato (p. ex.: França, Itália, Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, entretanto, por conscientização dos trabalhadores, vige, de fato, a unidade de representação (p. ex.: Alemanha e Reino Unido); em outros, o monopólio de representação sindical é conferido por lei (p. ex.: Brasil, Colômbia, Peru); na Argentina há pluralidade sindical, contudo a um só sindicato é conferida personalidade gremial para ajustar como representante do grupo. O princípio da liberdade sindical, como tem enfatizado a OIT, aceita a unidade fática de representação, exigindo somente que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível; admite, igualmente, a designação do sindicato mais representativo como porta-voz do grupo em determinados temas. Quanto à estruturação, devem os obreiros ter a faculdade de organizar sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até estabelecimento. Nos Estados Unidos, numa empresa, os empregados indicam, por eleição, o sindicato que terá a representatividade única. O sindicato que sair vitorioso da eleição será o único de todos os empregados da empresa e terá a prerrogativa de representá-los com exclusividade na negociação coletiva (SÜSSEKIND, 2002: 393).

A unidade sindical, por sua vez, é a doutrina na qual os sindicatos se unem não por imposição legal, porém em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contesta o princípio da liberdade sindical, isto é, a liberdade pode ser usada para a unidade. A República Federal da Alemanha, a Inglaterra e a Suécia são exemplos disso. (MASCARO, 2015: 192-3).

O Brasil já defendeu (e ainda muitos defendem) o monopólio de representação sindical e, até hoje, justifica-se que Getúlio Vargas o tenha adotado colimando evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, num período em que a falta de espírito sindical atravancava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores a eles. Afinal, esse espírito decorre das concentrações operárias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí porque, hoje, se propugna a liberdade de constituição de sindicatos, conquanto reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos conjuntos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum. Igualmente, as centrais brasileiras, de diferentes matizes filosóficos e ideológicos, criaram uma realidade,

que não pode ser menosprezada, justificadora da pluralidade sindical (SÜSSEKIND, 2002: 393).

Por fim, tem-se a pluralidade sindical, que é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo próprio. É o regime da Espanha, Itália, França e da maioria dos países. Pluralidade orgânica e unidade de ação, como, similarmente, unicidade orgânica e a pluralidade de ação são variáveis do mesmo assunto. Orgânica é a pluralidade na sua acepção maior, sendo a possibilidade, no sistema sindical, da coexistência de mais de um sindicato representativo e competidora. Se os diversos sindicatos se unem numa atuação conjunta, dá-se a unidade de ação, ainda que organicamente sejam sindicatos separados. (MASCARO, 2015: 193).

Ademais, podem coexistir pluralidade, em um nível, e unicidade, em outro nível. É o que acontece quando na cúpula existem diversas centrais sindicais e na categoria só é autorizado um sindicato na mesma base territorial. Se em nível de empresa é defeso mais de um sindicato e na categoria pode haver mais de um, o sistema é misto, de unicidade, na empresa, e de pluralidade, na categoria. A pluralidade pode, hipoteticamente, configurar-se na categoria, na profissão e na empresa. Se na mesma categoria e base territorial, existe mais de um sindicato concorrente no âmbito da profissão ou na esfera interna da empresa, haverá pluralidade. Assim, a pluralidade pode ser: i) total, quando logrados todos os níveis da organização sindical; ii) restrita, quando há existência concomitante de níveis de pluralidade e de unicidade. Se os funcionários de uma empresa têm o direito de votar para eleger o sindicato que querem como representante, e sendo o sindicato eleito o único, pois é vedado outro na empresa, haverá unicidade sindical em nível de empresa e pluralidade sindical em nível orgânico de sistema (MASCARO, 2015: 193).

A faculdade de escolhas e alternativas caracteriza um sistema sindical democrático, já que garantir aos trabalhadores o direito de escolha é princípio básico de autonomia de organização sindical. Liberdade sindical e obstáculo à livre organização sindical são conceitos opostos e excludentes. A auto-organização sindical passa pela possibilidade de autônoma organização, já que é impossível compatibilizá-la com o monopólio sindical orgânico. Ainda que a pluralidade possa

prejudicar a união orgânica, não há empecilho nenhum à unidade de ação, visto que a unicidade orgânica até pode garantir a união formal, entretanto não pode evitar o fracionamento da ação. Sabe-se que a pluralidade sindical deprecia “corretivos”, que são entendidos como instrumentos destinados a atenuar as suas consequências (MASCARO, 2015: 193).

Na França, por exemplo, esses corretivos têm uma fórmula: o conceito de sindicato mais representativo. Assim sendo, diante de dois ou mais sindicatos na mesma esfera, o mais representativo operará em nome dos demais trabalhadores nos casos de ação conjugada:

Após o advento da hoje paradigmática Lei nº 2.008-789, de 20 de agosto de 2008, que alterou a redação do artigo L. 2121-1 do Code du Travail, os critérios de aferição da representatividade dos sindicatos passaram a ser, de forma cumulativa, o respeito aos valores republicanos, a independência, a transparência financeira, a existência de um período mínimo e a antiguidade de dois anos (contados da data do depósito legal dos estatutos e demais diplomas sindicais) de representação categorial e territorial que abranja dada unidade de negociação coletiva, a influência (muito determinada pela experiência e pelas atividades desenvolvidas), o número de integrantes e o volume de contribuições pagas. O critério do número de integrantes filiados ao ente sindical é o mais rotineiro para a aferição da representatividade, quer pela simplicidade com que apresenta a vinculação entre a ação coletiva sindical e a vida associativa real, quer pela contundência com que ilustra a voluntariedade das pessoas à tal vinculação (KAUFMANN, 2009: 25).

Portanto, como já dito logo acima, a lei pode fixar requisitos para escolha do sindicato mais representativo: número de efetivos, independência do sindicato, dimensão das contribuições, experiência e antiguidade e, até mesmo, sua atuação contra ataques a direitos dos trabalhadores e direitos humanos de forma geral – a título de exemplo, na França, tem-se a resistência dos sindicatos em face da invasão nazista como um dos critérios para se encontrar o sindicato mais representativo (MASCARO, 2015: 193).

Depois da busca por um conceito de liberdade sindical em âmbito internacional, é de se analisar cada uma das propostas.

3.2 Da contribuição sindical

Sabe-se que os sindicatos têm como receitas não apenas a contribuição sindical – art. 8.º, IV⁷, da CF combinado com os arts. 578⁸ a 610 da CLT –, mas também a contribuição confederativa prevista no próprio art. 8º, IV, da CF, a contribuição assistencial regulada no art. 513, “e”, da CLT e a mensalidade dos sócios do sindicato prevista no art. 548, “b”, da CLT. O sindicato possui, inclusive, outras receitas, consoante o art. 548 da CLT, como os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas por aqueles, na sua alínea “c”, suas doações e legados, na alínea “d” e as multas e outras rendas eventuais, na alínea “e”. Todavia, não poderá o sindicato cobrar qualquer espécie de quantia com caráter impeditivo para o ingresso de novos membros, porquanto isso atentaria contra a liberdade sindical, ressalvado em relação a um valor para custear a expedição de carteira sindical e outras pequenas despesas (MARTINS, 2000: 646).

No entanto, como a contribuição sindical é a receita que mais encontra controvérsias, será sobre esta que o trabalho dará maior foco.

O Decreto-lei n.º 4.298/42 regulamentou o recolhimento do imposto sindical, isto é, como deveria ocorrer o seu emprego – assistência médica, judiciária etc. – e fiscalização, no seu art. 10, instituindo a Comissão do Imposto Sindical e o Fundo Social Sindical, pois de acordo com o seu art. 5º, diante das importâncias recolhidas, os estabelecimentos bancários ali referidos transferiam a uma conta especial, (denominada "Fundo Social Sindical"), 20 % do imposto sindical relativo a cada sindicato; e, segundo art. 6º, as empresas ou os indivíduos, integrantes de categorias econômicas ou profissionais, que não se tinham constituído em sindicato, deviam, obrigatoriamente, contribuir com a importância correspondente ao imposto sindical para a Federação representativa do grupo dentro do qual estiver incluída a respectiva categoria, de acordo com o plano do enquadramento sindical aprovado

⁷ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]

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.

⁸ Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

pelo decreto-lei n. 2.381, de 9 de julho de 1940. Neste caso, das importâncias arrecadadas, 20% eram deduzidos em favor da respectiva Confederação e 20% para o "Fundo Social Sindical", passando, portanto, o Estado a atuar na aplicação da contribuição sindical.

A CLT reuniu, meticulosamente, as disposições dos Decretos-leis n.ºs 1.402/39, 2.377/40, 4.298/42, quanto à exigência de contribuições pelo sindicato, pois a norma trabalhista, em relação à organização sindical, é o ajuntamento de três textos legais antes existentes. Não há como deixar de observar que a Consolidação das Leis do Trabalho agrupou, quanto à organização sindical, a Lei n. 1.402, de 1939. O enquadramento sindical foi o do Decreto lei n. 2.381, de 1940. A contribuição sindical, a prevista no Decreto lei n. 2.377, de 1940. A negociação coletiva em nada se modificar, “a não ser para ficar explícita a sua aplicação em nível de categoria, como convenção entre sindicatos, não previsto o acordo coletivo em nível de empresa e que só mais tarde, em 1967, foi admitido” (FERRARI *et al*, 2011: 60-1).

A Constituição de 1946 não tratou explicitamente de contribuições sindicais, entretanto não vedou a cobrança de contribuições por parte do sindicato, mesmo porque, de acordo com o seu art. 159⁹, tais entes continuavam a desempenhar função delegada do poder público. Isso quer dizer que recepcionou as regras da CLT a respeito da imposição de contribuições pelo sindicato.

Em 21-9-62, a Lei n.º 4.140 alterou o art. 580 da CLT e seus parágrafos, modificando os percentuais e a forma de cálculo do imposto sindical devido pelos trabalhadores autônomos, profissionais liberais e empregadores. Acrescentou-se o Decreto-lei n.º 27, de 14-11-66, o art. 217 à Lei n.º 5.172, de 25-10-66:

Art. 217. As disposições desta Lei, notadamente as dos arts 17, 74, § 2º e 77, parágrafo único, bem como a do art. 54 da Lei 5.025, de 10 de junho de 1966, não excluem a incidência e a exigibilidade: (Incluído pelo Decreto-lei nº 27, de 1966)

I - da "contribuição sindical", denominação que passa a ter o imposto sindical de que tratam os arts. 578 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 16 da Lei 4.589,

⁹ Art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

de 11 de dezembro de 1964; (Incluído pelo Decreto-lei nº 27, de 1966); [...]

Logo, o denominado “Imposto Sindical” passa a ter a intitulação de “Contribuição Sindical”, de que tratam os artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. Destarte, mudou-se somente o seu *nomem juris* (MARTINS, 2000: 647).

Na realidade, o “antigo” imposto sindical sempre teve característica de contribuição, dado que tinha um destino específico: o interesse da categoria profissional e econômica. O Código Tributário Nacional tão somente colocou o instituto em seu devido lugar, pois o Decreto-lei n.º 229, de 28-2-67 faz o devido ajustamento na CLT da denominação imposto sindical para contribuição sindical.

A Constituição Federal de 1988 outorgou competência à assembleia geral do sindicato para determinar a contribuição confederativa, independentemente da prestação prevista em lei. Objetivou-se extinguir a contribuição sindical por meio das Medidas Provisórias n.ºs 236, 258 e 275/90, que não foram transformadas em lei. O Congresso Nacional apresentou um Projeto de Lei de Conversão, de n.º 58/90, estabelecendo a dissolução paulatina da contribuição em comentário, em cinco anos. Esse projeto de lei foi assentido pelo Congresso Nacional, porém foi vetado pelo Presidente da República, estando até o dia 11 de novembro de 2017 em vigor os artigos 578 a 610 da CLT (MARTINS, 2000: 648).

De acordo com o art. 580 da CLT, a contribuição sindical é arrecadada, de uma só vez, anualmente, e compor-se-á: na importância correspondente ao ordenado de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração; para os agentes ou trabalhadores independentes e para os profissionais liberais, num valor correspondente a 30% (trinta por cento) da maior importância de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical. Em relação aos empregadores, num valor proporcional ao capital social da firma ou empresa, apontado nas respectivas Juntas

Comerciais ou órgãos equivalentes (cartórios de registro de pessoa jurídica), por intermédio da aplicação de alíquotas¹⁰.

Reputa-se um dia de trabalho o equivalente a uma jornada normal de trabalho, de acordo com art. 582, §§ 1.º e 2.º, da CLT, se a retribuição ao empregado for feita por unidade de tempo; a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês antecedente, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. No caso do salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, rotineiramente, gorjetas, a contribuição sindical equivalerá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

No que se refere à controvertida questão referente à contribuição sindical dos servidores públicos, a Nota Técnica CGRT/SRT 37/2005, do Ministério do Trabalho, assim falava (Imposto Sindical – Esclarecimento Fenafisco):

Em atenção às consultas formuladas a este Ministério, e de acordo com o entendimento firmado por meio do PARECER/SRT Nº 43/2003 seguem as informações acerca da exigência ou não da contribuição sindical compulsória aos servidores públicos. Preliminarmente, mister se faz destacar que a contribuição sindical em tela encontra-se disciplinada nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo devida por todas as pessoas que pertençam a uma dada categoria econômica ou profissional, independentemente de serem ou não associadas a um sindicato. [...] os funcionários estatutários dos níveis municipal, estadual e federal, regidos por lei especial, [entretanto] somente deverão recolher a contribuição sindical após a edição de lei que dispuser sobre a obrigatoriedade do seu recolhimento.

É admissível dizer que essa diferenciação quanto ao regime do servidor público revelava-se adequada, porque, quanto aos servidores estatutários, regulados por lei própria, a contribuição sindical só passa a ter o seu recolhimento obrigatório (quando ele ainda o era) tendo previsão legal específica nesse sentido, até porque a CLT não se aplica aos servidores públicos estatutários (GARCIA, 2017: 742).

¹⁰ Com classe de capital até 150 vezes o maior valor-de-referência: alíquota de 0,8%; acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor-de-referência: alíquota 0,2%; acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor-de-referência: alíquota 0,1%; acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor-de-referência: 0,02%.

Apesar disso, cabe alertar que no STF essa diferença do regime do servidor público, com o propósito da contribuição sindical, nem sempre tem esse entendimento, como se nota do seguinte julgado:

(...) Facultada a formação de sindicatos de servidores públicos (CF, art. 37, VI), não cabe excluí-los do regime da contribuição legal compulsória exigível dos membros da categoria (ADIn 962, 11.11.93, Galvão). 3. A admissibilidade da contribuição sindical imposta por lei e inseparável, no entanto, do sistema de unicidade (CF, art. 8., II), do qual resultou, de sua vez, o imperativo de um organismo central de registro das entidades sindicais, que, à falta de outra solução legal, continua sendo o Ministério do Trabalho (MI 144, 3.8.92, Pertence). 4. Dada a controvérsia de fato sobre a existência, na mesma base territorial, de outras entidades sindicais da categoria que o impetrante congrega, não há como reconhecer-lhe, em mandado de segurança, o direito a exigir o desconto em seu favor da contribuição compulsória pretendida. (RMS 21.758, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Primeira Turma, DJ 4.11.1994).

A *posteriori*, a Nota Técnica SRT/MTE 36/2009, no seu artigo 1º, passou a prever de forma diferente da anterior, no sentido de que “todos os servidores públicos brasileiros, independentemente do regime jurídico a que pertençam”, devem realizar a coleta da contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT pelas entidades da administração pública federal, estadual e municipal, direta e indireta. Todavia, diante da faculdade de recolhimento trazido pelo novo texto do artigo 582, da CLT, é de presumir que tal obrigatoriedade também se cessará diante dos servidores públicos.

Ademais, as modificações decorrentes da Lei 11.648, de 31 de março de 2008 dispõe sobre o reconhecimento institucional das centrais sindicais para os fins que especifica e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Conseqüentemente, de acordo com o referido diploma legal, o art. 589 da CLT passou a enunciar com o valor da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho: para os empregadores, no percentual de 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; 15% (quinze por cento) para a federação; 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’. Completa o artigo dizendo que para os

trabalhadores a arrecadação será feita no percentual de 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; 10% (dez por cento) para a central sindical; 15% (quinze por cento) para a federação; 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário'.

Inclusive, a respeito do método de arrecadação, Homero Batista Mateus da Silva (2015: 82-3) faz as seguintes críticas:

Mostra-se imperfeito o sistema brasileiro, decorrente dos arts. 583 a 589 da CLT, de centralizar a arrecadação na Caixa Econômica Federal e, depois, fazer a repartição entre os beneficiários. Assim se manifestou o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho através do verbete 470: "A system in which workers are bound to pay contributions to a public organization which, in turn, finances trade union organizations, constitutes a serious threat to the independence of these organizations". (Em tradução livre, "um sistema em que os trabalhadores devem pagar contribuições para uma organização pública, a qual, então, financia organizações sindicais, constitui uma séria ameaça à independência dessas organizações" (SILVA, 2015: 82-3).

Analisando que a legislação brasileira concentra a arrecadação da contribuição sindical por meio da Caixa Econômica Federal, para, depois, fazer a repartição, surge como segundo dilema a fixação do percentual de divisão do valor entre as entidades de primeiro, segundo e terceiro graus, mais a parcela destinada aos cofres públicos de ambígua constitucionalidade. Essa parcela ainda carrega a discussão de ter sido dividida com as centrais sindicais. "The repartition of trade union dues among various trade union structures is a matter to be determined solely by the trade unions concerned", indica o verbete 474 do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, o que foi livremente traduzido por Homero Batista Mateus da Silva (2015: 82-3) da seguinte forma: "A repartição das contribuições sindicais entre várias estruturas de sindicalismo é uma questão a ser determinada somente pelas próprias entidades envolvidas".

Abrindo-se um parêntese, é de se fazer algumas análises a respeito das centrais sindicais. A respeito delas, nos derradeiros anos dos governos militares nasceu um movimento, político e sindical, de reação contra as intromissões e restrições à liberdade sindical imposta pelo regime político vigente. As Centrais

surgiram acima do sistema confederativo, institucionalizando-se uma organização espontânea na cúpula do movimento sindical. As Centrais se moveram a promover a harmonização das demais entidades integrantes do quadro oficial, os sindicatos, as federações e as confederações. Nas cidades de maior consistência trabalhista do País, como o Estado de São Paulo e, mais precisamente, na região do Estado chamada ABC — por reunir as cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul —, intensamente industrializadas, em especial com a indústria automobilística, manifestou-se um movimento sindical espontâneo reivindicativo e contestatório ao mesmo tempo em que amadureceu o Partido dos Trabalhadores, novo agrupamento político, combinando-se a ação política com a ação sindical, do que resultou um novo desempenho dos trabalhadores no relacionamento com as empresas. Foi uma conseqüente contestação às intervenções nos sindicatos, ao desligamento das diretorias de algumas entidades sindicais e da administração do Ministério do Trabalho. Os meios que o sindicalismo usou para romper com o sistema legal foram os corriqueiros: greves, manifestações, protestos, criação de novas estruturas sindicais e de novos comandos, iniciativas dos metalúrgicos do ABC, a criação da CUT e da CGT — divisão provocada por dissensões sindicais internas (NASCIMENTO: 2015, 115).

Sobre o assunto, de acordo com Teones França (2014:68) o “novo sindicalismo” em suas origens, ao longo dos anos 1970 e início da década subsequente, dava sinais de que lutaria incansavelmente para dar cabo da organização arquitetada na época de Getúlio no Brasil. Duas das principais expressões desse movimento, a Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSMSP) e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SMSBC), colaboraram para reforçar essa ideia com documentos do congresso de fins da década de 1970. No seu congresso promovido em 1979, a OSMSP afirmava:

Como se vê, este não é um sindicato que sirva ao trabalhador. A atual estrutura sindical foi criada pelos patrões contra os operários e é por isso uma estrutura sindical antioperária. O papel da oposição sindical foi *é o de desmantelar a atual estrutura e construir uma nova, independente dos patrões e do governo, a partir da organização de fábrica.* (FRANÇA, 2014, 69)

Em 1978, já em seu terceiro congresso, o SMSBC fazia a seguinte apreciação:

Na verdade o avanço da organização do trabalhador na luta em defesa de seus mais legítimos interesses é borrado por uma estrutura sindical que foi justamente montada, há mais de quarenta anos, com esse objetivo: impedir a organização da classe trabalhadora independentemente da tutela do Estado. Em benefício do capitalismo montou-se a estrutura sindical brasileira. O preço pago pela classe trabalhadora será, entre outros, a perda de sua autonomia de organização. (FRANÇA, 2014: 69)

Poder-se-ia concluir, pela análise anterior, que a tutela estatal não é estabelecida à força, mas era desejada pelos sindicalistas que pediam, no final dos anos 1970, um “modelo democrático” de tutela. “Por isso, estariam combatendo naquele momento os seus efeitos — o ‘modelo autoritário’ — e não a estrutura sindical em si” (FRANÇA, 2014: 70).

Voltando-se ao tema, de acordo com o art. 1º da Lei 11.648, de 31 de março de 2008 a central sindical, ente de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá como atribuições e benefícios a representação dos trabalhadores por meio dos aparelhos sindicais a ela filiadas e participar de transações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que tenham composição tripartite, nos quais estejam em discussão temas de interesse geral dos trabalhadores. E, de acordo com o art. 2º, para o uso das atribuições e prerrogativas a que se refere o art. 1º, a central sindical deverá possuir filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; inscrição em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e inscrição de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Em conformidade com a regulamentação da distribuição dos créditos de contribuição sindical, fração do seu valor é repassada e se torna de titularidade das centrais sindicais. Porém, ainda que o tema seja controvertido, seria possível a cognição de que essa destinação de parte da quantia da contribuição sindical para as centrais sindicais não está em compatibilidade com o sistema sindical previsto na

Constituição Federal de 1988, o qual permanece sendo confederativo, isto é, de acordo com art. 8.º, incisos II, III e IV, da CF/1988 que prevê a integração por sindicatos, federações e confederações (GARCIA, 2017: 745).

Todavia, as centrais sindicais não são elemento do sistema confederativo, “são intercategoriais ou supracategoriais”, ou melhor, não representam categorias singularmente, além de serem voltadas para a representação geral somente de obreiros, e não de empregadores. Em vista disso, é possível argumentar que as centrais sindicais não integram, no aspecto jurídico-constitucional, o sistema sindical nacional, o qual é confederativo e fundado em categorias, o que poderia ser modificado exclusivamente por meio de alteração da Constituição Federal de 1988. Posto isto, existiria a possibilidade de deduzir que a contribuição sindical, a qual é afirmada no texto constitucional (art. 8.º, inciso IV, parte final, da CF/1988) ao prever o sistema sindical de caráter confederativo, só poderia ter os seus valores repassados aos entes efetivamente sindicais, bem como ao poder público, quer dizer, aos participantes do sistema confederativo (GARCIA, 2017: 745). A propósito do assunto, assim escreve Andrade:

Não possuem natureza sindical. Não fazem parte do sistema confederativo que é vertical, pois as centrais sindicais vieram horizontalizar a estrutura rígida da organização sindical. Assim, elas existem em número de cinco, quebrando o monismo existente e configurando uma posição extravagante no cenário nacional. Paradoxalmente, quase todas as entidades sindicais estão filiadas a uma das cinco centrais sindicais existentes, seguindo suas diretrizes. Na verdade, influenciam o sistema confederativo, provocando a união entre as confederações dos trabalhadores, entre Sindicatos e entre as federações. Cada central atua dentro de um grupo de trabalhadores ou em um determinado setor econômico do País. Mas, não se enquadram no sistema sindical propriamente dito. Visto isso, deve-se alertar ao legislador para que faça a adequação do artigo 8º, da CF/88, à realidade brasileira, permitindo, de direito, uma situação de fato, que afronta o regime legal de representação unitária (ANDRADE, 2000: 137).

Apesar disso, a tendência é no sentido de considerar constitucional a alteração acima considerada, argumentando-se que as centrais sindicais passaram a contar com a autenticação formal da lei, exercendo papel de importância nas

relações coletivas de trabalho, o que justificaria o recebimento de parte do valor da contribuição sindical (GARCIA, 2017: 745).

De toda maneira se deve lembrar que, nessa circunstância, não se trata de alongamento nem de instituição de novo tributo, mas mera alteração na distribuição do valor da contribuição sindical já prevista em lei, a qual vinha sendo cobrada regularmente, o que afasta a incidência das vedações do art. 150, inciso III, maiormente alíneas “b” e “c”, da Constituição Federal de 1988, isto é, a vedação da cobrança de tributos no mesmo exercício financeiro em que haja sido publicada a lei que os instituiu ou aumentou, bem como a exigência destes antes de decorridos noventa dias da data em que haja sido publicada a lei que os instituiu ou aumentou.

Afora isso, é bom mencionar o art. 6.º do Projeto de Lei – o qual deu nascimento à Lei 11.648/2008 –, seu conteúdo dizia que os sindicatos, as federações e as confederações das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais e as centrais sindicais necessitariam prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre o destino dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de que trata o art. 149 da Constituição Federal, e de outros recursos públicos que por acaso venham a receber.

Este é o teor da mensagem de veto, o qual ocorreu apenas quanto ao mencionado art. 6.º:

MENSAGEM N. 139, DE 31 DE MARÇO DE 2008. Senhor Presidente do Senado Federal, Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1.º do art. 66 da Constituição, decidi vetar por inconstitucionalidade, o Projeto de Lei 1.990, de 2007 (88/2007 no Senado Federal), que ‘Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, e dá outras providências’.

Ao se manifestar a respeito do veto, os Ministérios da Justiça e do Trabalho e Emprego argumentaram que o mencionado artigo, de fato, deveria ser vetado, uma vez que viola o inciso I do art. 8.º da Constituição da República, pois institui a obrigatoriedade dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais

sindicais prestarem contas ao Tribunal de Contas da União sobre o emprego dos recursos provenientes da contribuição sindical. Ora, é sabido que a Constituição Federal veda ao Poder Público a interferência e a intromissão na organização sindical, em face o princípio da autonomia sindical, o qual contempla a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais. (Brasília, 31 de março de 2008 – *DOU* 31.03.2008 – edição extra).

Verdadeiramente, a contribuição sindical possuía natureza jurídica tributária, sendo parte do sua importância até mesmo devida e creditada na Conta Especial Emprego e Salário. Como observado, o dispositivo vetado tinha como objetivo conjecturar para os sindicatos, as federações e as confederações das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais, assim como para as centrais sindicais, a obrigação de prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos expedientes originários das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de que trata o art. 149 da Constituição Federal, e de outros recursos públicos que por acaso viessem a receber. Conquanto os mencionados entes sindicais, e mesmo as centrais sindicais, sejam entes privados, não vinculados ao Estado, o escopo da disposição vetada era fazer com que, ao receberem contribuições e recursos públicos, concretizassem a prestação de contas ao TCU, para evitar, impedir e sancionar eventual má utilização desses recursos, a qual seria evidentemente prejudicial à sociedade. Portanto, é certo que o art. 8.º, inciso I, da CF/1988 proíbe ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical (GARCIA, 2017: 745). Sobre isso escreve Ackerman:

A liberdade sindical coletiva é o direito à autonomia e independência são conceitos equivalentes. Quando falamos de liberdade sindical das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores, estamos falando sobre autonomia, sobre independência perante o Estado – em primeiro lugar, e fundamentalmente, perante o Estado –, e também perante outras organizações e perante os partidos políticos [...] (ACKERMAN, 2012:144)

Contudo, poder-se-ia discordar, em parte, das razões de veto, pois essa proibição foi dirigida essencialmente ao Poder Executivo, e não impedia que a sociedade tivesse o seu interesse protegido, pertinente à correta utilização das

contribuições e recursos públicos auferidos por certos entes, como é o caso em questão (GARCIA, 2017: 746). Além do mais, a previsão vetada deveria ser interpretada de forma sistemática, levando em consideração outros dispositivos também inseridos no texto constitucional. Efetivamente, de acordo com os artigos. 70¹¹ e 71 da Constituição Federal, o Tribunal de Contas da União é o órgão que ampara o Congresso Nacional no “controle externo” de fiscalização contábil, financeira, orçamentária, funcional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade e emprego das subvenções e renúncia de receitas.

Na realidade, de acordo com o art. 70, parágrafo único, da Constituição Federal diz que prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que recorra, arrecade, preserve, gerencie ou administre valores pecuniários, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma compromissos de natureza pecuniária.

É bom assinalar também que, de acordo com o art. 73 da Constituição, o Tribunal de Contas da União é integrado por nove Ministros, tem sede no Distrito Federal, quadro próprio de membros e jurisdição em todo o território nacional. A despeito dessa denominação, não se trata de órgão do Poder Judiciário, o que também se ratifica pelo art. 92 da CF, ao arrolar os órgãos do Poder Judiciário, no qual não se inclui o TCU. O Tribunal de Contas da União, por conseguinte, pratica atos de natureza administrativa, sendo órgão técnico e independente, embora auxiliar do Poder Legislativo. Rodrigues, em torno da atuação do referido Tribunal, escreve:

Nesse mister, a atuação do TCU tem especial respaldo constitucional, pois exercita o controle externo, cujo titular é o

¹¹ Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Parágrafo único. Prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária.

Congresso Nacional, competindo-lhe efetuar, com absoluta autonomia, por iniciativa própria ou em razão de demanda parlamentar, fiscalizações de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial na União e em todas as entidades da administração direta e indireta, com foco específico na legalidade, legitimidade e economicidade dos atos praticados (RODRIGUES, 2010: 10-1).

Como já apontado, a disposição vetada procurava estabelecer que os entes sindicais e as centrais sindicais, ao obterem contribuições e recursos públicos, passassem a prestar contas ao TCU, sujeitando-se ao citado controle externo contábil e financeiro. Mesmo que fosse possível sustentar a existência de expresse fundamento, justificativa e mesmo determinação constitucional para essa prestação de contas ao Tribunal de Contas da União, cabe repetir que a precisão acabou sendo elemento de veto, na forma acima explicitada.

Portanto, de acordo com art. 7º da Lei 11.648, de 31 de março de 2008, os artigos 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, atrelada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à admissão em assembleia-geral da categoria.

Todavia, a partir do dia 11 de novembro de 2017, entrou em vigor, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, modificando a regra do artigo 582, da CLT, sendo que os empregadores agora são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus obreiros relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados, desde que estes o autorizem prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

3.3 Da constituição dos sindicatos

As primeiras leis sindicais garantiram a independente formação de sindicatos mediante entrega dos estatutos no Cartório do Registro de Hipotecas do respectivo distrito, com o Decreto n. 979 de 1903, e n. 1.637, de 1907, que falava o seguinte:

Art. 2º A organização desses sindicatos é livre de quaesquer restrições ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hipotecas do districto respectivo, com a assignatura e responsabilidade dos

administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta, da instalação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os syndicatos.

E o Decreto n. 1.637, de 1907:

Art. 2º Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da instalação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residencia, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorario. O official do registro das hypothecas é obrigado a enviar, dentro dos oito dias da apresentação, um exemplar á Junta Commercial do Estado respectivo e outro ao procurador da Republica. Este deverá, dentro de tres mezes da communicação, remetter recibo com a declaração de regularidade. Si, findo o prazo acima, o procurador não o tiver feito, ficarão sanadas as irregularidades.

O Decreto n. 979 de 1903 admitiu o agrupamento dos profissionais da agricultura – e nisso se incluem os pequenos produtores, empregados e empregadores – e das indústrias rurais, com alvedrio de escolha dos formatos de sindicalização e para que o sindicato tivesse personalidade jurídica “bastava o registro de dois exemplares dos estatutos, da ata de instalação e da lista de sócios no Cartório do Registro de Hipotecas do Distrito” (FERRARI *et al*, 2011: 60).

A quantia mínima de sete sócios bastava para a constituição de um sindicato, sagrando-se o direito de cada indivíduo ingressar ou não e sair de um ente sindical (FERRARI *et al*, 2011: 60).

O Decreto n. 1.637, de 1907 estabeleceu o sindicalismo urbano reunindo profissionais de profissões análogas ou conexas. Estabeleceu, como função do sindicato, a pesquisa, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e das ambições individuais dos seus membros, previu a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, indicados a dirimir os desacordos entre o capital e o trabalho e preservou a liberdade de constituição dos

sindicatos, determinando, para esse fim, simples depósito de cópia dos estatutos na departamento competente (FERRARI *et al*, 2011: 60-1).

Ulteriormente, o Decreto n. 19.770, de 1931, exigiu o ato do reconhecimento pelo Estado. Para esse intuito, a criação do sindicato ficou subordinada a algumas condições: número mínimo de sócios, capacidade dos diretores, duração do mandato, gratuidade das atividades de administração e privação de toda e qualquer propaganda ideológica.

A personalidade jurídica, atribuída pela avaliação do Ministério do Trabalho (hoje Ministério do Trabalho e Emprego), ficou submetida ao cumprimento dessas requisições e à aprovação oficial (NASCIMENTO, 2015: 283).

A feição do reconhecimento ganhou âmbito constitucional, pois a Constituição de 1934, no art. 120, declarou: “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”. Contudo, o Decreto n. 24.694, de 1934, no art. 8º, § 2º, conservou a exigência do pedido de reconhecimento:

Art. 8º O pedido de reconhecimento de qualquer sindicato deverá ser acompanhado de cópia da ata da instalação, da relação copiada do livro de registro dos associados, e dos respectivos estatutos, autenticados, todos pela mesa que houver presidido a sessão de instalação.

§ 2º Os estatutos só entrarão em vigor depois de aprovados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Mais dilatado foi o artigo 9º do Decreto-lei n. 1.402, de 1939, que fixou uma série de requisitos para a constatação das associações, declarando que somente um sindicato poderia ser reconhecido para cada profissão, e admitida como sindicato, a associação profissional obtinha a carta de reconhecimento e a personalidade jurídica sindical, começando a sua existência legal:

Art. 9º A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação entre outros:

- a) o número de sócios;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio.

§ 1º Reconhecida como sindicato a associação profissional ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Essas normas foram recolhidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que as congregou ao ordenamento jurídico brasileiro, o que levou alguns autores a nele verem a pluralidade de associações e a unicidade de sindicatos por categoria (NASCIMENTO, 2015: 284).

A Constituição Federal de 1988 fez modificações intensas. Os sindicatos passaram a constituir-se independentemente de antecedente autorização do Estado. À vista disso, foi revogado o art. 520¹² da Consolidação das Leis do Trabalho, que previa a carta de reconhecimento. A Constituição Federal remanejou para a legislação ordinária a indicação do órgão competente para a inscrição do sindicato, desaparecendo o ato ministerial de reconhecimento. O sindicato começou a ter existência legal a partir do registro no órgão próprio. Dissolveu-se também a necessidade de prévia fundação de uma associação não sindical para futura transformação em sindicato demandada ao Ministério para obtenção de carta de reconhecimento (NASCIMENTO, 2015: 284).

A lei não determinou o órgão próprio para registro do sindicato. O Ministério do Trabalho e Emprego, interpretando a Constituição de 1988, deixou de disponibilizar a carta de reconhecimento de sindicatos, concluindo que a seu desempenho passou a limitar-se a uma função meramente cadastral no registro de sindicatos. Para essa finalidade, baixou instruções normativas sobre procedimento

¹² Art. 520 - Aceito o pedido de filiação do sindicato, ser-lhe-á expedida carta de filiação, assinada pelo Presidente da Comissão Nacional de Sindicalização e pelo Presidente da respectiva Seção, devendo ser especificada na carta a representação econômica ou profissional conferida, e mencionada a base territorial.

§ 1º A filiação obriga o sindicato aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento o sujeitará às sanções desta Lei

§ 2º São considerados filiados à Comissão Nacional de Sindicalização os sindicatos e entidades sindicais de grau superior regularmente reconhecidas até a data do presente Decreto-lei.

§ 3º Somente às entidades sindicais filiadas à Comissão Nacional de Sindicalização será assegurada a participação das contribuições a que se refere a letra "a" do art. 548.

para assentamento de sindicatos, fixando regras do procedimento a serem verificadas para esse fim, perante o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, que instituiu. As instruções normativas formaram alguns requisitos para o pedido de registro: ata da assembleia de fundação, estatutos, registro em Cartório Civil etc. (NASCIMENTO, 2015: 282).

Como a Constituição Federal de 1988 não cita o órgão perante o qual o registro sindical deve ser feito, nasceram interpretações divergentes na esfera administrativa e judicial. Para certos pesquisadores, é o Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, como consequência da proibição de interferência do Poder Público na organização sindical, princípio constitucional do art. 8º, I, segundo o qual “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”.

Para outros estudiosos, é o Ministério do Trabalho e Emprego, por serem que é o órgão perante o qual o registro vinha sendo feito, e, como nenhuma lei apontou outro, deve continuar perante o mesmo Ministério, tese que foi ratificada por decisão do Supremo Tribunal Federal da ADI 1121 MC DJ de 06/10/1995 RTJ 159/413; RE 134300 DJ de 14/10/1994 RTJ 159/661 MI 388 DJ de 27/05/1994; RE 146822 DJ de 15/04/1994 RTJ 153/273; MI 144 Publicações: DJ de 28/05/1993 RTJ 147/868; e RE 146822 EDv-AgR, DJ de 23/08/1996, o qual vale a pena ser contemplado (Voto do Ministro Moreira Alves):

O dissídio que dá margem a embargos de divergência é o que ocorre entre a tese jurídica sustentada pelo acórdão embargado e a defendida pelo aresto paradigma da mesma Turma com outra composição, de outra Turma ou do Plenário. Ora, no caso, a tese jurídica do acórdão embargado - como consta do voto do relator e está expresso também na ementa do aresto - é a de que "o órgão encarregado dos registros sindicais, a que se refere o inc. I do art. 8º da Constituição deve zelar pela observância da restrição imposta do inc. II do mesmo artigo, que não permite a criação de mais de uma organização sindical do mesmo grau na mesma base territorial". Esse órgão, como foi explicitado no voto do Ministro Carlos Velloso, é o Ministério do Trabalho. Ora, assim decidindo o acórdão embargado não divergiu da tese jurídica sustentada no mandado de injunção 144, relator o Ministro Sepúlveda Pertence, o qual não foi conhecido porque se entendeu que houve a recepção da competência do Ministério do Trabalho, embora possa a legislação vir a criar regime diverso, para a observância da garantia da

unicidade; daí a conclusão desse acórdão: "A função de salvaguarda da unicidade sindical induz a sediar, "si et in quantum", a competência para registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis ao seu desempenho". 2. Em face do exposto, não havendo divergência entre a tese jurídica defendida pelo acórdão embargado e a sustentada pelo aresto trazido a confronto, nego provimento ao agravo.

Deliberou, portanto, o STF que, tendo em vista o princípio da unicidade sindical e como o Ministério do Trabalho e Emprego é que tem qualidades para averiguar se já existe sindicato na mesma categoria e base territorial — o que não ocorre com os Cartórios de Registro de Pessoas Jurídicas —, perante o Ministério deve ser feito o registro de entidade sindical, rumo seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST-RO-DC n. 69.947/93, Rel. Min. Ney Doyle, DJ de 2.9.1994), ao recusar legitimação de sindicato para atuar em dissídio coletivo sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego. Infere-se, dessa forma, que, quanto aos baldrames das diretrizes em debate, prevaleceu a tese segundo a qual o cadastro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa ingerência do Estado na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera implicação da manutenção, pela Constituição de 1988, do princípio do sindicato singular, que só pode ser preservado desde que o pleito de registro se faça diante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se a requisição fere o princípio do sindicato único:

Ao se prever que o pretense sindicato deverá se registrar no órgão competente, que, pela Súmula nº 677 do Supremo Tribunal Federal, em outra discussão que já rendeu muito, é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que detinha, em 1988, todo o *know how* referente aos procedimentos de investidura sindical (art. 519 da CLT) e de enquadramento sindical forçado, segundo o — ainda vigente, frise-se — quadro anexo ao art. 577 da CLT, o ordenamento jurídico evidenciou, pela unicidade, a consideração de que só pode atuar, no mundo do direito, como sindicato, a entidade que tiver obtido, de forma pré- via, sua personalidade jurídica sindical mediante o documento anteriormente denominado carta sindical, atualmente representado na certidão de registro sindical. Em outras palavras, somente a entidade devida e formalmente registrada é que poderá se beneficiar da unicidade sindical nos termos do art. 8º, incisos II (único sindicato representativo de categoria profissional em dada base territorial não inferior a um Município) e IV, parte final (cobrança da

contribuição sindical), da Constituição Federal. (KAUFMANN, 2010: 115).

Se lei nova definir em outro sentido, não haverá inconstitucionalidade, já que a Constituição Federal não aponta o órgão perante o qual o registro deve ser realizado. No momento atual, é no Ministério do Trabalho e Emprego por força de jurisprudência. O Ministério do Trabalho e Emprego, que tinha posição distinta por entender que a Constituição de 1988, ao vedar a interferência do Poder Público na organização sindical, o obstava de fazer o registro de entidades sindicais, desempenhou o que disse a decisão judicial com a Instrução Normativa GM/MTb n. 3, de 10/08/1994, estando em vigor nessa data a Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008.

A respeito do cadastro e à instituição de entes sindicais, deve ser blindada a liberdade constitutiva do sindicato, isto é, autorizando a qualquer trabalhador, unido a seus companheiros de trabalho, instituir um sindicato de trabalhadores. Quando se fala em instituição, isso não se limita ao cadastro enquanto associação particular, mas compreende o valimento da personalidade sindical (PEGO, 2012: 68).

No Brasil, há uma limitação da liberdade constitutiva a partir do critério de unicidade sindical, previsto no art. 8º, inciso II, da Constituição. Tal critério proíbe a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não podendo esta ser menor do que a área de um Município (PEGO, 2012: 68).

Após os atos internos de fundação do sindicato, devem ser providos os atos externos, assim apreciados aqueles que serão exercitados perante outros órgãos, na hipótese do Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas e o depósito dos atos constituintes do Cadastro Nacional das Entidades Sindicais da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O registro do sindicato é um ato indispensável para a sua existência no Brasil. Não há, ao contrário de outros países, sindicatos sem cadastro (NASCIMENTO, 2015: 282).

O sindicato deve ser um organismo com natureza jurídica própria e específica. Pode ser avaliado como uma espécie de associação privada, porém sem carecer de outro registro para ter capacidade de atuação. Ou seja, é descabido o sistema brasileiro estabelecer ao sindicato dois registros: um para obter

personalidade jurídica perante o Cartório de Registro; e outro perante o Ministério do Trabalho, para autenticar tal associação como uma entidade sindical, normalmente indicada como “personalidade sindical” (PEGO, 2012: 68).

Na Espanha, o órgão tido como sindicato tornou-se uma figura típica, com natureza jurídica inerente, mediante a concessão de personalidade jurídica e capacidade de atuar por um grupo de trabalhadores que se coordenem para a criação do mesmo. Deste modo, tal personalidade e plena capacidade acontecem de modo automático após vinte dias de efetuado o depósito na devida Oficina Publica, segundo o que prevê o artigo 2.2 da *Ley Organica de Libertad Sindical*:

Lols. Artigo 2 [...] 2. Os sindicatos no exercício da liberdade de associação têm direito a: a) elaborar seus estatutos e regulamentos, para organizar sua administração e atividades e formular seus programas. b) Constituir federações, confederações e organizações internacionais, havendo a possibilidade de os mesmo serem agrupados ou separados. c) não ser suspenso ou dissolvido por uma decisão final da autoridade judicial, fundada em violação grave da lei. d) Exercício da atividade sindical na empresa ou fora dela, que incluem, em qualquer caso, o direito à negociação coletiva, o exercício do direito à greve, a abordagem de conflitos e nomeações individuais e coletivas para a escolha de conselhos de empresa e os representantes do pessoal e os órgãos correspondentes do governo, nas condições previstas nas normas relevantes (Tradução livre).¹³

Por outro lado, qualquer irregularidade na criação de um sindicato, principalmente no que concerne aos seus estatutos, como, por exemplo, na existência de diretrizes antidemocráticas, pode ser impugnada judicialmente pelo organismo fiscalizador ou por qualquer interessado (PEGO, 2012: 68).

¹³ LOLS, Artículo 2 [...] 2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a: a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción. b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas. c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes. d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

No Brasil, é imperativa a desburocratização e maior liberdade do procedimento para a instituição de sindicatos, de modo que exista apenas o primeiro registro. A lei deve indicar um registro específico, conforme a natureza jurídica própria e distinta que têm os entes sindicais, sendo que, a partir desse registro, o órgão já estará habilitado a funcionar. Por óbvio que o poder de atuação concedido é abstrato, dado que a atuação em concreto vai decorrer de eleição perante determinada unidade coletiva, a qual deverá admiti-lo como o mais representativo naquele âmbito de atuação (PEGO, 2012: 70).

Critério análogo é adotado na legislação sindical argentina, na qual existe um registro geral para associações sindicais, com âmbito de atuação limitado, todavia ela reserva a chamada *personería gremial* aos sindicatos tidos como mais representativos no campo territorial, com maior capacidade jurídica de representação e atuação:

[...] VIII. – Das associações sindicais com personalidade sindical. Artigo 25.. A associação que, no seu âmbito de aplicação pessoal e territorial, é o mais representativo, para obter a personalidade jurídica, desde que satisfaça os seguintes requisitos: a) é registrado de acordo com o prescrito na presente lei e atuou por um período não inferior a 6 (seis) meses; (b) se inscreverem mais de vinte por cento (20%) dos trabalhadores que tentam representar. c) quando houver mais de um representante, a eleita será a associação que tem o maior número médio de colaboradores, no número médio de trabalhadores tentando representar. As médias são determinadas cerca de seis meses antes da solicitação. O competente para o reconhecimento da personalidade sindical é a autoridade judicial ou administrativa do trabalho, devendo especificar o âmbito de aplicação da representação pessoal e territorial. Estas não devem exceder os estabelecidos nos estatutos, mas eles podem ser reduzidos se houver sobreposição com outra associação sindical. Quando as pretendido áreas se sobrepõem uma com a outra, a associação sindical com personalidade jurídica não pode reconhecer o peticionário sem a possibilidade de intervenção do primeiro afetado, quem poderá proceder ao teste necessário para determinar qual é o mais representativo em conformidade com o procedimento do artigo 28. A omissão dos passos indicados determinará a nulidade do ato administrativo ou judicial. (Tradução livre).¹⁴.

¹⁴ [...] VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial Artículo 25. — La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos: a) Se encuentre inscripta de acuerdo a lo prescrito en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses; b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar. c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente

Entre estas, sobressai-se a capacidade para defender e representar os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores perante o Estado e os empregadores (PEGO, 2012: 70).

Logo, a forma de constituição sugerida atende ao disposto no artigo sétimo da Convenção 87 da OIT. De mais a mais, a não ratificação da referida Convenção pelo Brasil expressa que o mesmo está na contramão das tendências sindicais no mundo. A mencionada Convenção dispõe que os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem aprovação prévia, têm o direito de instituir as organizações sindicais que estimarem apropriadas e de a elas se filiar:

ARTIGO 2 Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas. ARTIGO 3 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação. 2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

Além disso, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, preconiza no art. 23, n. 4, que “toda pessoa tem direito de fundar, com outras, sindicatos e de filiar-se em sindicatos para defesa dos seus interesses”:

con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud. Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical. Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento Del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial

Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Aliás, em relação à acima mencionada Declaração, a internacionalização dos direitos humanos representa a tentativa de reconstrução do jurídico (FREITAS; SILVA, 2011: 103), fazendo tais direitos “paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional” (PIOVISAN, 2010: 93).

A Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 1950, no art. 11, reitera o direito de à liberdade de reunião e de associação e, conseqüentemente, a fundação de sindicatos:

1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses. 2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado.

Nas nações em que o registro é necessário, há duas diferentes atribuições às suas decorrências: o efeito de mera publicidade ou o de consentimento de personalidade jurídica. No primeiro caso, é mero depósito, não constitutivo, somente para fins cadastrais. A lei, em alguns casos, exige, para o depósito dos estatutos, certas determinações. Na Espanha, a *Ley Organica de Libertad Sindical*, no art. 4, 1, declara:

Os sindicatos constituídos sob o amparo desta lei, para adquirir personalidade jurídica e plena capacidade de ação, deverão depositar, por meio dos seus fundadores ou dirigentes, seus estatutos no escritório público competente para tal efeito. (Tradução livre)¹⁵.

No segundo, em Portugal, o Decreto-lei n. 215-8/75, no seu art. 10¹⁶, estabelece que as associações sindicais conquistem personalidade jurídica pelo registro dos seus estatutos no Ministério do Trabalho. A solicitação de registro é acompanhada de fotocópia da ata da assembleia constituinte do sindicato. Prossegue-se a publicação dos estatutos no Diário do Governo com parecer fundamentado sobre a legalidade da entidade. O Ministério Público pode promover, no prazo de quinze dias, se por acaso os estatutos não se mostrarem em consonância com a lei, a declaração judicial de dissolução da associação.

Citando caso análogo, no sindicalismo espanhol os convênios internacionais, na esfera das relações coletivas de trabalho, uma vez ratificados e difundidos têm valor de norma interna. E, assim como no Brasil, o marco exordial espanhol é a Constituição Federal, norma suprema que prevalece no conflito com outras normas.

¹⁵ Los sindicatos constuidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes, sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registro dos seus estatutos no Ministério do Trabalho.

2. O requerimento do registro de qualquer associação sindical será acompanhado de certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, das folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento e dos estatutos que tiverem sido aprovados.

3. Após o registro, o Ministério do Trabalho mandará proceder à publicação dos estatutos no Diário do Governo, por forma que a publicação se faça dentro dos trinta dias posteriores à sua recepção, e remeterá certidão ou fotocópia autenticada da acta da assembleia constituinte, das folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento e dos estatutos, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação destes, em carta registada, ao agente do Ministério Público junto do tribunal da comarca da sede da associação de que se trate.

4. No caso de a associação ou os estatutos se não mostrarem conformes à lei, o agente do Ministério Público promoverá, dentro do prazo de quinze dias, a contar da sua recepção, a declaração judicial de extinção da associação em causa.

5. As associações sindicais só poderão iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos seus estatutos no Diário do Governo.

6. As alterações dos estatutos ficam de igual modo sujeitas a registro. As que implicarem alteração dos requisitos mencionados nas alíneas a), d), g) e h) do artigo 14.º ficam ainda sujeitas ao forma.

Todavia, na Espanha existe uma correspondência entre a norma constitucional e a norma internacional, especialmente no campo laboral, como ocorre com as Convenções da OIT, distintivamente da situação brasileira (PEGO, 2012: 71).

Perceber-se que a criação e o registro do sindicato devem ser simplificados, o que não significa trivializar a concessão de direitos sindicais, uma vez que os poderes de representação de uma coletividade necessitarão do reconhecimento, pela própria coletividade, da maior representatividade de certa entidade sindical. Deste jeito, haveria um único registro formal para a fundação de sindicatos, com as cautelas de praxe para se obstar fraudes, feito diante um órgão especializado – que poderia ser o Ministério do Trabalho na situação brasileira –, ao passo que a efetiva representação de uma categoria fica condicionada a eleições habituais realizadas pela própria categoria, de forma arrojada (PEGO, 2012: 71).

Isso admite que uma categoria não tenha um único representante em definitivo, por anos, mas sim representantes (sindicatos) com mandatos, periodicamente observados pelos trabalhadores (mandatários) mediante uma eleição. Destarte, um sindicato poderá se perpetuar na representação de uma categoria não apenas pelo fundamento formal (de ser o primeiro a ser registrado), mas por ser periodicamente eleito pelos obreiros, em razão da sua adequada atuação e competência na proteção dos interesses da sua categoria (PEGO, 2012: 72).

O propósito é alcançar a efetividade da tutela sindical, vedando a atuação de sindicatos tão só formalmente constituídos, não representativos, situação um tanto corriqueira na realidade nacional (PEGO, 2012: 72).

3.4 Da inconstitucionalidade da unicidade sindical

Compreende-se que é inviável instituir um Estado democrático, teórica e historicamente, caso seja ele constituído de um determinado regime político que contenha, em seu núcleo fundamental, mecanismos e institutos típicos a regime que lhe seja antagônico. Melhor dizendo, do mesmo modo que não há modelo histórico de regime autocrático que tenha contemplado em seu interior básico, com papel decisivo, instituições e métodos caracteristicamente democráticos (a não ser — no

máximo — como grosseira falsificação), não se conhece, na história, sociedade política estabilizada, eficaz e duradoura que preserve, em seu núcleo medular, com papel decisivo, métodos e instituições predominantemente autoritários. Tem-se conhecimento que é primário e essencial à criação e reprodução continuadas de “qualquer processo ou dinâmica que se pretenda implantar e favorecer o estabelecimento de instituições e mecanismos *compatíveis e funcionais* ao pleno desenvolvimento desse processo e dinâmica”. Logo, não há Democracia que se solidifique e se mantenha sem o eficaz tratamento institucional à equação liberdade/responsabilidade (DELGADO, 2011: 125).

A ideia democrática de responsabilidade é bilateral e dialética, envolvendo o possuidor do poder institucionalizado e aquele a quem se reporte o poder (*responsibility* e *responsiveness*), quem está representando ou possuindo alguma parte do poder institucionalizado tem de responder perante seus representados, de modo institucional e constante. Sem esse mecanismo de reporte e controle permanente pelo representado, é inexecutável construir-se experiência democrática sólida e diligente (ou seja, a experiência democrática permanente, a Carta de 1988, ao manter – mais que isso, aprofundou e robusteceu – instituições e mecanismos de penosa tradição autocrática, voltados a suprimir a *responsiveness* do representante ante o representado (DELGADO, 2011: 125).

Criou-se, todavia, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2011: 125-6), um impasse à Democracia brasileira. Esses mecanismos e instituições, no domínio das normas jurídicas trabalhistas, encontram-se no agrupamento de figuras originárias da formação corporativista-autoritária da década de 30, todas elas inviabilizadoras da consecução de uma experiência democrática efetiva e densa no sistema jurídico trabalhista do país. Trata-se dos seguintes mecanismos: (i) contribuição sindical obrigatória, de origem legal (tema já explorado neste trabalho), que possibilite ao sindicato manter-se independente da vontade e decisões efetivas de seus associados, suprimindo das burocracias e direções sindicais a fundamental (do ponto de vista democrático) *responsiveness*; (ii) a representação corporativa no seio do Poder Judiciário (arts 111 a 117, CF/88), que mantém a burocratização das direções sindicais e do aparelho sindical, em sua integralidade, afastando todos do controle de seus representados; (iii) o poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 114, § 2a, CF/88), que elimina, de um só plano, tanto a *responsibility*, como a

responsiveness das entidades sindicais. Por fim, na mesma linha, (iv) preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art 89, II, CF/88) – tema que se estuda neste capítulo.

Cognoscível que há no texto do art. 8º da Constituição da República, uma aparente contradição antidemocrática (ainda que tenha havido vontade do legislador constituinte em fazê-lo, segundo o que se pode notar no texto da norma), porquanto o dispositivo normativo consagra o princípio fundamental de liberdade sindical ao lado de unicidade como regra. Foi possível perceber do exame da Assembleia Nacional Constituinte (naquilo que concerne ao sindicato) que tal estrutura normativa ao que tudo indica contraditória foi deliberadamente fixada na Constituição da República em 1988, uma vez que não houve vontade política de se garantir manifestamente a pluralidade (ou unidade) sindical (ALVES, 2015: 176).

O estabelecido no inciso II não parece ser compatível com a norma do *caput* e nem com a regra do inciso I, todas do art. 8º da Constituição da República. Visto que é livre a associação profissional ou sindical, compete a cada ente representativo determinar seu alcance e sua atuação, sem que haja influência ou intervenção do Estado, “ainda que esta se dê ‘apenas’ pela aplicação da regra heterônoma estatal. Assim, liberdade sindical deve ter como consequência óbvia, lógica e jurídica a pluralidade sindical” (ou unidade). Dessa forma, é possível, no plano teórico, depreender a inconstitucionalidade da regra do inciso II do art. 8º da Constituição da República defronte o disposto na norma de seu *caput* e inciso I (ALVES, 2015: 176).

Primeiramente, é indispensável destacar que o Supremo Tribunal Federal, em 1996, decidiu, por intermédio da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 815/DF, a respeito do tema. A relatoria do ministro Moreira Alves disse que o argumento de que há hierarquia entre normas constitucionais originárias dando ensejo à declaração de inconstitucionalidade de umas em face de outras é inaplicável com o sistema de Constituição rígida. Na atual Carta Magna “compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição” (art. 102, *caput*), o que alude dizer que essa jurisdição lhe é atribuída para impedir que se desrespeite a Constituição como um todo, e não para, no tocante a ela, exercer o papel de fiscal do Poder Constituinte originário, a fim de constatar se este teria, ou não, infringido os princípios de direito suprapositivo que ele próprio havia adicionado no texto da mesma Constituição. Por outro lado, as cláusulas pétreas não podem ser invocadas

para corroboração da tese da inconstitucionalidade de normas constitucionais inferiores em face de normas constitucionais soberanas, porquanto a Constituição as prevê somente como limites ao Poder Constituinte derivado ao rever ou ao emendar a Constituição arquitetada pelo Poder Constituinte originário, e não compreendendo normas cuja observância se impôs ao próprio Poder Constituinte originário relativamente as outras que não sejam consideradas como cláusulas pétreas, e, por conseguinte, possam ser emendadas. Assim sendo, a Ação não foi conhecida por impossibilidade jurídica do pedido.

Nota-se do julgado citado, entendimento de que a Constituição da República Federativa do Brasil não traz diferenciação entre suas cláusulas, independentemente de sua substância ou natureza. Não haveria, assim, hierarquia entre normas constitucionais, o que inviabilizaria o reconhecimento de inconstitucionalidade interna ao texto. Tem o Brasil, para o STF, uma Constituição escrita e rígida que não faz diferenciação entre norma constitucional formal e material, sendo inexecutável a ocorrência de norma inconstitucional vinda de um legislador constituinte originário, também por força do princípio da integração da Constituição (ALVES, 2015: 177). Tal possibilidade, de inconstitucionalidade de norma constitucional originária, expressaria, para o STF, intromissão indevida no poder constituinte soberano de 1987-1988. Por fim, concluiu o relator:

Portanto, não tendo o Supremo Tribunal Federal, como já se salientou, jurisdição para fiscalizar o Poder Constituinte originário, não pode ele distinguir as exceções que, em seu entender, sejam razoáveis das que lhes pareçam desarrazoadas ou arbitrárias, para declarar estas inconstitucionais. E isso sem considerar que a restrição admitida por BACHOF é incongruente, pois quem é livre para fixar um princípio o é também para impor-lhe exceções.

Ao conduzir os fundamentos da decisão supra para a questão aqui lançada, de inconstitucionalidade da norma constitucional do art. 8º o inciso II, possivelmente o resultado seria o mesmo da ADI 815 (se tal tese jurídica fosse apresentada à época ao STF), quer dizer, o legislador constituinte originário de 1988 reconheceu o princípio da liberdade sindical e, no exercício de sua competência, fixou as restrições ou exceções que entendeu necessárias, sendo uma delas a unicidade sindical, não competindo ao STF limitar sua vontade, já que não há no sistema

jurídico brasileiro norma constitucional inconstitucional (ALVES, 2015: 177). Também a decisão já citada, da 1ª a Turma do STF em sede de Recurso Extraordinário n. 291.822/RS, ao reconhecer a mitigação da unicidade e não de sua inaplicabilidade ou inconstitucionalidade, parece corroborar tal tese:

Quanto à matéria de fundo propriamente dita, atentem para a liberdade de associação prevista no inciso XVII do art. 5º da Constituição Federal. Sendo esta um grande todo, nota-se a mitigação do princípio da unicidade sindical. O art. 8º da Lei Maior revela livre associação profissional ou sindical e encerra a desnecessidade da autorização do Estado para a criação de sindicato, remetendo ao registro no órgão competente, vedada a interferência e a intervenção do Poder Público. A alusão a registro no órgão competente direciona àquele das pessoas jurídicas e, no acórdão proferido, ficou consignada a ocorrência. No inciso II do citado art. 8º, apenas há obstáculo ao surgimento do mesmo sindicato em área geográfica representada por município. Então, desde que o novo sindicato seja criado em município diverso, é possível placitá-lo.

A decisão anteriormente relatada, a respeito da impossibilidade de haver norma constitucional inconstitucional, importante pelos seus fundamentos e origem, não impede que a discussão seja retomada.

A respeito do tema, Cristiano Paixão (2012: 51) cita duas experiências nesse campo: a da Índia e a da Irlanda. Tanto a Suprema Corte da Índia quanto a Suprema Corte da Irlanda, em certos momentos de suas trajetórias institucionais, confrontaram-se com esse desafio de buscar a fundamentação de certas normas constitucionais inconstitucionais. Em primeiro lugar, na Irlanda havia uma conjuntura de guerra civil, com o uso reiterado de medidas de emergência e implantação de restrições à prática de direitos individuais e liberdades públicas. Entretanto, uma dessas medidas de emergência (que autorizava a criação de um tribunal especial, constituído por militares sem a presença de juízes com formação jurídica) não estava prevista na Constituição original, de 1922, vigente ao tempo da publicação da decisão aqui invocada, no ano de 1935. A autorização foi estabelecida por emenda constitucional e admitida por uma maioria simples. Isso colocou uma demanda à Suprema Corte da Irlanda. Foi essa uma mudança formalmente legítima? Em certo sentido, sim. O *quorum* da emenda constitucional foi atendido no documento constitucional, isto é, o procedimento não tinha nenhuma falha.

A questão que se expunha era outra: a emenda violava preceitos que estavam acima da Constituição? A Suprema Corte não professou a inconstitucionalidade da emenda. Por dois votos a um, o tribunal repeliu a possibilidade de analisar o amoldamento da emenda a certos princípios supraconstitucionais. O voto vencido, todavia, proferido pelo juiz *Hugh Kennedy*, Presidente da Corte, avançou numa importante direção: em seu juízo, a emenda, com a adoção de uma estrutura judiciária inteiramente discrepante daquela instituída na constituição, negava o próprio texto constitucional e contradizia valores supralegais, que não estariam disponíveis nem mesmo ao constituinte na escrita da Carta. Essa argumentação foi reconstruída pela Suprema Corte em casos posteriores, decididos sob a vigência da Constituição de 1937. Foram editadas regras constitucionais e infraconstitucionais que estipulavam direitos à mulher quanto a métodos contraceptivos e que garantiam o direito a submeter-se, em outros países, a procedimento abortivo e também de ser cientificada sobre tal procedimento. Também nessas circunstâncias, a Corte evitou pronunciar a inconstitucionalidade das normas admitidas por emenda com base numa superioridade de valores (PAIXÃO, 2012: 51-2).

Ainda assim, a discussão retornou. E, numa determinada passagem, o tribunal alude à necessidade de interpretação da Constituição a partir dos conceitos de “prudência, justiça e caridade”. Do teor desses debates, o que se pode deduzir? Para aqueles magistrados que seguiram a linha inaugurada por *Hugh Kennedy* no caso *Ryan*, o poder constituinte originário não tem um poder incondicional. Note-se que não foi uma análise proposta com base no par conceitual poder constituinte originário em face do poder constituinte derivado. Foi uma análise de conteúdo, pois o que foi afirmado nesses casos, incidentalmente, foi a impossibilidade de se modificar a Constituição sem obedecer a determinados parâmetros subentendidos na própria Carta. Óbvio que se abre uma grande controvérsia sobre a definição desses pressupostos. Nesse episódio, tudo indica que se está diante de alguns fundamentos de raiz religiosa. Alguns dos casos em disputa enfrentavam questões que envolviam liberdades públicas que, de certa maneira, desafiavam uma determinada visão religiosa do mundo, predominante na Irlanda. Conjeturou-se, inclusive, a anulação de deliberações do parlamento, normas constitucionais, na

medida em que não estavam de acordo com algumas premissas de justiça, de equidade, de benevolência (PAIXÃO, 2012: 52).

A seu turno, a Índia viveu uma experiência parecida. Houve, em determinado período, uma série de colisões entre o governo, especialmente o de *Indira Gandhi* e a Corte Suprema da Índia, no que se refere à tentativa de estabelecer limites ao poder do Primeiro Ministro e o relacionamento dele com os outros poderes. No caso *Golakhnath*, foram instituídos os limites ao poder de reforma da Constituição também sob um ponto de vista material, sob a argumentação de que a Constituição não prevê direitos, ela garante direitos (é uma arguição um pouco peculiar, na medida em que para reconhecer é imperativo prever). Contudo, essa distinção sutil tinha um objetivo consciente: mostrar que nem tudo está disponível para o constituinte. A Assembleia Constituinte não tem um alvedrio total para escrever a norma constitucional que vinculará o futuro, sendo, portanto, outra forma de declarar uma espécie de superconstitucionalismo (PAIXÃO, 2012: 52).

Especialmente com relação ao contrassenso antidemocrático entre o art. 8º, inciso II, em face da norma de seu *caput* e inciso I, questiona Cristiano Paixão (2012: 48) quais seriam os alternativas que poderiam ser abertos pela jurisprudência constitucional pátria para sua solução, e aponta: se a Constituição for interpretada não como um documento estacionado, não como um catálogo de direitos que se esgota no tempo da sua escrita, mas como documento histórico que se projeta para o futuro e que vem a ser escrito e reescrito e reinventado pelas gerações que se seguem, começa a surgir um caminho promissor, uma alternativa, uma porta de entrada para que se possa estabelecer algum tipo de superconstitucionalidade. Existirá, segundo este entendimento, algum núcleo, algum grupo de significados constitucionais que desafia as próprias constituições? Será admissível estabelecer algum tipo de controle dessa superconstitucionalidade? (PAIXÃO, 2012: 48)

José Joaquim Gomes Canotilho (1993: p. 1.111-2) expõe a possibilidade de constituições normativas em contraponto às constituições simplesmente semânticas:

Trata-se de um princípio geral de interpretação (cfr., *supra*) e que, no domínio específico da jurisdição constitucional, remonta ao velho princípio da jurisprudência americana segundo a qual os juizes devem interpretar as leis *in harmony with the constitution*. O princípio tem sido interpretado no sentido do *favor legis*, no plano do direito

interno, e do *favor conventionis*, no plano do direito internacional. Consequentemente, uma lei ou um tratado só devem ser declarados inconstitucionais quando não possam ser interpretados conforme a constituição.

Ainda completa Canotilho (1993: p. 1.111-2) que a acepção do princípio da interpretação segundo a Constituição não deve ser apenas o do *favor "legis* ou do *favor conventionis"*, conducente à sua diminuição a simples meio limitação do controle jurisdicional – não se deve considerar uma norma inconstitucional enquanto puder ser interpretada conforme a constituição. Se assim fosse, seria um mero “princípio de conservação de normas”. O princípio da interpretação de acordo com a constituição é um instrumento hermenêutico de lucidez das normas constitucionais que impõe o recurso a estas para determinar e apreciar a significação intrínseca da lei. Por conseguinte, o princípio da interpretação em concordância com a Constituição é mais um “princípio de prevalência normativo-vertical” ou de “integração hierárquico-normativa” de que um simples princípio de proteção de normas. O princípio da interpretação em conformidade com a Constituição comporta limites jurídico-funcionais precisos.

Todavia, Canotilho (1993: 1.112) não protege a hierarquia entre normas de uma mesma Constituição. Em tal interpretação, as constituições normativas consagram um conjugado de regras jurídicas, tanto normas, quanto princípios, codificadas num texto ou consolidada em costumes e que são consideradas ressaltantes com relação às demais regras jurídicas. Esses limites dizem respeito, em primeiro lugar, às relações entre os órgãos legislativos e jurisdicionais. Nessa feição, justifica-se que se fale de uma preferência do legislador como órgão “concretizador” da constituição. Se os órgãos aplicadores do direito, principalmente os tribunais, chegarem à conclusão, por via interpretativa, de que uma lei contradiz a constituição, a sua atitude correta só poderá ser a de desencadear os mecanismos constitucionais propensos à apreciação da inconstitucionalidade da lei. Daqui se deduz também que a interpretação conforme a constituição só permite a escolha entre dois ou mais sentidos possíveis da lei, mas nunca uma revisão do sua substância.

A interpretação segundo a constituição tem, de tal modo, os seus limites na “letra e na clara vontade do legislador”, devendo “respeitar a economia da lei” e não podendo traduzir-se na reconstrução de uma norma que não esteja devidamente explícita no documento. Argumenta-se, basicamente, com o fato da admissibilidade de uma correção intrínseca da lei ser um processo muito mais atentório do “*favor legis-latoris*”, isto é, da prioridade legislativa constitucionalmente criadora da legislação, do que a declaração ou reconhecimento de inconstitucionalidade (CANOTILHO, 1993: 1.112).

Em expressão oposta, a Constituição só existe quando o documento abarca regras jurídicas materialmente consideradas como eficientes ou pelo menos inerentemente legítimas. De acordo com Canotilho (1993: 1.112), nesse ponto, uma lei pode ficar sem efeito, mas o criador da constituição continuará a ser o legislador ao qual será sempre possível elaborar leis em substituição das avaliadas como inconstitucionais. Pelo contrário, a alteração do conteúdo da lei por meio da interpretação pode levar a uma usurpação de funções, transformando os juízes em legisladores. Se a interpretação conforme a constituição quiser continuar a ser interpretação, ela não pode ir além dos sentidos possíveis, resultantes do texto e do fim da lei. Melhor dizendo: a interpretação conforme a constituição deve respeitar o texto da norma interpretada e os fins perseguidos através do ato normativo sujeito a controle.

Conquanto, Joaquim Gomes Canotilho não se refere a normas constitucionais em sentido material ou em sentido meramente semântico, é possível comunicar tal ideia para a distinção aqui lançada e para o deslinde da questão. A liberdade sindical seria norma jurídica em sentido material, e a unicidade, uma regra ali implantada meramente por vontade dos atores políticos do momento, sem que traga em si o valor próprio das normas constitucionais (ALVES, 2015: 179).

De acordo com Luís Roberto Barroso (2009: 200), a Constituição é a primeira declaração na vida jurídica do Estado do ponto de vista lógico-cronológico como hierárquico. Provida de supremacia, suas normas devem ter aplicação preferencial, condicionando, ademais, a legitimidade e o sentido de todos os atos normativos infraconstitucionais. Uma Constituição, ao instituir o Estado, (i) estabelece o exercício do poder político, (ii) determina os direitos fundamentais dos indivíduos e (iii) institui determinados princípios e traça fins públicos a serem

alcançados. Dessa maneira, as normas materialmente constitucionais podem ser congregadas nas seguintes classes: (1) normas constitucionais de organização; (2) normas constitucionais definidoras de direitos; (3) normas constitucionais programáticas. As (1) normas constitucionais de organização têm como propósito estruturar e disciplinar o exercício do poder político, dirigindo-se, na generalidade das circunstâncias, aos próprios Poderes do Estado e a seus agentes. Compreende-se dentre as normas constitucionais de organização aquelas que (a) conduzem decisões políticas fundamentais, como a forma de governo, forma de Estado e o regime político, a divisão orgânica do poder ou o sistema de governo; (b) determinam as competências dos órgãos constitucionais e das entidades estatais; (c) instituem órgãos públicos, permitem sua criação, traçam regras à sua composição e ao seu funcionamento; e (d) determinam normas processuais ou procedimentais, ou seja, de revisão da própria Constituição, de conservação da Constituição, de elaboração legislativa e de fiscalização.

As (2) normas constitucionais definidoras de direitos são as que caracteristicamente geram direitos subjetivos, investindo o jurisdicionado no poder de demandar do Estado (ou de outro ocasional destinatário da norma) prestações positivas ou negativas, que garantam o desfrute dos bens jurídicos nelas consagrados. Conquanto existam dissensões doutrinárias relevantes, sutilezas semânticas variadas e, por vezes, certa indeterminação na linguagem constitucional, é admissível agrupar os direitos subjetivos constitucionais em quatro grandes categorias, abrangendo os: (a) direitos individuais; (b) direitos políticos; (c) direitos sociais; e (d) direitos difusos.

Já as (3) normas constitucionais programáticas esquematizam fins sociais a serem alcançados pela atuação futura dos poderes públicos. Por sua natureza, originam para os jurisdicionados a possibilidade de demandar comportamentos comissivos, mas investem na faculdade de demandar dos órgãos estatais que se abneguem de quaisquer atos que contravenham às diretrizes traçadas. Isto é, não originam direitos subjetivos na sua versão positiva, mas geram em sua feição negativa. São dessa espécie as regras que preconizam a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII, CF), o sustento à cultura (art. 215, CF), o incentivo às práticas desportivas (art. 217, CF), o incentivo à pesquisa (art. 218, CF), dentre outras. Hodiernamente, já se sustenta a operabilidade positiva de

tais normas, no caso de ecoarem sobre direitos materialmente fundamentais como, por exemplo, os que se referem ao mínimo existencial (BARROSO, 2000: 201-2).

Como é de conhecimento geral, as Constituições atuais, em razão de fatores diversos, fazem compreender em seus textos inúmeras normas que não têm conteúdo constitucional, vale dizer, não aparelham o poder político, não definem direitos fundamentais, nem tampouco instituem princípios fundamentais ou fins públicos expressivos. Essas normas que aderem à Constituição sem tratar de matéria constitucional dizem-se normas tão-somente formalmente constitucionais. Este é, inclusive, de acordo com Luis Roberto Barroso (2009: 202-3) um dos distúrbios da Constituição brasileira de 1988, na qual se constitucionalizaram inúmeros temas que deveriam ter sido relegados à legislação infraconstitucional, ou seja, ao processo político ordinário e majoritário. Tal fato traz em si dificuldades diversas, limitando desnecessariamente as decisões majoritárias e atravancando providências imperativas à evolução social e normativa.

Mas o principal questionamento que é colocado neste capítulo é o de saber se também uma norma originadamente disciplinada no documento constitucional (e emitida eficazmente, sob o ponto de vista formal) pode ser considerada materialmente inconstitucional.

Para José Afonso Gomes Canotilho (1993: 234-5) diz que o problema das *normas constitucionais inconstitucionais* (“*Verfassungswidrige Verfassungsnormen*”) é levantado por quem legitima um direito suprapositivo vinculativo do próprio legislador constituinte. É perfeitamente admissível, sob o ponto de vista teórico, a existência de “contradições transcendentais”, quer dizer, contradições entre o direito constitucional positivo e os preceitos, diretrizes ou fundamentos materialmente informadores da modelação do direito positivo – “direito natural, direito justo, ideia de direito”. A questão da *constitucionalidade da constituição* acarreta também, logicamente, o problema de saber quem comanda a conformidade da constituição com o direito supraconstitucional. O Tribunal Constitucional Alemão, ao admitir uma ordem de valores vinculativamente modeladora da constituição, julgou-se igualmente competente para regular valorativamente a própria constituição. O Tribunal Constitucional teria um papel de “bússola” na defesa da ordem de valores constitucionais.

Outra hipótese que pode se configurar é a “contradição positiva” entre uma norma constitucional escrita e outra norma constitucional igualmente escrita. Nestas situações, a existência de normas constitucionais inconstitucionais continua a ser admissível, desde que se conceba (o que é rejeitado por Canotilho (1993: 235) uma relação de hierarquia entre as normas constitucionais). Ou seja: a inconstitucionalidade de uma norma constitucional resulta do fato de esta norma ser classificada hierarquicamente inferior (“*rangniedere Norm*”) e estar em incongruência com outra norma da constituição avaliada hierarquicamente superior (“*ranghöere Norm*”).

A incoerência positiva poderá resultar também da contradição entre uma norma constitucional escrita e um princípio não escrito. Sobre isso, o “*Bundesverfassungsgericht*” (Tribunal Constitucional Federal) da Alemanha, estabeleceu a doutrina de que uma norma constitucional pode ser nula se ofender de um modo intolerável os postulados fundamentais da justiça subjacentes às decisões (“*Grundentscheidungen*”) fundamentais da constituição. Deve ainda observar-se que, o problema das normas constitucionais inconstitucionais, pode reconduzir-se, antes, a um conflito de princípios/valores aptos de soluções, “*prima jade*”, harmoniosas. A possibilidade da existência de uma norma constitucional originariamente (CANOTILHO, 1993: 235-6) inconstitucional é bastante limitada em estados de direito democrático-constitucionais. Por isso é que a figura das normas constitucionais inconstitucionais, “mesmo que isso possa se conduzir ao problema fulcral da validade material do direito”, não tem acarretado em soluções práticas dignas do registo, sendo isso confirmado pela jurisprudência constitucional de Portugal. O problema das normas constitucionais inconstitucionais foi colocado no Ac. 480/89, no qual se contestou a legitimidade da norma constitucional proibitiva do *lockout* (art. 57.73). O Tribunal Constitucional repeliu o cabimento da questão, mas não tomou posição quanto ao problema com profundidade.

Esta questão pode se apresentar, à primeira vista, paradoxal, pois, de acordo com Carl Schmitt (2006: 20) na verdade, uma lei constitucional não pode, explicitamente, violar-se a si mesma:

Um sistema contínuo de ordens, partindo de uma última norma original suprema para uma inferior, ou seja, delegada, pode ser pensado dessa forma. O argumento decisivo, sempre, novamente, repetido e apresentado, exautivamente, contra todo opositor científico, permanece o mesmo: o motivo para a validade de uma norma somente pode ser, por sua vez, uma norma; o Estado, portanto, para a análise jurídica, é idêntico à sua Constituição, ou seja, a norma fundamental uniforme/homogênea. A grande expressão dessa dedução é “unidade”. “A unidade do ponto de conhecimento exige, imperiosamente, um parecer monístico”.

Porém, de acordo com Otto Bachof (2009: 55) – autor que será amplamente analisado nos parágrafos posteriores –, poderia ocorrer de uma norma constitucional de acepção secundária, nomeadamente uma norma só formalmente constitucional, fosse de encontro a um princípio material fundamental de uma Constituição. Bachof, ao estudar os constitucionistas *Krüger* e *Giese*, defendeu a opinião de que, no caso de semelhante contradição, a norma constitucional de “grau inferior” seria inconstitucional e inválida.

Logo, examinar-se-á a tese de Otto Bachof (2009: 55), segundo a qual uma regra do documento constitucional pode ser inconstitucional e ser desprovido, por isso, de obrigatoriedade jurídica em virtude de uma incongruência com um preceito de grau superior do mesmo documentos constitucional. Deverá ainda, além do mais, excluir-se aqui a possibilidade de a norma de grau superior conter uma positivação de um direito supralegal, de tal maneira que a não obrigatoriedade da norma de grau inferior pudesse decorrer de uma infração deste direito supralegal. Assim definida, cifra-se a questão em saber se uma norma do documento constitucional pode ser inconstitucional em virtude da infração de uma norma de maior significação do mesmo documento, porém instituída autonomamente pelo legislador constituinte.

Uma resposta afirmativa acaba por nascer, pois, de acordo com Bachof (2009: 56), ao analisar as considerações de *Krüger*, pretendia o segundo negar a obrigatoriedade do art. 131, 3º período, da Lei Fundamental da República Federal da Alemanha, não só em virtude do desrepeito ao princípio da igualdade do art. 3 da mesma Lei – um princípio que considerado como supralegal – mas, mais especificamente, em virtude da violação do art. 19, nº 4.

Apenas para elucidar a questão, é bom mencionar que o art. 131, 3º período, da Lei Fundamental da República Federal da Alemanha, diz que uma lei federal regulará a situação legal das pessoas, inclusive dos refugiados e exilados, e que, sendo funcionários do serviço público no dia 8 de maio de 1945, tenham deixado o mesmo por causas não relacionadas com o estatuto legal ou o regime de contratos coletivos de funcionários e que até agora não tenham sido empregados ou não o tenham sido de forma correspondente à sua posição anterior. O mesmo se aplica por analogia para as pessoas, inclusive os refugiados e banidos, que, no dia 8 de maio de 1945, tinham direito a pensões e que, por causas não relacionadas com o estatuto legal ou o regime de contratos coletivos de funcionários, deixaram de receber essas pensões ou não as receberam como lhes corresponde. Até a entrada em vigor da lei federal, salvo legislação estadual em contrário, não se poderá acatar reivindicações de direitos a este respeito.

Por outro lado, o art. 19, período 4º, da Lei Fundamental da República Federal da Alemanha fala que toda pessoa, cujos direitos fossem violados pelo poder público, poderiam recorrer à via judicial. Se não se justificasse outra jurisdição, a via judicial seria a dos tribunais ordinários, quanto com o art. 3 da mesma lei, o qual diz que todas as pessoas são iguais perante a lei.

Este dois últimos preceitos podem, na realidade, destinar-se a servir de garantia de direitos fundamentais – direitos que em parte são de natureza supralegal. É um relevante postulado do Estado-de-direito o de que toda a violação de direito realizada pelo poder público abre o caminho ao recurso a tribunais independentes. O certo é que uma regra de recurso judicial de tal maneira abrangente é inteiramente estranha a outras Constituições cujo caráter próprio de um Estado-de-direito nunca é posto em dúvida (BACHOF, 2009: 56).

Enquanto o legislador constituinte atua independentemente, produzindo normas jurídicas que não representavam simples transformação “positiva de direito supralegal, mas a expressão da livre decisão da vontade do *powoir constituant*”. pode ele, justamente por força desta sua autonomia, consertir também exceções ao direito assim estabelecido”. Na opinião de Otto Bachof (2009: 57), nenhuma diferença faz aqui que essas regras constitucionais sejam importantes ou menos importantes, não lhe parecendo possível considerar inconstitucional uma norma da Constituição de grau inferior, em virtude da sua pretensa incongruência com o

“conteúdo de princípios da Constituição” (*Giese*), desde que este conteúdo de princípio da Constituição seja ainda produto de uma autônoma criação de direito. Não se pode falar de uma “decisão de princípios” e de uma “ocasional tomada de posição contrária”, de uma “contradição do legislador constitucional consigo mesmo” (*Krüger*), mas sim, quando muito, de regra de exceção. No fato do legislador constituinte se decide por uma determinada regulamentação tem “de ver-se a declaração autêntica, ou de que ele considera essa regulamentação como estando em concordância com os princípios basilares da Constituição, ou de que, em desvio princípios, a admitiu” conscientemente como exceção aos mesmos. É adequado que o legislador constituinte não pode, ao admitir tais exceções, transgredir uma norma de direito supralegal, em especial a proibição da tirania imanente a qualquer ordem jurídica. Se o fizer, a norma excepcional será sem dúvida inválida – não, entretanto, em virtude de contradição com o princípio, mas antes em virtude da característica arbitrária da exceção.

Retornando ao exemplo prático de *Krüger*: não seria por causa da “contradição” com o art. 19, nº 4, que o art. 131, 3º período, da Lei Fundamental poderia ser (ou tornar-se) inválido, mas tão somente em virtude da violação da proibição do arbítrio; não se trata aqui, todavia, de saber se uma norma concreta é de fato inválida, mas antes de saber se, e sob que pressupostos, poderia sê-lo (BACHOF, 2009: 58).

Em apoio ao posicionamento de *Krüger*, Otto Bachof (2009: 58) diz que poderia, quando muito, alegar-se que o próprio legislador constituinte pôde não ter visto que ao editar uma determinada disposição constitucional se ela se colocava em contradição com os seus princípios: possivelmente ele não quis admitir uma exceção à regra, ou nem sequer teria controlado suficientemente a consistência de cada norma com as suas próprias decisões de princípio. Mas quem poderia provar categoricamente que fosse assim? Ainda que o material interpretativo pudesse sugerir tal deliberação, a verdade é que decisiva para a interpretação da Constituição, como de qualquer outra lei, é uma primeira linha a chamada “vontade objetivada do legislador”, ou seja, a vontade que para um observador desenvolvido depreende da própria lei: no caso de contradição aparente entre um princípio constitucional e uma norma singular da Constituição, tal vontade só pode em princípio ser compreendida, ou no sentido de que o legislador constituinte quis

permitir essa norma singular como exceção à regra; ou pura e simplesmente, a ocorrência de contradição insolúvel, a qual também não seja apta de interpretar-se através da relação “regra-exceção”, bem como, por último, em caso de manifesto equívoco, possa haver lugar para outro juízo.

Ao transmitir e transferir tal reflexão ao núcleo deste trabalho, é possível interpretar que a liberdade sindical é norma constitucional em sentido material, porque trata da posição do trabalhador, por seu ente de representação coletiva, frente ao Estado, enquanto a unicidade sindical apenas seria norma constitucional em sentido formal, pois foi introduzida incidentalmente na Constituição da República de 1988, sem expressão que não seja a da conveniência política. Inclusive, a respeito da unicidade sindical vigente no Brasil, diz Ilton Garcia da Costa e José Antonio Migue dizem (2014: 208) o seguinte:

Contemporaneamente, a participação nos processos decisórios na criação das normas de natureza laboral é praticamente irrelevante, na medida em que o Estado não produz normas que visam fortalecer os sindicatos, que são os que são responsáveis pela negociação coletiva. Ao contrário, os sindicatos estão cada vez mais fragilizados, pois o princípio da autonomia sindical é pouco respeitado no Brasil, onde vige o princípio da unicidade sindical.

Posto isto, de acordo com a teoria já exposta de Otto Bachof (2009: 55), a unicidade sindical é uma norma constitucional de significado secundário, sobretudo uma norma só formalmente constitucional, que contraria outra de grau superior, ensejando contradição e, por conseguinte, a norma constitucional de grau inferior seria inconstitucional. Admissível compreender que a liberdade sindical, nesses termos, seria de grau superior em relação à regra da unicidade, o que permitiria o reconhecimento de sua inconstitucionalidade (ALVES, 2015: 179).

Ademais, verifica-se que, como também foi explorado nos parágrafos anteriores, de acordo com Bachof (2009: 58), se o princípio constitucional em questão for indicador de direito supralegal, isto é, direito supralegal positivado na lei constitucional, é razoável a inconstitucionalidade da regra constitucional que lhe seja contrária, o que parece ser o caso da relação liberdade sindical (um princípio constitucional) e unicidade sindical (uma mera regra formal; ALVES, 2015: 179).

Todavia, muito embora este trabalho acredite que a teoria de Otto Bachoff tem grande valor e que com certeza seria esse o caminho “menos longo” para o fim da unicidade sindical brasileira – isto é, reconhecer a inconstitucionalidade do inciso II, artigo 8º da Constituição Federal –, não há como negar que não é este o caminho mais provável a ser seguido pelo ordenamento jurídico nacional.

Isso acontece porque, como já mencionado acima, o Supremo Tribunal Federal, em 1996, já decidiu, por intermédio da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 815/DF, a respeito da impossibilidade da aplicação da teoria das normas constitucionais inconstitucionais.

Ademais, é notável que exista grande dificuldade do STF modificar seu posicionamento a respeito do tema, pois, de forma majoritária, é perceptível que o ordenamento jurídico nacional se filiou ao posicionamento de Canotilho, ou seja, a inexistência de superioridade de normas constitucionais diante de outras normas constitucionais.

Desta feita, é mais crível que tal modificação fosse feita por intermédio de uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), apresentada pelo presidente da República, por um terço dos deputados federais ou dos senadores ou por mais da metade das assembleias legislativas, desde que cada uma delas se manifeste pela maioria relativa de seus componentes. A PEC é discutida e votada em dois turnos, em cada Casa do Congresso, e será aprovada se obtiver, na Câmara e no Senado, três quintos dos votos dos deputados (308) e dos senadores (49).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de um longo período de acumulação de capitais, que ocorreu durante o auge do fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do início dos anos 70 deflagrou várias transformações no próprio processo produtivo, por intermédio da constituição das formas de acumulação flexível, do *downsizing*, das formas de gestão organizacional, do progresso tecnológico, dos arquétipos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, em que se destaca principalmente o “toyotismo” ou o modelo japonês.

Essa horizontalização alarga-se às subcontratadas, às firmas “terceirizadas”, acarretando a expansão das metodologias e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Portanto, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, ou seja, controle de qualidade total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, *team work*, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, são carregados para um espaço ampliado do processo produtivo.

Nesse novo desenho de organização da produção, a terceirização ganha destaque inédito, sendo a própria alma da reestruturação. Com o início desse fenômeno central é que ocorre, inclusive, a própria conceituação da terceirização, como a cessão de atividade periférica e específica a empresa especializada que a realizará com autossuficiência.

O movimento sindical acompanhou do pior modo possível o processo de fragmentação que se tornou generalizado no sistema capitalista. Ao invés de um contraponto caracterizado pela aglutinação da classe trabalhadora em torno da salvaguarda do trabalho, emprego e renda, conheceu o Brasil uma preocupante proliferação de pequenos sindicatos. Aparentemente, o sindicalismo brasileiro, consciente ou inconscientemente, reproduziu, da pior maneira possível, a receita neoliberal e se tornou acanhado, fragmentado, especializadíssimo, com efeitos perversos para os trabalhadores. Nota-se, a cada dia, uma multiplicidade de trabalhadores que desenvolvem sua mão de obra cotidiana no interesse direto e imediato de alguém que não é seu empregador. Esse fenômeno, por si só, faz com que haja níveis distinguidos de direitos trabalhistas entre pessoas que produzem no interesse direto e imediato de um mesmo destinatário final (tomador de serviços ou contratante). Os sindicatos, atrelados a um escólio conservador dos conceitos de

subordinação e de categoria profissional, acabam por perder representatividade e efetividade em suas ações.

Outra oposição ainda pode ser lançada: se trabalhadores, embora indiretamente agenciados, são estruturalmente (ou por subordinação reticular, integrativa, objetiva) submissos ao tomador dos seus serviços, então são empregados deste, que é quem se apoderar de sua força produtiva, e não de quem lhes contratou diretamente. Seria então dispensável qualquer releitura do conceito de categoria profissional para avaliar direitos sindicais em isonomia com os demais obreiros diretamente contratados por quem (direta ou indiretamente) se apropria da prestação empregatícia. Ocorre que a comprovação jurídica (e judicial) de cada vínculo direto deprecia uma profusão de processos que poderia não praticar sempre a almejada justiça nos casos concretos. A releitura do conceito de categoria profissional, em conformidade com aspectos objetivos da subordinação jurídica, pode levar, imediatamente e sem exclusões infundadas, a resultados mais eficazes no plano da igualdade remuneratória, por aplicação das normas autônomas advindas de sindicatos com melhor capacidade negocial coletiva. Aliás, há forçosamente a ampliação da base de representação, que pode, também, convergir para maior efetividade do ente coletivo obreiro.

Logo, se hoje quem desenvolve parte substancial da atividade empresarial na “fábrica-mínima” pode não ser o funcionário diretamente por ela contratado, já que o modelo não é mais o de estruturação fordista, então é importante repensar a noção de categoria profissional. A subordinação objetiva pode, em diversas circunstâncias fáticas, exigir uma nova compreensão da agregação do trabalhador ao sindicato, que não mais avalie como essencial a figura do empregador, mas, sim, as atividades principais desenvolvidas por diversos trabalhadores em uma mesma conjuntura produtiva.

A realidade social que ensejou o estabelecimento da regra legal celetista de “enquadramento” não é mais a mesma nos dias atuais. Em certo sentido, o empregador tende a perder centralidade no aparelho pós-fordista ou de especialização flexível, porque boa parte das atividades essenciais de diversas empresas foi disseminada para outras tantas, que parcelam as tarefas necessárias à realização do empreendimento. O trabalho se fragmenta na medida em que as atividades são colocadas sob a responsabilidade de diversos contratantes de mão

de obra. O trabalhador não produz mais cogente e diretamente para o seu empregador.

Portanto, em diversas circunstâncias fáticas, a atividade laborativa é desenvolvida de acordo com os ditames do contratante do empregador direto, apesar seja aquele (o contratante, tomador dos serviços) o único a apoderar-se, em última análise, da mão de obra da pessoa natural. Logo, não é mais razoável fixar o ponto de agregação do trabalhador ao sindicato (enquadramento sindical) simplesmente pela vinculação a certo tipo de empregador, em consonância com o que ele desenvolve, mas sim, também, pelo discernimento de quem é o destinatário final da atividade entregue, examinada a circunstância fática, *in casu*, com aplicação do conceito de subordinação objetiva. A similaridade de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em condição de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas parecidas ou conexas, pode ser vista de acordo com o que explora aquele que fixa a atividade cotidiana do trabalhador, e que dela se vale, em última análise, independentemente de quem seja o empregador direto.

Sabe-se que o critério do enquadramento por categoria está intimamente ligado com o método de organização sindical hoje construído no Brasil, isto é, o da unicidade sindical. Portanto, se o método de enquadramento por categoria está totalmente ultrapassado, é lógico que os critérios da contribuição sindical (essa modificada no corrente ano), da constituição dos sindicatos e da unicidade sindical também estão.

De acordo com os preceitos internacionais, a contribuição sindical não pode ser estabelecida por lei, e sim acordada por meio de instrumento coletivo. O caráter obrigatório, na forma de imposto, é intolerável diante dos parâmetros de liberdade sindical proclamados no mundo inteiro, questão esta já consolidada perante a OIT, maiormente em se tratando de nações tidas como democráticas. As contribuições aos sindicatos compõem (ou deveriam compor) uma obrigação livremente adotada com base no associativismo. O pagamento da contribuição representa cumprimento do estatuto e demais discussões da entidade sindical. Nos casos de trabalhadores não filiados, deverá ser designada uma cota de representação para cobrir os gastos do sindicato no exercício da representação, especialmente nas negociações coletivas. Afinal de contas, utilizando como regra geral a aplicação do contrato

coletivo a todos os obreiros do respectivo âmbito de atuação sindical, filiados ou não, seria injustificável que estes últimos não arcassem com os custos da negociação e dela se favorecessem.

A reforma desses temas recebeu fortes entraves daqueles que se favoreciam do sistema que lhes garantia a manutenção de renda e poder. Ou melhor, os atores sociais permaneciam impondo forte resistência às mudanças e aos novos ideais, sempre em vista da conservação de privilégios pessoais conquistados pelo discurso da salvaguarda dos direitos dos trabalhadores. Não há nenhuma excepcionalidade em ver a contribuição sindical acabava se tornando a única causa de existir de sindicatos. Ainda são entes carentes de representação; cômodos com o associativismo e o número de filiados; sem empenho na prestação de serviços e melhoria das condições de vida dos representados; com supostas lideranças que, verdadeiramente, carecem de legitimação e buscavam somente benefícios próprios por meio da garantia de emprego dos dirigentes e da arrecadação obrigatória que lhes garantia receita.

Todavia, a partir do dia 11 de novembro de 2017, entrou em vigor, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, modificando a regra do artigo 582, da CLT, sendo que os empregadores agora são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus obreiros relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados, desde que estes o autorizem prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Em relação à liberdade de constituição dos sindicatos, de acordo com os termos do artigo 2º da Convenção 87 da OIT, a liberdade de constituição vem a ser o direito dos trabalhadores e empregadores, sem nenhuma diferenciação nem autorização prévia de constituir as organizações que considerem profícuas.

Perceber-se que a criação e o registro do sindicato devem ser simplificados, o que não significa trivializar a concessão de direitos sindicais, uma vez que os poderes de representação de uma coletividade necessitarão do reconhecimento, pela própria coletividade, da maior representatividade de certa entidade sindical. Deste jeito, haveria um único registro formal para a fundação de sindicatos, com as cautelas de praxe para se obstar fraudes, feito diante um órgão especializado – que poderia ser o Ministério do Trabalho na situação brasileira –, ao passo que a efetiva

representação de uma categoria fica condicionada a eleições habituais realizadas pela própria categoria, de forma arrojada.

Isso admite que uma categoria não tenha um único representante em definitivo, por anos, mas sim representantes (sindicatos) com mandatos, periodicamente observados pelos trabalhadores (mandatários) mediante uma eleição. Destarte, um sindicato poderá se perpetuar na representação de uma categoria não apenas pelo fundamento formal (de ser o primeiro a ser registrado), mas por ser periodicamente eleito pelos obreiros, em razão da sua adequada atuação e competência na proteção dos interesses da sua categoria.

O propósito é alcançar a efetividade da tutela sindical, vedando a atuação de sindicatos tão só formalmente constituídos, não representativos, situação um tanto corriqueira na realidade nacional.

Por fim, com relação ao âmbito objetivo da liberdade sindical, este se refere ao tipo de organização sindical que pode ser constituído. Quanto a isso, o art. 2º da Convenção 87 da OIT aponta que os trabalhadores têm direito a constituir as organizações que considerem convenientes; isso significa que os titulares do direito são os únicos chamados a definir que classe de organização querem constituir..

Deve-se registrar que esta dimensão objetiva conduz que, no mesmo âmbito empresarial ou setor, possam coexistir duas ou mais organizações de trabalhadores, chegando-se, finalmente, a uma tentativa conceitual dos preceitos da liberdade sindical em relação à unicidade sindical.

O melhor sistema sindical é o que admite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem compor, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha. Entretanto, nem sempre é assim. A unicidade sindical é o impedimento, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.

Tem-se a pluralidade sindical, que é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo próprio.

A unidade sindical, por sua vez, é a doutrina na qual os sindicatos se unem não por imposição legal, porém em decorrência da própria opção. Diferem unicidade

(por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contesta o princípio da liberdade sindical, isto é, a liberdade pode ser usada para a unidade.

Diante desse entendimento, é cognoscível que há no texto do art. 8º da Constituição da República, uma aparente contradição antidemocrática (ainda que tenha havido vontade do legislador constituinte em fazê-lo, segundo o que se pode notar no texto da norma), porquanto o dispositivo normativo consagra o princípio fundamental de liberdade sindical ao lado de unicidade como regra. Foi possível perceber do exame da Assembleia Nacional Constituinte (naquilo que concerne ao sindicato) que tal estrutura normativa ao que tudo indica contraditória foi deliberadamente fixada na Constituição da República em 1988, uma vez que não houve vontade política de se garantir manifestamente a pluralidade (ou unidade) sindical.

O estabelecido no inciso II não parece ser compatível com a norma do *caput* e nem com a regra do inciso I, todas do art. 8º da Constituição da República. Visto que é livre a associação profissional ou sindical, compete a cada ente representativo determinar seu alcance e sua atuação, sem que haja influência ou intervenção do Estado. Assim, liberdade sindical deve ter como consequência óbvia, lógica e jurídica a unidade sindical. Dessa forma, é possível, no plano teórico, depreender a inconstitucionalidade da regra do inciso II do art. 8º da Constituição da República defronte o disposto na norma de seu *caput* e inciso I.

Logo, é possível interpretar que a liberdade sindical é norma constitucional em sentido material, porque trata da posição do trabalhador, por seu ente de representação coletiva, frente ao Estado, enquanto a unicidade sindical apenas seria norma constitucional em sentido formal, pois foi introduzida incidentalmente na Constituição da República de 1988, sem expressão que não seja a da conveniência política.

REFERÊNCIAS

- ACKERMAN, Mario Eduardo. **Liberdade sindical e trabalho decente**. In Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 2, abr/jun 2012.
- ALEMANHA. Lei Fundamental da República Federal da Alemanha. *Deutscher Bundestag*. Tradutores: Assis Mendonça Aachen; Urbano Carvelli Bonn. Atualização: Janeiro de 2011.
- ALVES, Amauri Cesar. **Pluralidade sindical como exigência constitucional**. São Paulo : LTr, 2015..
- ANDRADE, Dárcio. **Organizações e centrais sindicais**. In Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 31 (61): 131-139, Jan./Jun.2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Almedina, 2013.
- ARAUJO, Angela. **A construção do consentimento: corporativismo e trabalhadores nos anos trinta**. São Paulo, Scritta, 1998.
- ARCKERMAN, Mário. **O direito à liberdade de associação e de negociação coletiva e sua essencialidade no contexto do trabalho decente**. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 4, out/dez 2010.
- ARGENTINA. LEY 14.250 (t.o. Decreto 1135/04).
- ARGENTINA. LEY Nº 23.551. Sancionada: Marzo 23 de 1988. Promulgada: Abril 14 de 1988.
- BACHOF, Otto. **Normas constitucionais inconstitucionais? (Verfassungswidrige Verfassungsnormen?)**. Tradução: José Manuel M. Cardoso da Costa. São Paulo: Almedina, 2009.
- BAUMAN, Zygmunt; **Globalização: as conseqüências humanas**. Trad. Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção de um novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BENSUAN, Graciela. **Instituições trabalhistas na América Latina: Desenho legal e desempenho real**. [ET AL.]. Rio de Janeiro: Revan, 2006.

BRASIL DECRETO-LEI Nº 1.402, DE 5 DE JULHO DE 1939.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 16 DE JULHO DE 1934).

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (DE 18 DE SETEMBRO DE 1946).

BRASIL. DECRETO Nº 1.637, DE 5 DE JANEIRO DE 1907.

BRASIL. DECRETO Nº 19.770, DE 19 DE MARÇO DE 1931.

BRASIL. DECRETO Nº 24.694 DE 12 DE JULHO DE 1934.

BRASIL. DECRETO Nº 979, DE 6 DE JANEIRO DE 1903.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 1.402, DE 5 DE JULHO DE 1939.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 2.377, DE 8 DE JULHO DE 1940.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 4.298, DE 14 DE MAIO DE 1942.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942.

BRASIL. LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008.

BRASIL. LEI Nº 5.172, DE 25 DE OUTUBRO DE 1966.

BRASIL. PORTARIA Nº 186, DE 10 DE ABRIL DE 2008.

BRENNER, Robert. **A Crise Emergente do Capitalismo Mundial: do Neoliberalismo à Depressão?** Outubro, nº 3, Xamã, São Paulo, 1999.

ALVES, Fernando de Brito. **Constituição e participação popular: A construção histórico-discursiva do conteúdo jurídico-político da democracia como direito fundamental.** Curitiba: Juruá, 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI.** In Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil.** 13ª ed. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2010.

Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Com as modificações introduzidas pelos Protocolos nos 11 e 14 acompanhada do Protocolo adicional e dos Protocolos nos 4, 6, 7, 12 e 13.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suely. **O trabalhador estrangeiro e os direitos humanos**. In e Ensaio sobre a história e a teoria do direito social – construção do saber jurídico – função política do direito / Natacha Ferreira Nagao; Alexandre Gazetta Simões – organizadores – São Paulo: Letras Jurídicas, 2012.

COSTA, Ilton Garcia da. MIGUEL, José Antonio. Política deliberativa e democracia participativa na negociação coletiva do trabalho: uma análise para a valorização do trabalho humano. Revista de Direito Público, Londrina, v. 9, n.2, mai./ago., 2014.

Convenção n.º 87. CONVENÇÃO SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E A PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL.

CUNHA, Luiz Antonio. **O ensino de ofícios manufatureiros em arsenais, asilos e liceus**. *Fórum Educacional*. Vol. 3. No. 3. 1979. DINONNET. Isabel. A transição do feudalismo para o capitalismo. 5ª edição. Tradução. Do original em inglês: *The transition from Feudalismo Capitalism*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1977.]

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Brasília, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed - São Paulo : LTr, 2011.

DOBB, Maurice. **Studies in the development of capitalism**. Routledge & Kegan Paul LTD. Broadway House. Carter Lane. London, 1946.

DORNELES, Leandro do Amaral de. **O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais**: a liberdade associativa laboral. Rev. TST, Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010.

DRUCK, Graça; ANTUNES, Ricardo. **A terceirização como regra?** In Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, out/dez 2013.

ESPANHA. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Actualizado en marzo 2014.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho – Homenagem a Armando Casimiro Costa / – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2011.**

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho – Homenagem a Armando Casimiro Costa / – 3. ed. – São Paulo : LTr, 2011.**

FRANÇA, Teones Novo sindicalismo no Brasil histórico de uma desconstrução-São Paulo : Cortez, 2014.

FREITAS, Paulo Henrique de Souza; SILVA, Lucas Soares e. A condição jurídica do humano contemporâneo e a tutela dos direitos humanos. *In* AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de; HERRERA, Luiz Henrique Martin (org.) Tutela dos direitos humanos e fundamentais – Ensaio a partir das linhas de pesquisa Construção do Saber Jurídico e Função Política do Direito. 1ª Ed. Birigui - SP: Ed. Boreal, 2011

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GERSCHENKRON, Alexander. Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays. Frederick A. Praeger, Publishers. New York. Washigtin. London, 1966.

GUARINELO, Norberto Luiz . **Escravos sem senhores: escravidão, trabalho e poder no mundo romano.** *In* Rev. Bras. Hist. Vol. 26 n° 52. São Paulo Dec. 2006.

HOBBSAWN. Eric John Ernest. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo.** Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária, 2003.

KAUFMAN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical:** problemas e sugestões em modelo de unicidade. em 24 de junho de 2009, no “8º Painel - Direito Coletivo do Trabalho”, com o tema “O Conceito de Representatividade na Lei Sindical Brasileira”, do 49º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho promovido pela LTr em São Paulo/SP.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade.** 2010.

KOLING, Paulo José. **Teorias da dependência**: abordagens sobre o desenvolvimento latino-americano. *In* Revista Diálogos. v. 21, n. 3 (2017): Dossiê Etno-História Indígena: abordagens interdisciplinares.

LEBORGNE, Danièle; LIPIETZ, Alain. O pós-fordismo e seu espaço. **Espaço e debates**, v. 25, p. 12-29, 1988.

LIPIETZ, Alain. **Fordismo, fordismo periférico e metropolização**, v. 10, n. 2, 1989.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10.^a Edição - Revista e Ampliada. Atualizada até dezembro de 1999. Editora Atlas – São Paulo, 2000.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota Técnica/SRT/MTE nº 36, de 12 de março de 2009**. Secretaria de Relações do Trabalho.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Compêndio de Direito do Trabalho** São Paulo: LTr/ EDUSP, 1976.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932-2014. **Compêndio de direito sindical / Amauri Mascaro Nascimento (in memoriam)**, Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. — 8. ed. — São Paulo : LTr, 2015: 282.

PAIXÃO, Cristiano. **A Convenção n. 87 da OIT no Direito Brasileiro: caminhos para sua vigência a partir da Constituição de 1988**. *In* Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 2, abr/jun 2012

PEGO, Rafael Foresti. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

PIOVISAN, Flávia. **Direito internacional dos direitos humanos e lei de anistia: o caso brasileiro**. *In* TELES, Edson; SAFALE, Vladimir. O que resta da ditadura. São Paulo: Boitempo, 2010.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. 1. Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

PORTUGAL. **LEI SINDICAL. RECONHECIMENTO DA INTERSINDICAL**.
DECRETO-LEI N.º 215-A/75, DE 30 DE ABRIL.

RAGGIOTTI, Naiara; CAMPOS, Viviane; MAYUMI, Solange. **Um pouco de história**. Editora Melhoramentos Ltda. 2009.

RODRIGUES, Walton Alencar. **O controle da regulação no Brasil**. In PIRES, Sandro Dorival Marques. Revista do Tribunal de Contas do Rio Grande do Sul, 2010.

ROLIM, Zionam Euvecio Lins. **A três ondas da revolução industrial**: agentes econômicos, estrutura de mercado e padrão tecnológico. Disponível em <http://docplayer.com.br/15584845-As-tres-ondas-da-revolucao-industrial-agentes-economicos-estrutura-de-mercado-e-padrao-tecnologico.html>

SCHMITT, Carl. **Teologia Política**. Tradução: Elisete Moreira; coordenação e supervisão Luiz Moreira – Belo Horizonte: Del Rey. 2006.

SILVA, Homero Batista Mateus **Direito coletivo do trabalho**. I ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro, Renovar, 2010.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. **A liberdade sindical nas normas e pronunciamentos da OIT**: sindicalização, negociação coletiva e greve. Tradução: Jorge Alberto Araujo. – São Paulo: LTr: 2011.