

APRESENTAÇÃO

DINAURA GODINHO PIMENTEL GOMES

- Juíza do Trabalho da 9ª Região - Paraná
- Doutora em Direito do Trabalho pela 1ª Universidade de Roma (La Sapienza), tendo defendido tese sob o tema “*Problemi e prospettive della contrattazione collettive nel diritto italiano con qualche accenno alla contrattazione collettiva in Brasile*”, tendo como Orientador o Prof Guido Zangari
- Professora de Direito do Trabalho da Universidade Estadual de Londrina, integrando o Corpo Docente do “Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais”
- Autora de vários ensaios publicados em obras e revistas especializadas em Direito do Trabalho, no Brasil e no exterior (Itália)

Sindicalismo do Direito Comparado

1. Saudação

2. Introdução

O **direito do trabalho** se distingue dos demais ramos do Direito não só pelo seu constante envolvimento - com os problemas sócio-econômicos do País, seja ele industrializado, desenvolvido, em desenvolvimento, mas principalmente porque a **história** nos mostra que quando se prende nas mãos um texto de leis trabalhistas, subitamente nos faz lembrar que ali estão séculos de sofrimentos calados e de revoltas, eis que aquelas linhas foram escritas com sangue e fogo, porque até hoje nenhuma classe dominante abriu mão de seus privilégios apenas por ideais de fraternidade, de espírito de amor ao próximo.

O **direito do trabalho** é visto, então, como um instrumento para combater a pobreza e eliminar as disparidades sociais, haja vista que o desenvolvimento das técnicas de produção conjuntamente com o grande aumento do trabalho coletivo nas fábricas e empresas industrializadas, a partir do final do século passado, provocaram o agravamento da questão social. A intervenção do Estado na ordem privada, a fim de melhorar a situação dos trabalhadores, tornou-se necessária. Divergem as opiniões no tocante ao modo de se utilizar tal instrumento. Uns entendem que deve constituir **encargo do Estado**, a quem incumbe ditar todas as regras relativas às **condições de trabalho**, a serem observadas, tais como, o salário, as férias, a duração da jornada diária e semanal, o repouso semanal remunerado, etc. *Essa é a concepção dominante nos países de formação jurídica romano-germânica, notadamente da América Latina.* Outra corrente adota o ponto de vista de que as condições de trabalho devem resultar das atividades

reivindicatórias dos interessados, através do procedimento da negociação coletiva *Esse é o sistema ou método seguido nos países democrático-pluralistas (EUA, Grã-Bretanha, França, Itália, Portugal, entre outros)*

Ao se concluir tais premissas, convém ressaltar a classificação que levou OSCAR ERMIDA URIARTE a diferenciar o **Modelo Intervencionista** do **Modelo Abstencionista** ante a atuação do Estado nas Relações Industriais

Verifica-se, pois, a adoção do modelo intervencionista quando o Estado, através de leis e de decretos impõe regras disciplinadoras das relações entre o capital e o trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, com significativas limitações da liberdade sindical. Desse modo, não abre espaço para o desenvolvimento da autonomia privada coletiva, o que determina a manutenção das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores (subordinados) naquele mínimo pelo próprio trabalho garantido, até de forma paternalista. Em que pese as diferentes realidades de cada unidade produtiva, tudo permanece num total imobilismo e muito pouco se consegue no tocante à mudança das estruturas sociais.

Em contraposição, o modelo abstencionista propicia a criação e o desenvolvimento natural de um ordenamento jurídico paralelo àquele circunscrito pelo ordenamento estatal. O Estado reconhece e sustenta a autonomia privada coletiva, garantindo os meios de autotutela (contratação coletiva e a greve).

Para melhor compreender a atuação sindical diferenciada, urge considerar, ainda hoje, as três grandes áreas jurídicas de países homogêneos, assim consideradas para o fim do desenvolvimento da análise comparada: *a) área dos países inspirados no chamado corporativismo orgânico, b) área dos países do socialismo real e c) área dos países liberal-democráticos*

3. Perfil da Atuação Sindical no Âmbito dos Países Inspirados no Corporativismo Orgânico

E com a Revolução Industrial que o sindicalismo operário aflorou nos países do mundo ocidental ante a necessidade de os trabalhadores subordinados buscarem a tutela de seus interesses, já que o Estado se mantinha numa posição neutral diante dos conflitos industriais, em conformidade com os postulados teóricos do **liberalismo**, consubstanciados na vã afirmativa, no mundo do trabalho, de que os homens são livres e iguais.

O Estado, quando interveio, já na fase de reconhecimento das associações sindicais, nas relações industriais, em alguns países da Europa, como a Itália, Espanha e Portugal, visando discipliná-las (as relações industriais), acabou por desfigurar a atuação sindical, ao impor o sistema corporativista, onde as organizações sindicais, reconhecidas como pessoas jurídicas de direito público,

nada mais eram do que um desmembramento dos órgãos estatais, a serviço de interesses governamentais voltados para a melhoria da produção nacional, eliminada, por assim dizer, sua força espontânea em prol dos interesses profissionais dos trabalhadores.

A idéia básica do corporativismo é a organização das forças econômicas em torno do Estado, com o fito de promover o interesse nacional e contando com o poder de impor regras a todos os seus membros.

No esquema do corporativismo, não há quase espaço para a atuação dos mecanismos de autocomposição, como a negociação coletiva, tendente à celebração de acordos e convenções coletivas, para arbitragem, prevalecendo, ao contrário, os mecanismos de tutela.

As organizações sindicais nada mais são do que um desmembramento dos órgãos estatais, cujas funções e objetivo já vêm delineadas previamente através de leis e decretos. A unicidade sindical é imposta, lastreando-se o modelo sindical no conceito de categoria, que significa grupo profissional e econômico organizados em conformidade com os desígnios políticos do Governo (totalitário).

Em suma, o Estado governado pelo corporativismo orgânico, mesmo admitindo a existência de uma pluralidade de classes, titulares de interesses em conflito, se rege pela idéia de uma harmonia preestabelecida entre os diversos setores da produção.

Como bem acentua OLIVEIRA VIANNA, inspirador e coordenador desse sistema, no Brasil, na década de 30, pretendeu-se aglutinar os patrões e operários, sempre amigavelmente, em proveito dos interesses da coletividade.

Esse sistema corporativista, agravado com o totalitarismo de Estado, demonstrou ser impotente para a solução dos grandes problemas modernos, notadamente a insuficiência da produção.

Na Itália, caiu em 1944, em Portugal, com o golpe militar, de 25 de abril de 1974 e a proclamação do “Programa do Movimento das Forças Armadas”, ripristinada, assim, a liberdade sindical. Finalmente, no Brasil, com o advento da Carta Magna promulgada em 5 de outubro de 1988, embora ainda permaneçam alguns resquícios de ressaibo corporativista, conforme será tratado ao final desta exposição.

4. A Atuação Sindical na Área dos Países Socialistas

Conforme enfatiza o eminente professor italiano GUIDO ZANRARI, os países integrantes do bloco indicado têm como característica fundamental de serem Estados do tipo *monoclasse*, isto é, em conformidade com o sistema mais ortodoxo adotado pela ex-União Soviética, admite-se a existência de uma única classe, que é a dos trabalhadores urbanos e rurais. Inexiste a

pluralidade de classes e, na ausência desta, obviamente não existe o conflito, que determinou o surgimento das associações sindicais modernas.

Nesse sistema de organização política, o sindicato não luta **contra algo mas para algo**, com o que se quer dizer que, cabendo ao Estado promover a **supressão da luta de classes** e estando o poder, teoricamente, nas mãos dos trabalhadores, não há condições para que estes reclamem do Estado as medidas que a eles próprios cabem tomar.

Os sindicatos desempenham papel **educativo e político em defesa dos princípios fundamentais em que se baseia o Estado**. São unidades de realização do desenvolvimento econômico e também cumprem a função relevante na prestação de serviços assistenciais, **fazendo parte da própria estrutura da empresa, na qual se interpenetram**.

Os traços estruturais que caracterizam esse modelo são baseados na **ausência de classes antagônicas, no pleno emprego e no plano central**, no qual os empresários privados são substituídos por funcionários públicos na direção da empresa, que se consideram tão trabalhadores como os demais, ainda quando funcionam como **interlocutores dos comitês de empresas**.

O sindicato é único e tem um sentido integrativo do Estado, do qual participa diretamente e ao qual se relaciona, **cumprindo diretrizes estabelecidas pelo partido político**.

Dentro desse contexto, o sindicato não é contestativo do Estado, não diverge deste, **porque de acordo com o princípio do poder, o sindicato também é parte integrante do poder estatal**.

Em todos os países dessa área, é o princípio da colaboração ou de cooperação que lastreia de forma dominante as relações entre Estado/Governo e as Organizações Sindicais ou Sociais.

Admitindo-se, mesmo em abstrato, que os sindicatos, nos países dessa área, assumam institucionalmente duas atribuições muito diversas ou que detenham atribuição dualista, porque a exigência de cooperar com a organização estatal não suprime a sua intrínseca atividade de tutelar os interesses dos trabalhadores, é igualmente indubitoso que esta segunda atribuição (mesmo quando o ordenamento garante espaços de autonomia perante o Estado e o Partido único), não se poderá externar através de instrumentos de antagonismo institucional, como a greve.

Em regra, o sindicato é único no setor e/ou categoria e se coloca como uma corporação dotada de personalidade de direito público; a sua forma associativa é voltada mais ao exercício de uma função pública ou de tutela pública do que autotutela particular buscada pelo grupo ou pela categoria, no ato da inscrição (ou da associação).

5. Atuação Sindical nos Países de Sistema Democrático-pluralista

Os países dessa área têm realmente atributos fundamentais eis que são Estados “pluriclasse”, caracterizados pelo antagonismo e pelo conflito de interesses entre a classe dos produtores/empresários, titulares de rendas provenientes do capital, e aquela classe dos trabalhadores subordinados, titulares de rendas fixas, provenientes da atividade empregatícia.

Diante do conflito entre elas, o Estado, com seus poderes, geralmente não intervém, não porque seja um expectador neutral ou indiferente, mas porque considera que a composição autônoma do impasse (através da negociação coletiva, tendente à celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho) constitui a melhor solução para a inteira coletividade em termos macroeconômicos e de equilíbrio ou de pacificação social.

O sindicato tem natureza de simples associação, às vezes, sem personalidade jurídica, como ocorre, por exemplo na Itália, garantida pelo direito privado e pelos princípios da autonomia privada, que encontra os seus únicos limites no ato constitutivo ou Estatuto elaborado pelos seus associados, aliás, como prevê a Convenção 87, da OIT.

Esses países adotam a concepção pluralista da sociedade, tendo a autonomia coletiva como sub-produto desta concepção. Isto porque o pluralismo propõe, como modelo de sociedade, a composição de vários grupos ou centros de poder, coexistindo nem sempre identificados com o do Estado. Significa a livre atuação dos indivíduos e dos grupos componentes da sociedade civil na persecução de interesses próprios.

Isto quer dizer que as normas oriundas desses Centros Autônomos de Produção Jurídica possuem a mesma natureza daquelas emanadas do Estado, com a diferença citada pelo insigne jurista MAGANO, de que as desse último são dotadas de mais intensa positividade, uma vez que o Estado detém a soberania, enquanto os grupos da sociedade civil gozam de autonomia.

Coloca-se o pluralismo em contraposição frontal ao monismo jurídico, segundo o qual o Estado goza de monopólio da produção jurídica: sendo a sociedade civil composta de vários centros de poder, cada um deles desenvolve um sistema normativo, ressalvada, porém, a predominância do ordenamento jurídico estatal.

O pluralismo com essas feições tem sido a ideologia dominante do mundo ocidental após a segunda grande guerra.

As Constituições que o acolhem dão prioridade aos mecanismos de autocomposição para a solução dos problemas sociais, vale dizer, a negociação coletiva, a convenção coletiva, os meios de autotutela, exteriorizados através da greve.

A título de exemplo, nos Estados Unidos, o Governo intervém na esfera das relações industriais apenas para garantir aos trabalhadores o direito de se organizarem em sindicatos e, através destes, negociarem coletivamente ou

usarem dos meios lícitos de pressão para o sucesso de suas reivindicações

O Estado abstém-se de imiscuir-se na determinação do conteúdo do contrato individual de trabalho, propiciando, ao contrário, a eficácia da negociação coletiva, ao assegurar plenamente o desenvolvimento da autonomia privada coletiva em nível de empresa. Falo, aqui, da Lei Wagner, de 1935, completada pela Lei Taft-Hartley, em 1947, e, em 1959, pela Landrum Griffin ACT

Na Itália, também, após a queda do modelo corporativista inaugurado por Mussolini, com exceção dos dispositivos constitucionais que tratam especialmente da liberdade sindical e do direito de greve, pouco se acrescentou e quando se fez, na área das relações trabalhistas, buscou-se tão somente tutelar a liberdade sindical e a dignidade do trabalhador dentro da empresa promovendo e garantindo a ação sindical no âmbito interno de cada unidade produtiva. Dessa forma, busca-se o fomento da negociação coletiva visando a celebração de acordos coletivos de trabalho voltados a conquista de melhores condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, conforme prevê o Statuto Dei Lavoratori, consubstanciado na Lei 300, de 1970

Do mesmo modo, em França, a intervenção da lei, nas relações industriais, se deu somente para propiciar a modificação de uma série de normas com o fim precípuo de **reforçar o sistema contratual**. Trata-se do conjunto de reformas, denominado LEIS AUROUX, que entrou em vigor em 1982. Uma delas trata da liberdade dos trabalhadores na empresa, uma outra trata da contratação coletiva e definição dos conflitos coletivos. Tais intervenções delineiam, no conjunto, um desenho orgânico de **democratização das relações de trabalho e da promoção da ação sindical e do método contratual**. O ponto chave da estratégia legislativa está individuado na **extensão dos direitos de informação e dos poderes de controle dos comitês de empresa, no fortalecimento da presença sindical na empresa**, tudo através da redefinição de uma série de direitos sindicais e sobretudo da generalização das seções sindicais, independentemente das dimensões da empresa. Tal lei (82 689/82) estabelece, por exemplo, que nas empresas com mais de 200 empregados, seja observada uma série de direitos individuais bem como as modalidades do exercício do **direito coletivo de expressão**, definidos em acordo coletivo concluído entre o empregador e as organizações sindicais mais representativas na empresa. Para as empresas com menos de 200 empregados, a lei estabelece a **obrigação de consulta das organizações sindicais e do comitê de empresa**.

Em Portugal, conforme já se ressaltou, entrou em vigor o princípio da liberdade sindical com o golpe militar de abril de 1974 e a proclamação do “Programa do Movimento das Forças Armadas”, embora a lei sindical, que veio regular o exercício de tal liberdade, publicada em abril de 1975, tenha

introduzido um regime de unicidade sindical, que veio, posteriormente a ser considerado antidemocrático e inconstitucional, o que foi corrigido com a entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa, em abril de 1976, que prevê a concepção da liberdade sindical como direito (individual) de associação, num sentido coincidente com o da Declaração Universal dos Direitos do Homem e com a Convenção 87, da OIT.

Pois bem, em Portugal, a base jurídica do sistema sindical é constituída fundamentalmente pelas disposições constitucionais, além das disposições previstas na mencionada Lei Sindical, na parte em que não fora derogada.

A aquisição da personalidade jurídica do sindicato obtém-se por simples registro de seus estatutos no Ministério do Trabalho. Após o registro, o Ministério do Trabalho manda proceder à publicação dos Estatutos no Boletim de Trabalho e de Emprego.

A liberdade individual (positiva) é assim assegurada, através da livre criação de sindicatos ou através da adesão individual a sindicato já criado, cabendo aos trabalhadores decidir livremente sobre o âmbito do sindicato que fora criado, sem que o Estado ou os sindicatos existentes possam estabelecer qualquer impedimento ou limitação.

A liberdade de constituição de associações sindicais permite que, na prática, possam existir sindicatos concorrentes: pluralismo sindical. Não há qualquer predefinição de categorias, que condicione o âmbito da representação da associação sindical. A LS estabelece uma limitação à liberdade de filiação, prevendo que nenhum trabalhador pode estar inscrito em mais do que um sindicato, o qual será correspondente à sua profissão ou atividade. Só poderá estar inscrito em sindicatos diferentes na medida em que eles correspondam a profissões diferentes que o obreiro efetivamente exerça.

Do mesmo modo, a Constituição da República Portuguesa assegura ao trabalhador o direito de exercício de atividade sindical na empresa. Esse direito já era reconhecido pela LS, que estabelece que os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

É interessante notar que entre os países que adotaram esse modelo de sociedade (ABSTENCIONISTA), os únicos casos em que o legislador interveio para regulamentar a associação sindical, através de normas produtivas de efeitos no âmbito interno de seu aparato organizativo, se deram justamente nos países em que o sindicato gozava da mais ampla autonomia perante o Estado e o direito positivo ao ponto de gozar das amplas imunidades de responsabilidade civil. Isto aconteceu nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha (1959 e 1979), respectivamente. Neste último país, com o Governo Thatcher, que impôs inúmeras limitações à autonomia organizativa

e funcional do sindicato para salvaguardar a democracia sindical, eliminando, assim, sérios abusos e irregularidades, bem como para regulamentar as chamadas consultas internas e os chamados fundos políticos.

Em todos esses países da área em análise, o Estado interveio através de normas heterônomas, porém, de eficácia promocional ou de apoio, isto é, dirigidas a promover e a incentivar a negociação coletiva, ou mais precisamente, a liberdade sindical em todos os seus aspectos (individual, coletiva, positiva, negativa).

Como se verifica, quando se fala em pluralismo ressalta-se a **liberdade organizativa** e, por conseguinte, a **pluralidade organizativa** e, em regra, o Estado intervém somente para garantir o respeito a normas de interesse público e na condição de árbitro. Na verdade, os grupos que compõem a sociedade civil visam a exercitar o lobbying, ou seja, pressão sobre políticos e poderes públicos, para deles conseguir sempre mais vantagens. Cada grupo tem a possibilidade de influenciar em decisões, exercitando, no mínimo, o poder de veto. A consequência é que a vida democrática é garantida pela concorrência e o poder é substancialmente disperso entre mais sujeitos, sem que exista um verdadeiro centro do poder. Com efeito, constituem os **grupos de interesse** (unidade de base da sociedade civil) e o Estado intervém, em regra, quando se trata de prover a tutela dos interesses gerais e, nesse caso, de forma autoritária, comportando tal intervenção a subordinação dos interesses dos grupos ao interesse público.

Entretanto, essa regra do *laissez-faire*, que sempre caracterizou tal sistema, excepcionalmente tem sido abandonada ou pelo menos controlada porque o Estado-legislador passou a desconsiderar a política da **não-intervenção**, obviamente avaliando com extrema cautela todas as possíveis intervenções para não comprometer o princípio cardinal do auto-governo. Isso ocorre, geralmente, diante de grandes problemas econômicos, como o combate à inflação, quando, de um lado, o Governo constata a sua impotência de resolvê-lo, isoladamente, nas sociedades democráticas, e, de outro lado, evidencia-se a perda de fé nos automatismos de mercado - ante a crise econômica - perdurando a idéia de que as decisões fundamentais para haver efetivamente devem ser fundadas em processos de criação do consenso, a constituir novos mecanismos de regulação do sistema político.

Dentro desse novo contexto, recupera-se o interesse pela temática do Estado, que volta a desenvolver um relevante e central papel no que diz respeito ao **funcionamento, estabilidade e legitimidade das organizações sociais contemporâneas**, mediante o envolvimento dos principais e mais representativos grupos de interesses da sociedade civil no processo político a fim de possibilitar ao Governo (Executivo) a tomada de posições, porém, previamente ratificadas por tais grupos da sociedade civil, através de uma

negociação social ou trilateral sobre a qual se funda a autoridade das decisões governamentais.

Tal **negociação política**, como nova forma de **intervencionismo estatal nas relações industriais**, objetiva a estabilidade econômica, que equivale dizer o combate à recessão, inflação e do desemprego. Representa a participação do Governo e das forças fundamentais da sociedade civil nas linhas da política social. Isto porque a magnitude da crise econômica levou à compreensão óbvia de que somente o esforço conjunto do Governo e dos grandes atores sociais (empregadores e empregados) é apto a enfrentá-la. De qualquer modo, o Estado não impõe regras de sua política, como nos outros modelos, mas as negocia. É aqui que o **contrato** reaparece não mais com sua característica individualista e formal, mas como instrumento de organização da vida social e econômica de um país, consubstanciado no **pacto social**, que é o instrumento utilizado nos países de democracia social que, em determinadas situações de crise, adotaram tais experiências denominadas “neocorporativas”.

Observam os doutrinadores que nos países onde há muito tempo, se adotaram tais experiências fundadas na **concertação**, mostraram-se mais capazes de resistir à crise econômica e de resolver os problemas de governabilidade, como aconteceu, por exemplo, nos países escandinavos. Convém lembrar, aqui, o **convênio de setembro** concluído na Dinamarca, em 1899, o da Suécia, em 1938. Os números, hoje, se multiplicam, bastando lembrar, aqui, Pactos Sociais dos mais diversos, celebrados na Alemanha, Bélgica, Japão, Holanda, Espanha, França, Itália, entre outros.

Embora a maioria dos Pactos Sociais seja da Europa, países africanos, como Kenia, Paquistão e Filipinas, dos mesmos se utilizaram. Na América Latina, convém lembrar a adoção de tais experiências pela Colômbia, em 1981, e no México, em 1983, sempre com resultados positivos, noticiados pela imprensa internacional.

Numa síntese apertada, quando se adota as técnicas neocorporativistas, o que conta é a disposição dos interlocutores sociais de levar adiante um processo de concertação, que consiste no **exercício da democracia macro-social e de negociação política**, que já tem o seu valor mesmo que não leve à **formalização do contrato ou, mais precisamente, do pacto social**. Verifica-se, para tanto, a redução da capacidade de pressão política por parte do sindicato, o qual passa a dar ênfase à **colaboração e não mais à competição, à convergência e não mais ao conflito**. Por outro lado, o Governo participa dessa negociação social, como parte, despojando-se de suas vestes de supremacia ou de autoridade, utilizando-se de seus próprios recursos sociais.

Adotando-se, excepcionalmente, as técnicas neocorporativistas - ao contrário do sistema de corporativismo orgânico, já tratado - os grandes

grupos de interesses, assim reconhecidos pelo Estado, não são considerados **estruturas orgânicas por ele controlados**, mas conservam a sua autonomia e mantêm seu *status* privado. Não integrando as estruturas da máquina estatal, a relação que com o Estado mantêm deriva substancialmente da negociação política, ficando salvaguardada, todavia, a autonomia de cada um dos protagonistas, no que tange ao exercício de atividades e funções que lhes são peculiares.

Nesses processos de **negociação social** ou **deconcertação**, o Governo reduz suas próprias prerrogativas, diante da constatação de que o esforço dele isolado, diante da magnitude da crise, conforme se ressaltou, não é suficiente para superá-la. Significa, pois, que o Estado não impõe regras de sua política mas as negocia. Na verdade, essa negociação social **provoca um processo de colaboração de classe induzido pelo Estado**.

Por outro lado, reduz o âmbito da autonomia coletiva, eis que da livre negociação coletiva, passa-se a **responsável negociação coletiva**. Em troca, o Governo, atribui às organizações sindicais mais representativas em nível nacional **omopólio da representação**, mediante o envolvimento delas na política econômica e social do país.

Por sua vez, tais organizações sociais devem, então, exercitar um controle interno, ou seja, da base, empregando a **persuasão**, no sentido de ver respeitada a negociação de cúpula concluída com o Governo (o que é muito difícil porque não há como se impor a não exteriorização dos conflitos de classe).

Em suma, verifica-se que o êxito de tais experiências neo-corporativistas pode provir somente da **efetiva relação democrática entre o vértice e a base, quando, então, passará a ser possível reconhecer a autenticidade das decisões tomadas**.

Cabe, ainda, enfatizar que durante o período de vigência do pacto SOCIAL, necessariamente deverá haver a redução dos conflitos, requerendo dos sindicatos periféricos uma seleção das reivindicações, a fim de que se possa evitar que o excesso destas coloque em crise o que resultou da negociação social, com conseqüente crise política produtora de graves desequilíbrios.

Uma das molas propulsoras dos pactos sociais tem sido o entendimento voltado para o **aumento da renda, decorrente do aumento da produtividade, o qual se reparte entre salários e lucros de maneira tal a deixar inalterada a relação entre os dois**.

A **monopolização da representação** é uma outra característica das técnicas neocorporativistas, ou seja, somente os **grupos sociais mais fortes em nível nacional** é que representam de fato o **interesse geral coletivo**. A **patente de reconhecimento deles provém do próprio Governo** que os

envolve no processo de decisões políticas.

Verifica, ainda, a redução progressiva das prerrogativas das instituições parlamentares, as quais muito perderam como organismo de atividades legislativas. São chamadas tão somente para abonar a prévia negociação triangular, onde os problemas relativos à ordem social tendem a assumir um papel central na área das decisões políticas e econômicas.

O conteúdo dos pactos sociais é amplo e heterogêneo e diz respeito a 1) regras de conduta para o combate à inflação e ao desemprego; 2) medidas de ordem econômica para se alcançar tais objetivos; 3) diretrizes para as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho; 4) formas para a diminuição dos conflitos entre os atores sociais; 5) aumento da produção e harmonização dos aumentos salariais com os planos de desenvolvimento econômico; 6) aumento do poder aquisitivo e melhoria da condição de vida dos assalariados.

6. Aspectos do Modelo Sindical Brasileiro

No Brasil, a evolução do direito sindical não se deu da mesma forma que na Europa. Iniciou-se pela sindicalização dos trabalhadores rurais. Só mais tarde se cogitou dos trabalhadores urbanos, cuja sindicalização só adquiriu consistência jurídica após a eclosão da Revolução de 1930.

O modelo sindical brasileiro sempre foi caracterizado como não-espontâneo, haja vista que os trabalhadores e empregadores não tinham a liberdade de se organizarem livremente, segundo os seus próprios objetivos. Ao contrário, o Estado modelava a organização sindical, adotando o regime corporativo implantado por Mussolini, na Itália, através da *Carta del Lavoro*, que veio reproduzida em vários artigos da Constituição Federal de 1937, cujos princípios foram trasladados para a Consolidação das Leis de Trabalho de 1943.

Assim, não apenas a formação das entidades profissionais esteve sujeita ao controle do Estado, como também toda a sua vida interna foi objeto de estipulação legal.

Nada mais exemplificativo de tal circunstância do que a interferência do Poder Público no reconhecimento e na investidura sindical das associações profissionais, prevista nos arts. 515 a 521, da CLT, ou a especificação da conduta administrativa dos sindicatos, fixada nos arts. 522 a 528. Sequer para organizar suas eleições os sindicatos gozavam de autonomia, o mesmo se dava com respeito à gestão de suas finanças. Também a formação das associações de grau superior esteve sujeita ao controle estatal. Enfim, a presença do Estado sempre foi uma constante na estruturação das entidades sindicais, sugerindo um modelo frontalmente oposto ao pretendido pela OIT, através da Convenção 87.

Esta situação sofreu um abalo com a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, cujo art. 8º declara, em seu *caput* ser livre a associação profissional ou sindical. Trata-se de grande avanço no sentido de engavetar muitas das disposições que impregnavam o sindicalismo brasileiro de um indesejável ranço fascista.

Todavia, a plena liberdade sindical sofreu graves arranhões com a persistência do princípio da unicidade sindical e da contribuição obrigatória por categoria profissional, disposições de ressaibo corporativista, há muito tempo banidas dos verdadeiros regimes democráticos.

7. Conclusões

1. O problema da organização sindical é um dos mais complexos do **Direito do Trabalho**. Não pode o sindicato deixar de se adaptar aos tempos modernos. Cabe-lhe repudiar os totalitarismos em qualquer de suas modalidades. Sua autonomia é de ser garantida. Por isso mesmo, o sistema adotado deve ser o da pluralidade.

2. O Estado tem como obrigação precípua assegurar a liberdade e a autonomia dos sindicatos, propiciando a atuação dos mesmos no âmbito das empresas, como forma de fomento da negociação coletiva em conformidade com a realidade de cada unidade produtiva o que possibilitará o aumento da produtividade, que deverá ser repartido entre salários e lucros, de maneira tal a deixar inalterada a relação entre os dois.

3. Para tanto, no Brasil, deverá ser eliminado da Constituição Federal vigente o dispositivo que impõe não poder a base territorial de cada sindicato ser inferior à área de um Município, o que impede o desenvolvimento sindical em nível de empresa.

4. O Fato de a Constituição Federal Brasileira impor a unicidade e a contribuição sindical emperra o soerguimento de uma eficaz atuação sindical: a primeira, porque elimina a liberdade individual de escolha do sindicato; a segunda, porque dá força econômica ao sindicato quase sempre desacompanhada da efetiva representatividade, além de colocá-lo na dependência do Estado, que lhe dá meios para a captação de recursos financeiros garantidores de sua subsistência, nos moldes do Estado paternalista.

5. A atuação da política econômico-social, entabulada através de Pacto Social, requer efetiva relação democrática entre o vértice e a base sindical, além da seriedade e total empenho das partes sociais nele envolvidas, principalmente do Governo dado que o Pacto Social é desprovido de força coercitiva, pois só assim passará a ser possível reconhecer a autenticidade das decisões nele tomadas, justamente por ser o Pacto Social desprovido de força coercitiva.