



Eficácia da representação sindical dos trabalhadores, inclusive como ferramenta essencial para o desenvolvimento socioeconômico

Workers union representation effectiveness including as its essential role for socioeconomic development

Rinaldo Guedes Rapassi⁽¹⁾

⁽¹⁾ORCID n° <https://orcid.org/0000-0002-9997-6155>; Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense Infante D. Henrique (Porto, Portugal), no âmbito da qual apresentou a quase totalidade do conteúdo deste estudo. E-mail: rinaldorapassi@gmail.com

Todo o conteúdo expresso neste artigo é de inteira responsabilidade dos seus autores.

Recebido em: 24 de setembro de 2020; Aceito em: 23 de dezembro de 2020; publicado em 31 de 01 de 2021. Copyright© Autor, 2021.

RESUMO: O autor revisita o papel do sindicalismo e suas funções (econômica, política, ética, negocial ou regulamentar, assistencial e de representação). Destaca fatos históricos, fundamentos teóricos e fenômenos contemporâneos aptos a influenciar uma potencial nova configuração dos sindicatos. Nessa missão, considerou a influência da constante alteração das estruturas sociais e econômicas que afetaram a configuração das relações profissionais, nomeadamente a união de países em blocos, a globalização das empresas, as deslocalizações da produção e o advento de novas tecnologias. Como consequência, o autor registra a queda na sindicalização e a desvalorização dos sindicatos. Do ponto de vista das relações governamentais, o modelo praticado na União Europeia revela que o Estado pode cumprir eficientemente seu papel ao contar com a colaboração de sindicatos efetivamente livres e integrados, por meio da concertação de políticas públicas. Além disso, a organização sindical sadia é imprescindível para auxiliar o governo (portanto, sem onerar o orçamento público) na fiscalização do espaço produtivo. Mediante a autonomia privada coletiva, sugere soluções específicas em negociação de regras trabalhistas internacionais, nacionais e locais. A reconstrução da estrutura sindical brasileira, de forma a aproveitar o grande potencial democrático dos sindicatos, é um desafio a superar. Ainda nessa perspectiva legislativa, o desenvolvimento socioeconômico sustentável pode ser considerado como decorrente do sucesso das empresas, da retribuição justa e da convivência pacífica com os empregados, cuja representação não pode ser meramente formal e sem voz. A investigação considera normas internacionais, inclusive dos ordenamentos jurídicos português e brasileiro. Optou o autor pela técnica acadêmica de revisão "ad hoc" de prestigiosa literatura, europeia, brasileira e uruguaia.

PALAVRAS-CHAVE: sindicato; reforma trabalhista; negociação coletiva; concertação social; neocorporativismo.

ABSTRACT: The author revisits the role of trade unionism and its functions (economic, political, ethical, business or regulatory, welfare and representative). He highlights historical facts, theoretical foundations and contemporary phenomena that contribute to configuring trade unions. In this mission, he considered the influence of the constant change in social and economic structures that affected the configuration of professional relations, namely the union of countries into blocs, the globalization of companies, the relocation of production and the advent of new technologies. As a consequence, the author records the decrease in unionization and the devaluation of unions. For government relations, the model practised in the European Union shows that the State can efficiently fulfil its role by relying on the collaboration of effectively free and integrated trade unions, through social dialog policies. Besides, a healthy trade union organisation is essential to help the government (without burdening the public budget) in monitoring the productive space. Through collective private autonomy, it suggests specific solutions in negotiating international, national and local labour rules. The reconstruction of the Brazilian union structure is a challenge to be overcome to take advantage of the great democratic potential of the unions. From this legislative perspective, sustainable socioeconomic development can be considered as resulting from companies' success, fair remuneration, and peaceful coexistence with employees, whose representation cannot be merely formal and voiceless. The investigation finds international standards, including those of the Portuguese and Brazilian legal systems. The author opted for the academic technique of "ad hoc" review of prestigious European, Brazilian and Uruguayan literature.

KEYWORDS: trade union; reform of labour legislation; collective bargaining; social dialog; neo-corporatist model.

INTRODUÇÃO

As sociedades capitalistas dependem do trabalho humano para movimentar os meios de produção e, assim, promover o desenvolvimento. Página | 901

O pleno uso dos recursos do capital são úteis para o desenvolvimento, tal qual é útil e necessário o acelerador para impulsionar um veículo. Entretanto, de que vale um *Porsche*, se não tem freios?

O estudo do sindicalismo é o estudo de aceleradores e freios sociais, em prol da proteção não só dos interesses dos trabalhadores assalariados, mas também ocorre para o bem da própria empresa, do Estado, da sociedade. Contrapõem-se ao pleno uso do capital, mas essa limitação não é prejudicial ao capitalismo, por propiciar o equilíbrio necessário à paz social, à democracia, ao desenvolvimento socialmente sustentável.

O intuito deste estudo é rememorar os conceitos básicos ligados às atribuições dos sindicatos, de modo a ensejar uma reflexão proveitosa.

SINDICALISMO. DIREITO SINDICAL. DEFINIÇÃO.

O sindicalismo é um fenômeno interdisciplinar, que pode ser estudado, ilustrativamente, do ponto de vista da economia, da ciência política, da história ou da sociologia, resultando, inclusive, diferentes percepções¹.

Para o direito do trabalho, o *Direito Sindical* tem por objeto o *estudo das relações coletivas de trabalho*, como sinteticamente define Brito Filho (2018).

Na disciplina das relações coletivas de trabalho, Francisco Jorge Neto e Jouberto Cavalcante (2018) destacam que ainda “persiste certa controvérsia sobre a denominação

¹ “(...) Jelle Visser refere ainda que é com diferentes olhos e segundo diferentes perspectivas que se estudam os sindicatos, do mesmo modo que, como acima tive oportunidade de referir, existe uma propensão disciplinar diferenciada para estudar as relações laborais. Em seu entender, observa-se uma preponderância dos economistas para o estudo dos sindicatos enquanto instituições do mercado de trabalho, sobretudo pelo interesse demonstrado por estes no impacto da acção sindical na determinação salarial, na oferta e procura do mercado de trabalho, no desemprego ou na distribuição do rendimento. Por sua vez, historiadores e sociólogos tendem a interessar-se pelo sindicalismo enquanto movimento social, estudando para tal o contributo dos sindicatos para o processo de democratização das sociedades e das organizações, assim como o modo de funcionamento interno dos sindicatos e a participação dos seus membros no conflito industrial. Por fim, os cientistas políticos concentram-se mais na forma como os sindicatos actuam enquanto grupos de interesse e na relação que existe entre partidos e sindicatos (Visser, 1995: 38)” (COSTA, 2011, p. 16-17).

do estudo (...) Três são as denominações utilizadas: (a) Direito Coletivo do Trabalho; (b) Direito Sindical; (c) Direito Social” (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2018, p. 1267).

Quanto à primeira, ostenta caráter objetivista, ou seja, foca as relações sociojurídicas mantidas pelos atores desse ramo.

Já a segunda, de cariz subjetivo, destaca a participação das entidades sindicais:

Como adepto da expressão ‘Direito sindical’, Amauri Mascaro Nascimento [Compêndio de direito sindical. 3. ed., p. 19] acentua: ‘[...] muitos preferem direito coletivo. Sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, no que estão certos. Há relações coletivas de trabalho nas quais o sindicato pode não estar envolvido. Existem representações de trabalhadores, na empresa, não sindicais. Porém, é preciso convir que *as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só ocupam a quase-totalidade do espaço das relações coletivas do direito do trabalho com o que, pelo critério preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como, ainda, é o sindicato o centro de gravidade desse setor a que muitos dão o nome direito coletivo do trabalho*, o que leva à mesma conclusão. É possível, e justificado, designar esse campo do direito do trabalho pela sua nota característica mais importante, que é a organização e a ação sindical, motivos, portanto, que abonam a escolha pela expressão direito sindical, que valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas de trabalho’.

No mesmo sentido, José Carlos Arouca [Curso básico de direito sindical, p. 34]: ‘Uma razão mais forte leva-nos a preferir e adotar Direito Sindical. É que o destaque do elemento subjetivo evidencia a classe trabalhadora como unidade coletivizada e organizada, afastando o projeto neoliberal de substituir o sindicato por unidades de negociações, supostamente eleitas pelos trabalhadores. (CAVALCANTE et al., 2018, p. 1267-1268, *itálicos dos autores*)’

A denominação *Direito Social* é de natureza mista e tem como principal característica a dubiedade, já que designa tanto o direito individual quanto coletivo do trabalho, bem assim os ramos associados, previdenciário e acidentário. Ademais, o conteúdo social de outros ramos do Direito, como o do consumidor ou ambiental, não são inferiores ao do trabalhista, quanto menos o das relações coletivas, razão pela qual não haveria designá-lo, apenas (CAVALCANTE et al., 2018, p. 1268).

DIVISÃO

Para Amauri Mascaro Nascimento, o estudo do Direito Sindical se subdivide em três partes: a) organização, história e introdução; b) as *atividades* ou *funções* sindicais, em especial as negociações coletivas, das quais resultam as convenções coletivas de trabalho; e c) os conflitos coletivos de trabalho e suas formas de composição. Para Nascimento, a

representação dos trabalhadores nas empresas (especialmente quando sindical ou mista) pode ser objeto de estudo pelo Direito Sindical, embora dele não integrante, “embora dele possam permanecer independentes” (BRITO FILHO, 2018, p. 32)².

Sob a ótica de Mozart Victor Russomano, o Direito Sindical ostenta três dimensões, assim retratadas: *a*) a posição estática dos sindicatos (organização sindical); e *b*) a posição dinâmica dos sindicatos, que se subdivide em *b.1*) relações pacíficas (negociação coletiva) e *b.2*) relações de conflito, também denominada por ele como “direito dos conflitos coletivos” (BRITO FILHO, 2018, p. 32).

Consoante Octávio Bueno Magano, essa é a divisão: *a*) organização sindical; *b*) convenção coletiva de trabalho; e *c*) conflitos coletivos de trabalho e sua solução (BRITO FILHO, 2018, p. 32).

À vista dessas definições que destacamos e de algumas outras, todas relativamente uniformes entre si, José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2018, p. 32-34) conclui e formula a seguinte divisão propedêutica do Direito Sindical: *a*) *organização sindical*, correspondente ao estudo da história, das noções introdutórias, inclusive dos princípios; ao estudo *estático* das entidades sindicais, ou seja, sua criação, organização e forma de administração; o estudo *das pessoas e dos grupos* que podem atuar nas relações coletivas de trabalho, como as comissões de empresa, os representantes de trabalhadores etc.; e ao estudo da participação de pessoas físicas e jurídicas no processo de criação e atuação das entidades sindicais, com base no que se convencionou chamar de “*liberdade sindical individual*”); *b*) *atividades sindicais* (as funções atribuídas às entidades sindicais e às pessoas/grupos com atuação nas relações coletivas de trabalho, com destaque para a negociação e a contratação coletiva); e *c*) *conflitos coletivos*, que correspondem aos conflitos e aos meios de “solução sindical direta” (p. 34).

Assim, pode-se afirmar que o estudo do papel e das funções sindicais tem lugar destacado no Direito Sindical, mais ligado à negociação e à contratação coletivas que propriamente à estrutura organizacional de sindicatos ou ao estudo de conflitos coletivos.

² “É claro que não pode esquecer-se que o trabalho não é só sinónimo de sindicalismo e que do conjunto de organizações que deram historicamente forma ao movimento operário se incluem, para além dos sindicatos, as cooperativas, as comissões de trabalhadores, as organizações mutualistas, os partidos políticos etc. No entanto, no seio do movimento operário, os sindicatos foram porventura as organizações que melhor deram voz aos interesses da classe trabalhadora.” (COSTA, 2011, p. 14-15)

PAPEL

A investigar o papel dos sindicatos, Hermes Augusto Costa sintetiza que a *representação dos interesses* da classe trabalhadora é tradicionalmente a atribuição do sindicalismo (2011, p. 14). Complementa, quanto à natureza desses interesses:

(...) os sindicatos se foram impondo como organizações em luta por uma variedade de direitos: direito ao trabalho; direito ao emprego; direito ao salário; direito à reforma; direito à segurança social; direito à saúde, segurança e higiene no trabalho; direito à greve; etc. (Leite, 1995). E mesmo que o movimento sindical tenha provavelmente privilegiado mais vezes as reivindicações de ordem salarial, será acertado dizer-se que as reivindicações dos sindicatos são, no essencial, **reivindicações por direitos humanos**, independentemente das agendas de luta e dos tempos de afirmação do sindicalismo serem mundialmente diferenciados. (COSTA, 2011, p. 15, grifos do autor)

Destacando o norte da atuação sindical, Amauri Mascaro Nascimento recorda que “o papel desempenhado pelo sindicato não é aquele que o governo indicar, mas a defesa dos interesses coletivos da categoria e dos interesses individuais de seus membros” (BRITO FILHO, 2018, p. 151).

A razão de ser do sindicato, para Sidney Webb e Beatrice Webb, é constituir-se “uma associação permanente de assalariados que procuram conservar e melhorar as condições das suas vidas de trabalho” (COSTA, 2011, p. 14).

Consoante o “trajecto sócio-histórico do sindicalismo no contexto europeu” (COSTA, 2011, p. 15), dos sindicatos identificam-se três características marcantes: a) são *parte de um movimento social* promotor de uma democracia de massa, com ênfase no conflito reivindicatório³; b) são *instituições do mercado de trabalho* das economias capitalistas, com foco no funcionamento da estrutura sindical na sociedade, significando inclusive apreender o sindicalismo também como “estrutura burocrática e como sistema de dominação” (COSTA, 2011, p. 16); e c) estão entre os principais e mais influentes *grupos de interesses* nas democracias políticas⁴, com episódio recente de especial destaque

³ “os sindicatos foram historicamente os protagonistas de mobilizações rebeldes destinadas a fazer chegar as queixas dos mais desfavorecidos junto de quem se encontrava no poder (Ross e Martin, 1999a: 2). Na luta por alargarem a democracia política às classes mais desfavorecidas, os sindicatos desenvolveram alianças históricas com os partidos políticos numa altura em que o sufrágio universal ainda era pouco comum” (COSTA, 2011, p. 15).

⁴ “Na verdade, os sindicatos recorreram tradicionalmente a múltiplas formas de pressão sobre os governos, parlamentos e instâncias públicas e apoiaram candidatos parlamentares, bem como financiaram e influenciaram campanhas políticas e até mesmo referendos. Nesta condição, são comparáveis a outros

quando da concertação social no contexto da União Econômica e Monetária, porquanto “fez ressurgir também o papel do sindicalismo e a sua participação nos sistemas inter-associativos e governativos” (COSTA, 2011, p. 16).

FUNÇÕES

A Organização Internacional do Trabalho destaca três funções-chave dos sindicatos:

Para esta organização (BIT, 1997: 29), os sindicatos preenchem três funções principais. A primeira é uma *função democrática*, que passa por conceder a palavra na vida profissional a todos aqueles que trabalham ou pretendem trabalhar. No fundo, vemos aqui também espelhadas as referências a uma organização que defende os interesses específicos de uma classe. A segunda é uma *função econômica*, nos termos da qual os sindicatos, fazendo jus ao seu estatuto de “associações profissionais de assalariados” (Andolfatto e Labbé, 2000: 3), lutam por uma melhoria dos salários dos trabalhadores, buscando, assim, um equilíbrio o mais harmonioso possível entre produção e distribuição dos frutos do crescimento. Neste caso, dir-se-ia que estamos perante a função “materialista” ou de mercado que está patente na actividade dos sindicatos. Por fim, a *função social* valoriza a integração na sociedade do conjunto de pessoas desejosas de trabalhar. Neste caso, a criação de compromissos sociais orientados para a integração social dos indivíduos é dominante. Para a OIT, é através da conjugação destas três funções que os sindicatos podem lutar contra a pobreza e exclusão social das camadas sociais mais vulneráveis, sustentando, assim, as desordens e tensões sociais, e confirmando-se como garante de coesão social. (COSTA, 2011, p. 18)

A doutrina classifica as funções ou atividades sindicais de maneira variada. Para Amauri Mascaro Nascimento, dividem-se em: negocial, assistencial, política, econômica e de postulação processual (BRITO FILHO, 2018, p. 151).

Adotaremos aqui a classificação mais abrangente de José Cláudio Monteiro de Brito Filho, de funções: econômica, política, ética, negocial ou regulamentar, assistencial e de representação (2018, p. 151-159).

Função econômica

As formas pelas quais os sindicatos obtêm receita para se manter e desenvolver suas atividades são denominadas *fontes de custeio* (MENESES, 2018).

grupos que defendem interesses específicos, tais como os lobbies de negócios, as campanhas ambientalistas ou os grupos de consumidores (Visser, 1995: 38)” (COSTA, 2011, p. 16).

A principal delas é a *contribuição sindical*, gênero que, no Brasil, subdivide-se nas seguintes espécies:

- a) a contribuição social, também chamada de mensalidade sindical, estabelecida regularmente pela livre vontade dos associados, da forma que entenderem pertinente, estando em consonância com a liberdade coletiva de administração; b) a contribuição sindical, que, ao contrário da social, é cobrada compulsoriamente de trabalhadores e empregadores, independentemente de sua condição de associados ou não, e destina-se ao custeio de todo o sistema confederativo, sendo repartida entre sindicato (60%), federação (15%), confederação (5%), o Estado (10% para a “Conta Especial Emprego e Salário”) e as centrais sindicais (10%); c) a contribuição confederativa, destinada a custear o sistema confederativo, é estabelecida livremente pela Assembleia Geral das entidades sindicais de primeiro grau; d) a contribuição assistencial, também deriva da vontade dos associados manifestada em Assembleia Geral e custeia as despesas de campanha das entidades sindicais, após o estabelecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho e até de sentenças normativas (BRITO FILHO *apud* MELO FILHO et al., 2010, p. 154-156). (MENESES, 2018)

A respeito, é necessário rememorar que o fato de a contribuição sindical haver sido imposta compulsoriamente durante muitos anos ajudou a desvirtuar profundamente o sindicalismo brasileiro, facilitando a corrupção interna e a cooptação política, afastando-o dos interesses da categoria⁵.

Iniciando uma alteração (ainda incipiente) desse quadro, entrou em vigor, em 11/11/2017, a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), que, com a alteração dos arts. 545, 578, 579, 582, 583 e 587 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), tornou facultativa a contribuição sindical.

Nesse aspecto, o direito brasileiro aproximou-se um pouco mais do sistema vigente em Portugal, em que há “apenas cobranças voluntárias, seja de associados ou não” (CUNHA, 2016, p. 56). De fato, o nº 2 do art. 458 do Código de Trabalho português estipula:

⁵ "Todos sabemos a soma de recursos movimentada por um sindicato ainda que de médio porte, muitas vezes chegando a ser superior à de muitos municípios brasileiros. Sem contar o status individual de se tornar 'liderança', com novos acessos, respeito, viagens, aparições na imprensa. Enfim, integrar, ainda que simbolicamente, o 'círculo do poder'. Aparentemente, a ocupação do espaço sindical deixou de ser meio, para ser um fim em si mesma, fundamental para a sobrevivência individual e/ou do grupamento político (...) a essência dos sindicatos e de sua ação continuou a mesma: centralizado, verticalizado, pouca transparência para as bases etc. Um campo fértil para o exercício de práticas pouco transparentes, (...) uma cultura política eivada de autoritarismo. Daí termos uma mistura propícia para práticas excludentes nos dois níveis: para os trabalhadores e para as tendências que estão fora ou em minoria nas direções. Em um quadro, como este, o pluralismo, elemento vital da democracia, baseado no respeito, reconhecimento, aceitação e incorporação da diferença, enquanto diferença, quando não desaparece por completo, vira mera figura de retórica. (...) Este tipo de situação contraria amplamente princípios básicos caros ao momento anterior e suas noções identitárias." (SANTANA, 1995, p. 87, 89-90)

O trabalhador *deve formular por escrito e assinar a declaração de autorização ou de opção* referida no número anterior *e nela indicar o valor* da quota sindical ou o determinado em percentagem da retribuição a deduzir e a associação sindical à qual o mesmo deve ser entregue. (PORTUGAL, 2009)

Com efeito, a obrigatoriedade de contribuição em favor de um sindicato ao qual o empregado não é sindicalizado fere a liberdade individual do trabalhador, de se sindicalizar, ou não (CUNHA, 2016, p. 55).

Nesse sentido, a Convenção 87 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que trata da liberdade sindical, dispõe, especialmente nos arts. 2º e 3º, nº 2, acerca do direito de sindicalização e, no art. 11, da proteção ao “livre exercício do direito sindical” individual (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

No âmbito da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, é o art. 8º do *Protocolo de San Salvador* que embasa essa liberdade individual, sobretudo a garantir não apenas o direito de sindicalização, mas também expressamente o de não-obrigatoriedade de pertencimento a um sindicato (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 1996).

Luciano Martinez usa a expressão “direito à *desconexão sindical*” para justificar a *liberdade sindical individual negativa*, “que poderá manifestar-se por meios omissivos de constituição ou filiação, por atos de desfiliação e por atos de não participação da vida da associação sindical daquele que é filiado” (CUNHA, 2016, p. 56).

Por outro lado, nesse cenário de *liberdade para a desconexão sindical*, é razoável entender que: a) ou bem os não-sindicalizados devem deixar de se beneficiar das conquistas negociadas pela entidade de classe, ou, b) mesmo não-sindicalizados, devem ser submetidos a uma espécie de *taxa negocia*⁶.

⁶ A Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho assim se manifestou sobre o tema, por meio de nota técnica: “(...) 13. A Constituição não veda a cláusula *agency shop* (cláusula que permite a cobrança de contribuição aos não filiados, desde que tenham sido abrangidos pela negociação).

14. Portanto, a cobrança do não associado abrangido pela negociação coletiva não viola a liberdade sindical negativa, pois não resulta em necessária filiação ao sindicato.

15. A ação sindical depende da participação dos trabalhadores, seja na realização das atividades desenvolvidas pelos sindicatos, seja na cotização econômica para a melhoria da prestação de serviços e das condições materiais das entidades sindicais.

16. Os abrangidos pela negociação coletiva (CLT, art. 611) devem participar do financiamento desse processo, sob pena de inviabilizar a atuação sindical, bem como atuar como desincentivo a novas associações.

17. O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho - OIT admite a dedução de quotas sindicais dos não associados que se beneficiam da contratação coletiva (Liberdade sindical:

Examinada a principal fonte de custeio dos sindicatos, cumpre considerar que essa não é a única alternativa.

Em decorrência do princípio da autonomia de administração⁷, “as entidades sindicais podem realizar atividades econômicas, desde que sejam lícitas e necessárias para defender os interesses profissionais e econômicos de seus associados” (MENESES, 2018). Ilustram essa faculdade os seguintes destaques de BRITO FILHO (2018, p. 152):

Magano se refere à situação alemã “onde o Bank für gewerkschaften, por exemplo, se projeta como o quarto de importância em todo o país, empregando cerca de sete mil pessoas e mantendo duzentas e quarenta filiais” (*Manual de direito do trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1990, p. 127, v. III: Direito coletivo do trabalho). Mascaro oferece o mesmo exemplo, além de indicar que “os sindicatos da AFL-CIO norte-americana são proprietários de apreciável número de ações de sociedades anônimas” (*Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 206).

Função política

É inegável a dimensão política que emana da atuação sindical, uma vez que, ao coordenar e defender interesses econômicos e profissionais (BRITO FILHO, 2018, p. 153), participam de toda ação que, lhes sendo lícita, resulte na melhoria das condições de

Recopilação de Decisões do comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 1ª ed. 197, §§ 325-326-327):

Verbete CLS-OIT nº 325 – Quanto uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de contribuições sindicais de não-filiados que se beneficia da contratação coletiva, estas cláusulas só deveriam se tornar efetivas por meio das convenções coletivas.

Verbete CLS-OIT nº 326 – A questão do desconto de contribuições sindicais pelos empregadores e seu repasse para os sindicatos deve ser resolvida pela negociação coletiva entre empregadores e sindicatos em geral, sem obstáculo de natureza legislativa.

Verbete CLS-OIT nº 327 – De conformidade com os princípios da liberdade sindical, as convenções coletivas deveriam poder prever um sistema de dedução das contribuições sindicais sem ingerência por parte das autoridades. (...)” (BRASIL, 2018).

⁷ Dispõe a CLT: “Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica” (BRASIL, 1943). MENESES considera não recepcionado o art. 564 da CLT pela Constituição Federal de 1988, com referências expressas a MASCARO e BRITO FILHO. Um pouco mais suavemente, mas na mesma toada, ensina Eduardo Gabriel Saad: “Não se deve interpretar o artigo em epígrafe com muito rigor. O que nele se diz é que o sindicato não deve desenvolver atividade econômica, como um fim em si mesmo. Nada impede – em nosso entendimento – que o sindicato exerça certas atividades tendentes a proteger seu patrimônio contra os efeitos corrosivos da inflação, por exemplo. Não será também atividade econômica a venda aos associados de certos produtos, sob condições mais favoráveis que as do mercado de molde a não deixar qualquer lucro para o sindicato. O dispositivo em foco não se harmoniza com a letra do art. 8º da Constituição, embora não o viole (*sic*). Seria desejável que a futura lei sindical se ocupasse do assunto, proibindo, no máximo, o emprego do dinheiro da contribuição sindical compulsória em operações de especulação financeira” (SAAD, 2005).

vida dos seus representados. Ao buscar atingir esse objetivo, funcionam como “instrumento de democratização de poder na sociedade” (CAVALCANTE et al., 2018, p. 1269).

Acerca das características *políticas* do sindicato, Juan García Abellán destaca a de *ordenar as profissões*, em regime de autogoverno e colaboração com a atuação econômica e político-social do Estado:

(...) cabe entender al Sindicato como agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social. (1961, p. 50)

Em Portugal, consoante dispõe o artigo 451 do CT - Código do Trabalho, a política interna das associações sindicais rege-se por princípios da organização e gestão *democráticas* (CUNHA, 2016, p. 60).

Como se pode inferir dessa intensa participação dos sindicatos na democracia, o desempenho dos sindicatos e a qualidade das normas que ajuda a produzir dependem do regime político em que estão inseridas, “pois apenas através do sindicalismo livre se pode admitir o êxito do regime de convenções” (RUSSOMANO, 2000, p. 145).

Antonio Ojeda Avilés lembra, com propriedade, a participação das entidades sindicais no funcionamento e estrutura da denominada *concertação social*, de cariz eminentemente *político* (BRITO FILHO, 2018, p. 154). Trata-se da manutenção institucional de diálogo entre o Governo, os parceiros sociais e demais representantes da sociedade civil organizada, em ambiente de neocorporativismo⁸. Sua configuração atual tem origem assim descrita:

As mudanças estruturais verificadas – com a globalização dos mercados, as deslocalizações, o impacto das novas tecnologias nos sistemas de produção e nas categorias e relações profissionais, as pressões adversas a que foram

⁸ “Moreira (1999:174-188) sustenta que o *neocorporativismo* seria todo o mecanismo pelo qual, nos Estados capitalistas democráticos, se institucionalizam formas de cooperação entre os órgãos do poder e os grupos sociais organizados – sobretudo as organizações sindicais e patronais – para efeitos da participação destas nas decisões públicas, pelo qual as organizações sociais adquirem legitimação e status público, e em contra partida se comprometem na implementação dessas políticas. O mesmo autor partilha também a opinião de que o neocorporativismo se distingue do antigo corporativismo autoritário e estatista, avançando a ideia de que se trata de um meio de compatibilização do corporativismo com o capitalismo no contexto de um sistema político de democracia liberal; um corporativismo de associação e não, como aquele, um corporativismo de Estado em que os grupos de interesse tendem a ser corpos internos ao Estado. (...) sistema, baseado na liberdade de associação e na relação contratual dos grupos de interesse com o Estado, praticado em regimes de democracia liberal e de capitalismo desenvolvido.” (SOUSA, 2009 p. 4)

sujeitos os processos de negociação colectiva centralizados, a União Económica e o fim da “Guerra Fria” – atenuou a aguda confrontação ideológica entre correntes sindicais e abriu caminho, face aos problemas e desafios emergentes para os trabalhadores do novo quadro sociopolítico global, a uma maior tendência para a convergência e a cooperação (veja-se a Confederação Europeia de Sindicatos e a Confederação Sindical Internacional, CSI, a nova central sindical mundial recém-constituída). Os governos nacionais perderam a capacidade de usar a fixação das taxas de juro e de câmbio nas orientações macroeconómicas, foram pressionados a “europeizar” as suas políticas para aplicação na ordem interna das obrigações da União Económica e Monetária (UEM) e precisaram de assegurar margens de autonomia nas suas políticas. Para isso necessitaram de procurar a cooperação dos parceiros sociais. (SOUSA, 2009, p. 7)

A OIT inclui a *concertação social* como uma das formas de *diálogo social*:

“entendido como um processo tripartido (governo, capital e trabalho) ou bipartido (capital e trabalho), de dimensão nacional, regional, sectorial ou de empresa, formal ou institucionalizado; negociação colectiva como instância do diálogo social entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores para acordar salários e condições de trabalho; concertação social como diálogo social tripartido para a co-determinação de políticas públicas por governos, associações patronais e sindicatos e para a busca de consensos sobre questões económicas e sociais, expressos em acordos e pactos sociais.” (SOUSA, 2009, p. 2)

Ainda como exemplo de atuação política das associações sindicais em prol do bem estar de seus representados, com efeitos positivos em toda a comunidade, são dignos de destaque os *acordos-quadro*, relatados pela OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 45-46), como a realização de campanhas e disseminação de manuais e outros documentos de políticas e diretrizes⁹.

⁹ 180. Em 2008, a Confederação Sindical Internacional (CSI) publicou um manual sobre a igualdade de género destinado aos sindicatos, que incluía orientações sobre a forma de eliminar o assédio sexual no local de trabalho (CSI, 2008b, pág. 43). Em 2014, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) abordou o tema da violência no trabalho num relatório de políticas. De acordo com o mencionado relatório, os empregadores têm a obrigação de assegurar um local de trabalho seguro para todos os seus trabalhadores/as; a violência no local de trabalho não é só uma questão de direitos humanos mas também de economia, uma vez que compromete a produtividade, debilita o desempenho laboral e resulta num aumento do absentismo, da rotatividade dos empregados e de acidentes. Este relatório também reconhece a dimensão de género, que é muitas vezes intrínseca à violência no trabalho e reforça que os empregadores devem combater tal conduta (OIE, 2014, pág. 6).

181. O diálogo social acerca da questão da violência e do assédio no trabalho foi particularmente frutífero a nível da Europa, região na qual os parceiros sociais se reuniram em diversas ocasiões para adotar instrumentos que proporcionam orientação política sobre a prevenção e a gestão de diversas formas de violência e assédio. Por exemplo, o Acordo-Quadro sobre o Stress Ligado ao Trabalho e o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho foram adotados em 2004 e 2007, respetivamente. Em 2010, os parceiros sociais europeus de diversos setores adotaram as Diretrizes multisectoriais para solucionar a violência e o assédio de terceiros relacionados com o trabalho.³⁹

182. Pela sua parte, os sindicatos de âmbito mundial e regional empreenderam campanhas sobre a violência e o assédio no trabalho. Por exemplo, a UNI Global Union está a promover uma campanha sobre

Ao lado da função *política*, lícita, é possível a prática *político-partidária*, o que é expressamente vedado no Brasil (art. 521 da CLT), mas não em outros países, como lembra e opina Amauri Mascaro Nascimento:

Discutida é a função política do sindicato, vedada pela nossa lei. Há sindicatos ligados a partidos políticos na Inglaterra. Nos Estados Unidos os sindicatos financiam candidatos às eleições. No Brasil não há completa dissociação entre sindicato e política. O ideal é a política a serviço do sindicato, e não o sindicato a serviço da política. (NASCIMENTO, 2009, p. 464)

Outra hipótese de envolvimento político-partidário e, pois, distante da verdadeira função do sindicato, são as greves chamadas *políticas*, as greves de *protesto* (p. ex., contra uma lei, decisão judicial ou decreto que prejudique uma categoria), de *solidariedade*, por *motivos sociais ou religiosos*, a *greve geral*, ou a *greve partidária*. Entendemos que, na greve político-*partidária* (toda a greve tem ao menos um pequeno componente político), não há vinculação direta ao fortalecimento da classe, no que tange à relação empregado-empregador e, por isso, afasta-se, o sindicato, de sua função clássica¹⁰. Na democracia, os sindicatos não têm a mesma função dos partidos políticos e, por isso, a greve não substitui o processo legislativo. Por outro lado, a greve não puramente política e não-abusiva, diversamente, tem por escopo a criação de normas autônomas, para a melhoria das condições de vida dos representados. Pode ser considerada no processo legislativo democrático como dado social importante e legítimo, mas não é função sindical legítima sua intervenção direta, mediante greve, nas decisões dos demais Poderes, seja direcionada para o processo de elaboração de norma estatal, seja para conseguir ou impedir tal ou qual decisão judicial.

a violência de gênero intitulada «Break the Circle! – Quebrems o círculo!» que se focalizou de diversas maneiras no assédio sexual, na violência nos meios de comunicação e na violência no trabalho.⁴⁰

183. A violência e o assédio em profissões e setores específicos são objeto de iniciativas promovidas por organizações setoriais de âmbito mundial, em setores como a educação,⁴¹ a saúde,⁴² o comércio (EuroCommerce, 2009), o trabalho doméstico,⁴³ o jornalismo,⁴⁴ os centros de atendimento,⁴⁵ e o transporte.⁴⁶ Em 2016, a Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF) adotou a «Carta reivindicativa dos trabalhadores e trabalhadoras informais do transporte» que procura acabar com o assédio das autoridades públicas, e com a violência e o assédio sexual às trabalhadoras do setor informal dos transportes. No mesmo ano, a ITF apresentou uma pasta intitulada «Take Action Toolkit» como parte da sua campanha «Acabar com a violência contra as mulheres no trabalho», destinada às sindicalistas que pretendem dirigir workshops e campanhas e às pessoas que participam em negociações coletivas e outras ações para por fim à violência contra as mulheres no setor dos transportes.

¹⁰ No mesmo sentido, vide RAPASSI, 2005, p. 59.

Função ética

É próprio da atuação dos sindicatos o uso “dos meios de pressão que lhe parecem mais convincentes para o sucesso de seus objetivos”, o que justifica a filtragem estatal, sob um prisma ético (BRITO FILHO, 2018, p. 155).

Assim, embora o Estado deva zelar pela boa-fé na atuação sindical, “disciplinando-a para resguardar os interesses da coletividade, como faz quando exige a adoção de certos procedimentos nas greves, por exemplo”, deve, em contrapartida, evitar legislar minuciosamente sobre temas sensíveis¹¹ ou, caso o faça, cuidar para não atuar de modo *demasiadamente* restritivo (BRITO FILHO, 2018, p. 155).

Como se nota, saber exatamente o que é, ou não, *ético* é tarefa subjetiva, a atrair a incidência do crivo judicial, mesmo que haja norma prévia, sobretudo se ostentar natureza aberta.

A função ética reflete-se nas demais, como ilustram os seguintes preceitos extraídos de compilação de Resoluções da OIT (no caso, incidindo diretamente sobre a função política):

501. Una prohibición general a los sindicatos de toda actividad política puede suscitar dificultades ya que la interpretación que se dé en la práctica a esta disposición puede modificar en todo momento y reducir en gran medida las posibilidades de acción de las organizaciones. Parece, pues, que los Estados, sin llegar a prohibir en general toda actividad política a las organizaciones profesionales, deberían dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que puedan cometer las organizaciones que pierdan de vista su objetivo fundamental, que debe ser el progreso económico y social de sus miembros. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 453.) (...)

505. Sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político, pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades. Por otra parte, es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical. Ambas nociones tienen puntos comunes y es inevitable, y algunas veces habitual, que las publicaciones sindicales se refieran a cuestiones con aspectos políticos, así como a cuestiones estrictamente económicas o sociales. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 164; 305.º informe, caso núm. 1893, párrafo 458 y 306.º informe, caso núm. 1884, parágrafo 684.) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006)

¹¹ “Aquí sucede lo mismo que em materia de control y libertad de prensa; así como ‘la mejor ley de prensa es aquella que no existe’, en nuestra materia la teoría y la práctica enseñan que hay una constante que se puede expresar em términos de ecuación: ‘a mayor libertad sindical, menor reglamentación; a menor libertad sindical, mayor reglamentación’ (DE BUEN, Néstor, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, México, 1983, página 147).” (ERMIDA URIARTE, 2012 p. 99)

Função negocial ou regulamentar

A mais importante função sindical é a *negocial*, é a de participar ativa e diretamente da criação de normas de trabalho para toda a categoria, de produzir direito positivo (NASCIMENTO, 2009, p. 463).

Embora haja respeitável doutrina que entende não ser essa a principal função sindical¹², a posição de Amauri Mascaro Nascimento é a que mais nos convence. Com efeito, a função negocial é a nota distintiva entre uma associação civil comum e uma associação de natureza sindical.

Segundo a teoria clássica, somente a *associação sindical* tem a prerrogativa de, *sem a interferência do Estado*, participar diretamente da criação¹³ do direito positivo, de editar norma jurídica geral e abstrata aplicável às relações individualizadas de um determinado número de interessados, com características semelhantes, em parte, às normas estatais.

Qualquer associação civil pode *contratar*, é verdade, mas o direito comum não confere autonomia privada coletiva aos cidadãos de tal ordem que uma associação civil possa, como no direito do trabalho, sem a participação de representante estatal, criar regra a incidir sobre a relação jurídica de outrem (empregado e empregador). Apenas a contratação coletiva é, no âmbito exclusivamente privado, “para repetir frase atribuída a Carnelutti, um ato jurídico híbrido, com forma de contrato e alma de lei” (SÜSSEKIND, 1999, p. 414).

As normas de *concertação social* têm a especial diferença, em relação à *contratação coletiva*, de que, naquelas, há a necessária participação do Estado¹⁴.

¹² Luciano Martinez discorda, por entender que é a segunda mais importante. A primordial seria a de representação. (2011, p. 665 e 668)

¹³ Sobre o *princípio da criatividade* escreveu Maurício Godinho Delgado: “O *princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva* traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social (...)” (2001, p. 94).

¹⁴ “enquanto na contratação colectiva o poder normativo das associações sindicais e patronais deriva directamente da Constituição e não da lei, constituindo as convenções celebradas fontes de direito e não carecendo de qualquer acto de reconhecimento legal, os acordos emergentes da concertação social tripartida excedem o âmbito do poder normativo das associações sindicais e de empregadores e têm a natureza de compromissos sociopolíticos, pelo que colocam o delicado problema da transição desses

A função negocial impôs-se por força dos costumes, superando as indiferenças ou mesmo as proibições do Estado, consoante escólio de Mozart Victor Russomano. Vale reproduzir sua digressão histórica sobre as origens do que chama de “convênios normativos”:

A princípio – como quase sempre acontece no grande tabuleiro das questões sociais – a posição do Estado foi de reserva e até mesmo, de oposição à possibilidade de empresários e trabalhadores, diretamente ou por intermédio das entidades sindicais, celebrarem *convênios normativos*, ou seja, atos jurídicos com feição contratual, mas que, em lugar de criarem, como todos os contratos conhecidos na época, obrigações recíprocas para as partes contratantes, formulavam *regras de conduta*, que deveriam ser respeitadas na prática de outros atos jurídicos: os contratos individuais de trabalho.

Foi dito, certa vez, que, politicamente, era compreensível que o Estado visse com reservas e inclusive não admitisse a elaboração desse *direito não estatal*, paralelo e complementar às normas ditas pelo Poder Legislativo.

Mas aqui, novamente, os fatos foram mais fortes que os conceitos. Embora se negasse a legitimidade e, portanto, a eficácia jurídica de tais convênios, ninguém podia contestar que os mesmos tinham vantagens práticas ostensivas. Era um novo instrumento de conciliação entre as partes, útil à paz social. Nas horas agudas de crise ou litígio, o convênio direto entre os litigantes funcionava como paliativo imediato e, por vezes, como fator decisivo de solução do conflito.

O empregador, por seu turno, preferia negociar com seus trabalhadores a sofrer os efeitos rudes das greves e das amplas campanhas sindicais junto ao Governo, às câmaras legislativas e comunidade. Muitas e muitas vezes, tais campanhas foram sustentadas pelos políticos e pelos administradores, inclusive, por motivos puramente partidários ou eleitorais, resultando, por isso, em vantagens concedidas sem que os empresários tivessem a oportunidade de serem ouvidos com a necessária atenção. (...)

Em síntese, pois, pelo menos, tríplices foram, desde seu início, as vantagens oferecidas pelas convenções coletivas: a) para o Estado, instrumento de paz social; b) para o empregador, meio de negociação pacífica, sem campanhas políticas e sem o risco de eclosão de greves; c) para o trabalhador, a conquista de direitos sem os sofrimentos inerentes às lutas de classe, com o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade de atuação do sindicato e de sua representatividade. (2000, p. 143-144)

Assim, é certo que a *função negocial* decorre da conquista da autonomia privada coletiva¹⁵, mas em que medida é atribuição reservada aos sindicatos?

É importante distinguir que, no direito português, as *associações sindicais* (que “abrange sindicatos, federações, uniões e confederações”, conf. art. 440/3 do CT) não

compromissos para o âmbito das decisões a tomar, de natureza normativa ou administrativa, pelo Governo ou pelo Parlamento, juridicamente vinculantes (Leite 1999).” (SOUSA, 2009, p. 14)

¹⁵ “A autonomia coletiva é o poder que o Estado reconhece a determinados indivíduos e grupos sociais, de auto-regularem amplamente seus próprios interesses, (...) sem pressão ou coação prévia de qualquer entidade” (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva*, p. 72)” (CAVALCANTE, et al., 2018, p. 1270).

se confundem com as *comissões de trabalhadores*, embora ambas as expressões componham as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

A CRP – Constituição da República Portuguesa indica, já no título do art. 56º, que a “contratação colectiva” e a participação nos organismos de concertação social constituem “direitos das associações sindicais”, o que é confirmado pelo conteúdo do dispositivo, especialmente os nºs 1, 2, “d”, e 3:

Artigo 56.º

(Direitos das associações sindicais e contratação colectiva)

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.
2. Constituem direitos das associações sindicais: (...)
 - d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei; (...)
3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei. (PORTUGAL, 1976)

Como corolário de a representação caber, de ordinário, às associações sindicais, há reflexos no direito processual, razão por que “as comissões de trabalhadores não têm legitimidade para, em substituição ou representação dos trabalhadores, interporem ações em defesa dos interesses destes” (PORTUGAL, 2013).

Têm, portanto, as associações de natureza sindical um âmbito de atuação muito mais amplo do que as comissões (e subcomissões) de trabalhadores, que se confinam, de regra, à empresa (com nomeadas exceções), em harmonia com o que dispõem os arts. 54 da CRP, 415 e 443/1 e 3, do CT.

Na União Europeia, a Diretiva 94/45/CE¹⁶ previu o *comitê de empresa* para informação e consulta aos trabalhadores e grupos de empresas de dimensão comunitária e, por sua inegável importância¹⁷, com proteção e garantias similares às previstas para os

¹⁶ “O objectivo principal da Directiva é o de “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (nº1 do artigo 1º), pondo-os em contacto uns com os outros (Buschak, 1999a: 386). Como referi anteriormente, esse objectivo aplica-se a todas as empresas que dentro do Espaço Económico Europeu (EEE) que empreguem pelo menos 1000 trabalhadores e em que pelos menos dois países diferentes empreguem um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles. Além disso, empresas americanas, japonesas, australianas ou sul-africanas encontram-se também abrangidas desde que inseridas no EEE. Como pode observar-se no quadro 1, o número de empresas abrangidas pela Directiva é bastante significativo: 1844.” (COSTA, 2000). [Nota do autor: a sigla EEE refere-se a “Espaço Económico Europeu”].

¹⁷ “Pela sua importância, a experiência europeia dos CEEs serviu inclusive de referência para o MERCOSUL (Barbosa, 2000: 8), através da celebração do primeiro Contrato Colectivo do MERCOSUL (a que atrás fiz referência), que num dos seus pontos contempla o intercâmbio de informações entre capital e trabalho naquela empresa. Além disso, o progressivo estabelecimento de Conselhos de Empresa Mundiais (CEMs), já existente em empresas com a Danone, a VW, a SKF, entre outras, é o corolário das

representantes dos trabalhadores, consoante determina o art. 10º dessa Diretiva (UNIÃO EUROPEIA, 1994).

Em Portugal, mesmo antes da vigência desse diploma, a CRP, conf. art. 54º/4 (PORTUGAL, 1976), já assegurava aos “membros das comissões (...) a protecção legal reconhecida aos delegados sindicais”.

No Brasil, a Constituição, igualmente, reserva aos sindicatos a participação nas negociações coletivas¹⁸, e prevê a figura de um *representante geral dos assalariados*, “nas empresas de mais de duzentos empregados, (...) com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” (BRASIL, 1988). Todavia, embora o representante dos empregados submeta-se às mesmas condições de riscos de dirigente ou representante sindical, a Constituição e a legislação ordinária não lhe asseguravam expressamente a estabilidade no emprego, o que “é uma falha” (NASCIMENTO, 2009, p. 477).

A Reforma Trabalhista de 2017, por intermédio do artigo Art. 510-D da CLT, conferiu uma estabilidade mitigada ao representante dos empregados, bastando haver qualquer justificativa de ordem interna da empresa (técnica, econômica e/ou financeira). A respeito, opina Maria Cristina Cardoso Pereira:

“Em tal situação de disparidade de forças, há efetivamente a possibilidade de os representantes tornarem-se meros prepostos do empresário junto aos trabalhadores, já que a margem de arbítrio para a sua demissão é ampla e sua estabilidade, mitigada. O risco de admitirem-se representantes eleitos sem vínculo com os sindicatos já foi, inclusive, objeto de Convenção Internacional, ratificada pelo Brasil. É o que estabelece o art. 5º da Convenção Internacional da OIT nº 35 (...)

Como se procurou demonstrar, o escopo da Lei é justamente apresentar uma ofensiva à negociação coletiva, mitigando propositadamente, a presença dos sindicatos e, ato contínuo, precarizar a situação de representação de trabalhadores de maneira a vincular os representantes ao arbítrio patronal.” (PEREIRA, 2018, p. 8)

experiências protagonizadas pelos CEEs.” (COSTA, 2000). [Nota do autor: a sigla CEE refere-se a “Conselho de Empresa Europeu”].

¹⁸ Com fundamento no inciso VI do art. 8º da CR – Constituição da República, o STF – Supremo Tribunal Federal recusou a participação de um sindicato na Mesa Nacional de Negociação Permanente, ao principal fundamento de que sua atuação se restringia ao âmbito estadual, fazendo-se representar por outro, de âmbito nacional (BRASIL, 2012).

Função assistencial

Cuida-se aqui dos serviços que o sindicato dedica a seus associados, como os de natureza médica, hospitalar, educacional e ambulatorial (SILVA, 2011).

Uma parte da doutrina critica a função assistencial, por desviar a entidade sindical de suas primordiais funções, nomeadamente a negocial, ou de reivindicação, e a de representação, ou de defesa (NASCIMENTO, 2009, p. 464).

Amauri Mascaro Nascimento, porém, recorda que a função assistencial é ligada às origens do sindicalismo: “os primeiros entes que precederam os sindicatos foram sociedades de socorros mútuos e de assistência social dos seus associados”, terminando por destacar que “o sindicato, em diversos países, tornou-se o animador de grandes obras sociais” (2009 p. 464).

No âmbito da União Europeia, em 1973, foi fundada a Confederação Europeia de Sindicatos - CES¹⁹ com o escopo de defender os interesses dos assalariados europeus junto às instituições comunitárias. Hoje, a CES representa cerca de 45 milhões de membros, em 89 organizações sindicais de 38 países europeus e 10 federações setoriais (CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS, [s.d.]). É considerada, entre os parceiros sociais reconhecidos pela União Europeia²⁰, pelo Conselho da Europa (CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS, 2017) e pela Associação Europeia do Comércio Livre - EFTA²¹, como única organização sindical interprofissional representativa dos empregados em nível europeu.

¹⁹ Para um resumo da história da CES, vide <http://basefut.pt/institucional/como-nasceu-a-confederacao-europeia-de-sindicatos/>. (BASE-FRENTE UNITÁRIA DE TRABALHADORES, 2019)

²⁰ "Le vice-président Dombrovskis et la commissaire Thyssen signent la déclaration commune sur le 'nouveau départ pour le dialogue social'

Le 27 juin, Valdis Dombrovskis, vice-président pour l'euro et le dialogue social, et Marianne Thyssen, commissaire pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, ont signé, au nom de la Commission, la déclaration sur le «nouveau départ pour le dialogue social».

La commissaire européenne Marianne Thyssen devant un drapeau européen

La déclaration a été cosignée par les partenaires sociaux interprofessionnels européens (CES, BusinessEurope, UEAPME, CEEP) et par la présidence néerlandaise du Conseil de l'Union européenne (...)" (COMISSÃO EUROPEIA, 2016), dos quais apenas o CES é representante da classe profissional assalariada.

²¹ "ETUC STAND Project: Strengthening trade union intervention to represent social interests in the standardisation process at European level

The European Trade Union Confederation is pleased to announce that the ETUC STAND project aimed at sustaining and reinforcing trade union representation and effective participation in European standardisation has been launched in 2015 with the financial support of the *European Commission and the European Free Trade Association (EFTA)*.

There is evidence that working conditions are among the major societal challenges that standards can help to address, under the precondition that trade unions are able to achieve appropriate representation

Em seu estatuto de constituição, a CES, no exercício de sua *função assistencial*, prevê: “Article 32: The Executive Committee may create a Mutual Fund for a specific purpose and determine the contributions to be paid and the use to which they are put” (CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS, 2019).

No Brasil, há a obrigação legal de o sindicato prestar assistência judiciária²² aos membros necessitados de toda a categoria, não apenas aos sindicalizados (art. 14 da Lei 5.584/1970). Túlio Macêdo Rosa e Silva defende que essa função deveria ser atribuída ao Estado (por meio da Defensoria Pública da União), pelo seguinte principal motivo:

(...) consistiria relevante incentivo para o atendimento imediato das necessidades de grande parte dos trabalhadores, além de contribuir para melhorar o acesso à Justiça, para assegurar o devido processo legal e para garantir a defesa dos direitos violados ou ameaçados. (SILVA, 2011, p. 176)

Também em tom crítico, remetendo às origens do atual modelo brasileiro, e com olhos nomeadamente sobre o art. 514, “d”, da CLT, opina Luciano Martinez:

O assistencialismo foi um aliado do modelo corporativista que serviu de inspiração para a organização sindical brasileira. Enfim, trazer o conflito trabalhista para perto do Estado foi a maneira que o Poder Público encontrou para monitorar eventuais levantes capazes de comprometer o desenvolvimento nacional. Para agregar valor ao modelo, as entidades sindicais, por compromissos insertos na própria lei, transformaram-se em órgãos

and effective participation in the European standardisation organisations. In this context, the ETUC STAND project crystallise its long held demand that standards ensure the highest quality of working conditions, including among other high level of public and occupational health and safety across Europe. Moreover, the ETUC, recognizing that many of the areas subjected to standardisation are political by nature, strongly insists on the autonomy of the social partners and on the respect of collective bargaining and collective agreements that may potentially be challenged by the development of standards.

The ETUC STAND project takes into account this context and aims at improving the situation by means of a series of actions, including:

- The effective participation in the standardisation work at a policy level (by interfacing with governing bodies of European standardisation organisation, with the European Commission, and other European societal stakeholders).
- The effective participation in the standardisation work at a technical level by means of direct involvement of experts within technical committees and working groups on selected standards.
- The training of trade union experts participating in technical committees and networking with workers representatives involved in standardisation activities in order to share experience and improve trade unions capacity to act in standardisation.
- The communication and sharing of information related to standardisation with trade unions and workers’ representatives, including adoption of resolutions and organization of an annual meeting gathering trade unions representatives interested in standardisation issue” (CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS, 2020).

²² Com previsão legal de condenação da parte contrária, se vencida, ao pagamento de honorários assistenciais. Esse é o sentido do ordenamento jurídico desde a redação original do art. 16 da Lei 5.584 (BRASIL, 1970).

assistenciais. Não há atualmente como imaginar uma entidade sindical sem a ela atribuir a atuação assistencial. (2011, p. 668)

Função de representação

Subdividindo-se em *judicial* e *extrajudicial*, a função de representação permite aos sindicatos falar e agir em nome dos integrantes da categoria.

Na atuação extrajudicial, os sindicatos defendem e coordenam os interesses dos representados perante autoridades administrativas, em diálogo com a categoria adversária e pode se dirigir também à sociedade em geral (MARTINEZ, 2011, p. 666). Embora aqui se possa examinar a função negocial, o fato é que, por sua alta importância, como visto, tem estudo destacado na doutrina.

Logo, quando se fala da função de representação, para aqueles que analisam a função negocial separadamente, o que se foca é a atuação não-negocial administrativa (como quando requer fiscalização para os órgãos competentes) e a judicial, vale dizer, em que a entidade sindical desempenha relações jurídicas processuais, individual ou coletivamente.

Em Portugal, prevê-se, no art. 443º, nº 1, “d”, do CT e nos arts. 4º e 5º do CPT - Código de Processo do Trabalho (PORTUGAL, 1999), a intervenção sindical em processos administrativos ou judiciais em favor dos respectivos sindicalizados – quer em termos de representação de interesses *coletivos*, quer em representação ou assistência *individual*.

No Brasil, o sindicato representa toda a categoria, inclusive os não sindicalizados, inclusive perante as autoridades judiciárias (art. 513 da CLT).

Assim, coletivamente, atua em nome próprio, mas na defesa de interesse de terceiros (todos os integrantes da categoria), como substituto processual: nos dissídios coletivos, perante os tribunais (que visa à prolação de uma decisão decorrente do poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira), na ação de cumprimento de norma coletiva autônoma ou heterônoma (NASCIMENTO, 2009, p. 464) e em ações civis coletivas (MARTINEZ, 2011, p. 668).

Individualmente, havendo interesse homogêneo, há judicosa corrente a sustentar a substituição dos empregados *independentemente de autorização*.

O art. 8º, III, da Constituição de 1988, em suma, conferiu às entidades sindicais bem mais do que o direito de representar os integrantes da categoria que eventualmente se associassem; conferiu-lhes o direito de substituí-los amplamente, independentemente de associação ou de outorga de poderes, desde que, evidentemente, o assunto diga respeito a interesse de natureza transindividual. (MARTINEZ, 2011, p. 666)

Por fim, caso raro e pontualíssimo, apenas, na prática, para requerer o adiamento da sessão (MARTINEZ, 2011, p. 667), é a representação individual de empregado impedido de comparecer à audiência trabalhista, prevista no art. 843, §2º, da CLT

Desse comparativo, salta aos olhos a maior proteção processual que a legislação portuguesa confere aos interesses dos representantes eleitos dos trabalhadores, sindicalizados, mesmo que não exerçam nenhum cargo no sindicato (art. 5º, 2, “b”, do CPT).

CONCLUSÃO

Enquanto, na gênese do sindicalismo, a atuação era marcadamente conflituosa, o desenvolvimento dos mecanismos sociais elevou o nível do diálogo dos sindicatos operários com as empresas. Mas não só: evidenciou-se a necessidade de relacionamento também com os Estados nacionais, com organizações internacionais. As sociedades mais desenvolvidas souberam colher os frutos dessa interação e implantaram, mais que negociações e contratações coletivas: concertações nacionais, internacionais, acordos-quadro e relações no âmbito da empresa, estes com e sem representantes sindicais.

Aperceberam-se as nações de alto desempenho socioeconômico que dar liberdade aos sindicatos é conseguir, em troca, ajuda para o atingimento dos objetivos constitucionais, inclusive e sobretudo, os direitos humanos. A participação protegida de trabalhadores nas decisões empresariais, desde o chão da fábrica, pôde ser compreendida como aliada à solução de inúmeras questões, inclusive técnicas, pelos melhores conhecedores da situação de fato vivida no ambiente produtivo: os próprios destinatários das ordens patronais.

A época em que se constatou a maior proporção de sindicalizados²³, todavia, passou. A constante alteração das estruturas sociais e econômicas, nomeadamente a

²³ Em Portugal, nos anos 70, pos-25 de Abril (SOUSA, 2009).

união de países em blocos, a internacionalização das empresas, as deslocalizações, o advento de novas tecnologias, entre outros fenômenos, afetou o cerne das relações profissionais.

Novos desafios colocam-se para valorizar o papel e as funções dos sindicatos, que devem, igualmente, sofrer revisões e alterações, para acompanhar, com qualidade, as alterações recentes.

Não se imagina Estado eficiente sem a colaboração de sindicatos efetivamente livres e integrados – ou o Estado conseguirá, sozinho, acertar todas as políticas públicas, fiscalizar cada espaço produtivo e negociar regras trabalhistas internacionais, nacionais e locais? O desenvolvimento sustentável decorrente não apenas do lucro momentâneo de algumas empresas, mas, também, depende do sucesso dos empreendimentos aliado à retribuição justa e convivência pacífica com os empregados, aliados indispensáveis, cuja representação não pode ser meramente formal e apática.

REFERÊNCIAS

1. BASE-FRENTE UNITÁRIA DE TRABALHADORES. *Como nasceu a Confederação Europeia de Sindicatos?* Liboa, 2019. Disponível em: <http://basefut.pt/institucional/como-nasceu-a-confederacao-europeia-de-sindicatos/>. Acesso em: 27 fev. 2020.
2. BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.
3. _____. *Decreto-lei nº 5.452 - Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 24 fev. 2020.
4. _____. *Lei nº 13.467*. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 24 fev. 2020.
5. _____. *Lei nº 5.584*. Brasília, 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5584.htm. Acesso em: 25 fev. 2020.
6. _____. *Nota técnica nº 02. Ministério Público do Trabalho, Coordenadoria Nacional de*

Promoção da Liberdade Sindical. Brasília, 2018. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/dl/mpt-publica-nota-afronta-reforma.pdf>.

7. _____. *Processo RMS 31.587*. Brasília, 2012. Disponível em:

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3021141>.

Acesso em: 25 fev. 2020.

8. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito Sindical*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

9. CAVALCANTE, Jouberto; JORGE NETO, Francisco. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2018

10. COMISSÃO EUROPEIA. *Actualité. Site web officiel de l'Union européenne*. Bruxelas, 2016. Disponível em:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=2562&langId=fr>. Acesso em: 26 fev. 2020.

11. COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Protocolo de San Salvador*. 1996. Disponível em:

http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 24 fev. 2020.

12. CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS. *ETUC Constitution. European Trade Union Confederation*. 2019. Disponível em:

<https://www.etuc.org/en/publication/etuc-constitution-2019>. Acesso em: 26 fev. 2020.

13. _____. *ETU STAND Project*. European Trade Union Confederation, 2020.

Disponível em: <https://www.etuc.org/en/etuc-stand-project>. Acesso em: 15 fev. 2020.

14. _____. *ETUC*. Issue Council of Europe, 2017. Disponível em:

<https://www.etuc.org/en/speech/tripartite-social-summit-speech-given-luca-visentini-etuc-general-secretary>. Acesso em: 26 fev. 2020.

15. _____. *Organisation et personnel*. European Trade Union Confederation – ETUC, [s.d.]. Disponível em: <https://www.etuc.org/fr/organisation-et-personnel>. Acesso em: 26 fev. 2020.

16. COSTA, Hermes Augusto. *Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas*. Coimbra: Edições Almedina, 2011.

17. _____. O sindicalismo português face aos Conselhos de Empresa Europeus. *International Symposium Reinventing Social Emancipation*. Universidade de Coimbra, 2000. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/emancipa/research/pt/ft/estrategias.html>.

Acesso em: 27 fev. 2020.

18. CUNHA, Mariana Moreno de Gusmão. *Sindicalismo transnacional: novos paradigmas de atuação*. Universidade de Coimbra. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-empresariais) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

19. DELGADO, Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, ano 67, n. 1, Síntese Editora, jan-mar. 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/52282>. Acesso em: 27 fev. 2020.

20. ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. 4. ed. (con anexo de actualización) al cuidado de Martín Ermida Fernández. Montevideo: Fundación de Cultura Unversitaria, 2012.

21. GARCÍA ABELLÁN, Juan. *Introducción al derecho sindical*. Madri: Ed. Aguilar, 1961.

22. KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, ano 76, n. 2, Síntese Editora, abr-jun de 2010. em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/14076>. Acesso em: 27 fev. 2020.

23. _____. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho*. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012.

24. MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

25. MENESES, Luiz Manoel Andrade. *Um caminho para a plena eficácia da liberdade sindical no Brasil: aplicação dos verbetes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

26. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 17. ed., rev. e atual. São Paulo: Editora LTr, 2001.

27. _____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87*. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 fev. 2020.

28. _____. *Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho, Relatório CIT.107/V/1*. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: Bureau

Internacional do Trabalho, 2018.

29. _____. *Libertad sindical*: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra: s.n., 1 de nov de 2006.

30. PEREIRA, Maria Cristina Cardoso. Reforma trabalhista e a gestão dos indesejáveis. *IV Conferência Internacional Greves e Conflitos Sociais*. Síntese Eventos, 2018. Disponível em: <http://www.sinteseeventos.com.br/site/iassc/GT10/GT10-51-Maria.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2020.

31. PORTUGAL. *Acórdão em Apelação*. Processo 2463/10.7TTLSB.L1-4; Tribunal da Relação de Lisboa, 6 de fev de 2013. Relator: Sérgio Almeida. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/9A6E3F57219A70F680257B20005C4A6B>.

32. _____. Constituição da República Portuguesa. 1976. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?ficha=1&artigo_id=&nid=4&pagina=1&tabela=leis&nversao=&so_miolo=. Acesso em: 25 fev. 2020.

33. _____. *Decreto-Lei nº 480*. 1999. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=487&tabela=leis&so_miolo=. Acesso em: 26 fev. 2020.

34. _____. *Lei nº 7/2009 - Código do Trabalho*. 2009. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&nversao=&so_miolo=. Acesso em: 24 fev. 2020.

35. RAPASSI, Rinaldo Guedes. *Direito de greve de servidores públicos*. São Paulo: Editora LTr, 2005.

36. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

37. SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 38. ed. atual. rev. e ampl. por Saad e Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2005.

38. SANTANA, Marco Aurélio. Cultura sindical e identidade nos anos 80/90. *Revista de Ciências Humanas*. 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23884>. Acesso em: 28 fev. 2020.

39. SILVA, Túlio Macêdo Rosa e. *Assistência jurídica gratuita como direito fundamental social diante da liberdade de exercício de funções sindicais*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

40. SOUSA, Henrique. Há futuro para a concertação social? Os sindicatos e a experiência do modelo neocorporativo em Portugal. *Revista Configurações*, jan., 2009. Minho: Editora Centro de Investigação em Ciências Sociais.

41. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 1999.

42. UNIÃO EUROPEIA. *EUR-Lex*. 1994. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/AUTO/?uri=celex:31994L0045>. Acesso em: 26 fev. 2020.