

Entre direitos sociais e jabuticabas: as centrais sindicais no mundo e no Brasil

Leonardo Rabelo de Matos Silva¹
Ana Flávia Costa Eccard²

Resumo

O artigo busca analisar a existência das centrais sindicais no mundo e no Brasil, utilizando o direito comparado como método. O título decorre da chamada “Teoria da jabuticaba”, tratada na ciência política, na qual as coisas que apenas têm sucesso no Brasil, ou parecem ter, são como a fruta, que não existiria em qualquer outro lugar do mundo. Os países escolhidos para a amostragem foram Alemanha, Áustria, Espanha, Itália, França e Portugal. O motivo é constarem como casos de sucesso no continente europeu, que é o mais progressista entre os demais. A comparação com a estrutura brasileira, que se apresenta contrária ao próprio texto constitucional (Art. 8º, II) é objeto desta pesquisa e de sua conclusão: a confirmação da Teoria da jabuticaba. Se algo só dá certo no Brasil e não é jabuticaba, necessita ser investigado e entendido.

Palavras-chave: Direitos sociais; centrais sindicais; teoria da jabuticaba.

Abstract

The article analyzes the existence of the Trade Union the world and in Brazil, using Comparative Law as a method. The title stems from the so-called “Theory of Jabuticaba,” dealt with in Political Science, in which things that only succeed in Brazil, or appear to have had, are like fruit that would not exist elsewhere in the world. The countries selected for sampling were Germany, Austria, Spain, Italy, France and Portugal. The reason is that they appear as success stories on the Europe ancontinent, in turn, the most progressive among the others. The compar is on with the Brazilian structure, which is contrary to the constitutional text it self (Article 8, II) is the object of this research and its conclusion: the confirmation of Jabuticaba Theory. If something only works in Brazil and is not jabuticaba, it needs to be investigated and understood.

Keywords: Social rights; central trade unions; theory of the jabuticaba.

¹ Doutor em Direito Econômico (UGF); Professor permanente e Coordenador do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* da Universidade Veiga de Almeida – PPGD/UVA. E-mail: leonardorabelo@uva.br

² Doutoranda em Direito pelo PPGD/UVA. Membro do grupo de pesquisa “As relações de trabalho e as garantias individuais e coletivas sob os efeitos da globalização”. E-mail: anaeccard@gmail.com

Introdução

Inicialmente, cabe ressaltar que este artigo, visto sob a ótica do direito comparado, requereu um cuidado especial para que não incorresse em um equívoco infelizmente corriqueiro na doutrina, qual seja: a interpretação de que direito comparado é sinônimo de comparação de leis.

Sobre o tema, cabe anotar o esclarecimento de Leontin-Jean Constantinesco de que o direito não é uma criação espontânea e abstrata. Como produto de um progresso sócio-histórico, está sujeito à influência, direta ou indireta, de fatores e de elementos que se cruzam para determinar substância e forma. O mesmo vale para o direito comparado. A sua evolução, incerta, mas progressiva, em direção a uma existência reconhecida, se explica por um conjunto de fatores sobre os quais resulta útil deter-se brevemente. Por este caminho se compreendem melhor os fundamentos ainda problemáticos e as razões da existência do direito comparado (CONSTANTINESCO, Leontin-Jean, 2002, p. 4). Colocadas essas ressalvas, o estudo comparado é um instrumento de renovação do direito. Pastore aponta, em artigo recente, as “jabuticabas” do sindicalismo brasileiro, práticas desconhecidas em outros países, tais como cobranças compulsórias dos não filiados e ausência de prestação de contas dos recursos arrecadados.

As centrais sindicais têm origem ainda no século XIX e podem ser citadas como exemplo: na Inglaterra, *Trade Unions (TUC)* – Congresso dos Sindicatos (1868); Suíça, *SGB SchweizerischerGewerkschaftsbund* – União dos Sindicatos Suíços (1880); Alemanha, *Generalkommission der FreienGewerkschaftenDeutschlands – Central de Sindicatos Livres (1890) - e DeutscherGewerkschaftsbund (DGB) – União de Sindicatos Alemães (1949)*; Áustria, *BundFreierGewerkschaften – União de Sindicatos Livres (1892) - e OsterreichischeGewerkschaftsbund – União de Sindicatos Austriacos (1945)*; França, *ConfédérationGénéralduTravail (CGT) – Confederação Geral do Trabalho (1895)*; Suécia, *Landsorganisationen i Sverige (LO) – Confederação Sueca de Sindicatos (1898)*; Itália, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CDdL) – Confederação Geral do Trabalho (1906) - e Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) – Confederação Italiana do Trabalho (1944) - (SCHUTTE, Giorgio Romano; et al. apud Pastore, 2003, p. 34).*

Alemanha

No período que sucedeu a 2ª Guerra Mundial, dezesseis sindicatos de trabalhadores estabeleceram a Federação Sindical Alemã (*DGB*)³. Entre os representantes do lado patronal, há três tipos de organizações: as câmaras de indústria e comércio, as associações setoriais e as associações de empregadores.

Em geral, as câmaras representam interesses da categoria econômica e realizam treinamento dos quadros de pessoal. Na esfera nacional, estão

³ Há outras duas confederações de empregados: a *DAG* - Confederação dos Empregados Assalariados (*white collar*) - e a *DBB* - Confederação dos Funcionários Públicos.

agrupadas na Associação Alemã das Câmaras de Comércio (*DIHT*). As associações setoriais seguem os ramos de atividade e têm como funções defender os interesses econômicos das empresas e atuar nas decisões que afetam a tecnologia e a produtividade das empresas, dentre outras. Estão agrupadas na *BDI* - Federação das Indústrias Alemãs -, que, por sua vez, abriga trinta e cinco associações setoriais nacionais, cento e cinquenta regionais e trezentos e cinquenta subunidades locais.

As associações de empregadores são responsáveis pelos assuntos de relações do trabalho, em especial, das negociações coletivas que ocorrem em nível regional e setorial. Essas associações agrupam-se na *BDA* - Confederação Alemã das Associações dos Empregadores.

Do lado dos empregados a *DGB*, e a *BDA*, do lado dos empregadores, são assemelhadas a “associações de associações”. Não realizam negociações coletivas de modo direto, mas representam as partes junto ao governo, aos organismos internacionais e à sociedade em geral no campo das políticas sociais e de relações do trabalho.

A Lei do Contrato Coletivo (*TVG*) é de 1949, reformulada em 1969. Por força dessa lei, os sindicatos representam os interesses de todos os empregados e não apenas dos associados. As associações empresariais têm a mesma abrangência, mas por praxe, não por imposição legal.

As negociações são realizadas regionalmente e por setores. A lei estabelece uma distinção clara entre conflitos de direito sobre a interpretação dos contratos em vigor e conflitos de interesse dos contratos em fase de negociação.

Os conflitos de interesse devem ser resolvidos por mediação e, nos casos de insucesso, pela greve ou “*lock-out*” (permitido na Alemanha, ao contrário do Brasil).

Além das negociações regionais-setoriais, as empresas podem realizar negociações em separado, desde que não contrariem as negociações maiores. Dentro de cada empresa, os conselhos de empresas podem negociar com os administradores tudo o que não foi negociado automaticamente.

Alguns doutrinadores sustentam que o modelo alemão estaria em fase de decadência. Pode-se notar quantitativamente que o número de contratos centralizados tem diminuído e o dos contratos empresariais tem aumentado. Contudo, as pesquisas mais detalhadas indicam que o papel norteador dos contratos guarda-chuva (setoriais e centralizados) continua intacto. Mas a cobertura dos guarda-chuvas tornou-se menor na década de 90, dentro da tendência geral europeia de uma “descentralização centralizada” (SCHROEDER, Wolfgang; WEINERT, Rainer *apud* PASTORE, 2003, p. 36).

Áustria

É de senso comum que a Áustria é o país mais corporativista da Europa, onde a estrutura sindical é uma das mais centralizadas do Ocidente. O país tem

praticado por décadas o exercício da concertação social⁴ em busca de soluções por meio de autocomposição. O costume foi descontinuado em 2003, quando a principal central sindical austríaca - a *OsterreichischerGewerkschaftsbund (OGB)* - realizou uma grande greve, parando os transportes públicos, as escolas e as maiores empresas para protestar contra o projeto de reforma da Previdência Social.

Na Áustria, os direitos são garantidos em quatro níveis: leis, contrato coletivo, contrato de empresa e contrato de emprego. A tendência recente tem sido de, em todos os níveis (exceto o da lei), negociarem-se cláusulas flexíveis (BLASHCKE, Sabine *apud* Pastore, 2003, p. 31).

A Áustria possui uma grande variedade de leis específicas, contudo, há também leis que regulam as atividades das comissões de empresas e da negociação coletiva. A principal é a Lei Constitucional do Trabalho (*ArbVG - Arbeitsverfassungsgesetz*), que regula as relações de trabalho na iniciativa privada. A *ArbVG* estabelece regras e estruturas rigorosas para a negociação e contratação do trabalho e distingue contratos empresariais de multi-empresariais e setoriais.

Os contratos coletivos são negociados entre os sindicatos de trabalhadores e as organizações de empregadores, seguindo os setores, principalmente, os industriais. Os contratos setoriais apresentam mais força do que os contratos multiempresariais, e estes, por sua vez, mais força do que os empresariais. As desavenças relativas ao conteúdo do contrato devem ser dirimidas principalmente por autocomposição e, em não havendo, por mediação ou arbitragem.

Muito embora seu caráter corporativista, a lei austríaca contém uma série de dispositivos que podem ser revogados por negociação se os empregadores e empregados julgarem que são prejudiciais.

Com relação especificamente às centrais, do lado dos trabalhadores, há duas centrais sindicais - a *OGB* e a Câmara Central do Trabalho da Áustria (*OAKT*). Na prática, as duas se unem no trabalho de negociação, que é liderado pela *OGB*.

Pastore lembra que a *OGB* foi criada em 1945 e é formada por treze sindicatos. Os trabalhadores da produção (*blue collar*) negociam separadamente dos da administração (*white collar*). Há oito sindicatos setoriais para os “*blue collars*”; um para os “*white collars*”, outro para funcionários da administração e outro para os que trabalham nas artes e comunicações. Além desses, há um sindicato de funcionários públicos. A experiência austríaca tem demonstrado que separar negociações de “*blue collar*” e de “*white collar*” tem mais vantagens do que desvantagens. As negociações ficam mais homogêneas dentro de cada segmento e, com isso, reduz-se a possibilidade de impasses. Outros países seguem esse mesmo esquema, como, por exemplo, a Alemanha e a Itália (BLASHCKE, Sabine *apud* PASTORE, 2003, p. 31).

⁴ Desenvolveu-se na Europa, nos últimos anos, uma forma de participação de representantes de trabalhadores e dos empresários, que passou a ser chamada genericamente e de forma ambígua, de “Concertação Social”. Dizem que a expressão pode representar situações heterogêneas, todavia é certa a existência de algo em comum: o intercâmbio político entre os agentes sociais e o Estado. (BELTRAN, Ari Possidônio. *Os impactos da integração econômica no Direito do Trabalho* - Globalização e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 1998. p. 249.)

Como tudo é supervisionado pela *OGB*, pode-se dizer que essa central sindical detém o monopólio da negociação coletiva. Com isso, a central mantém um alto grau de associativismo - cerca de 57% (cinquenta e sete por cento) dos trabalhadores são sindicalizados. Mas, os contratos assinados sob a supervisão da *OGB* cobrem 90% (noventa por cento) da força de trabalho.

A *OGB* formula e negocia com o governo políticas de longo prazo. A associação sempre manteve uma linha de cooperação com o capital e com o poder público. Seu lema básico é garantir o crescimento, aumentar a produtividade e expandir o emprego. Tudo o que pode ajudar a concretização dessas três metas é fortemente apoiado pela *OGB*, que, por sua vez, repassa esse comportamento aos seus treze sindicatos. Esses sindicatos não são inteiramente independentes, eles operam como seções da *OGB* e assinam contratos coletivos em seu nome. Os contratos podem ser estendidos a todas as empresas do setor pelas autoridades públicas, mas, na prática, todas elas já se consideram cobertas por eles.

Do lado dos empresários, há também duas organizações: a Câmara Federal do Comércio (*BWK - Bundeswirtschaftskammer*) e a Associação Nacional das Câmaras da Agricultura. Na prática, a *BWK* lidera as negociações. Nesse sentido, pode-se dizer que essa organização detém o monopólio das negociações do lado patronal. A filiação à *BWK* é compulsória para todas as empresas dos setores público e privado.⁵

A força da *BWK* é muito grande, e a lei estabelece que a associação deve ser ouvida em questões econômico-sociais. É um privilégio que lhe dá muito poder. Esse poder vem ainda da estruturação das associações locais, que segue aproximadamente a seguinte organização: a Áustria é um país onde a grande maioria das empresas é de pequeno porte. Teoricamente isso deveria levar a uma fragmentação do poder, mas não é assim. A *BWK* é uma das mais fortes associações empresariais da Europa. É uma associação de negócios e uma organização trabalhista. Cerca de 95% (noventa e cinco por cento) dos contratos coletivos do país são firmados em nome da *BWK*. Para os 5% (cinco por cento) que ficam de fora, a *BWK* atua apenas como uma associação de negócios.

Espanha

A origem romana estabelece a legislação como grande base do sistema de relações de trabalho na Espanha, sendo os dois diplomas mais importantes: o *Estatuto de los Trabajadores*, de 1980, e a *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, de 1985⁶. A lei espanhola oferece base legal para as unidades sindicais junto aos locais de trabalho - *secciones sindicales* - e para os delegados sindicais junto às empresas. Além disso, estabelece um critério para a representatividade sindical com uma dimensão quantitativa e outra qualitativa. Na primeira, são considerados mais

⁵ A maior parte dos órgãos públicos, porém, não está na *BWK*, assim como ficam de fora as organizações não lucrativas do setor privado. Estas podem se associar a um organismo voluntário que é a *VOI* - Federação das Indústrias da Áustria.

⁶ O primeiro estabelece os direitos básicos e o segundo regula as atividades dos sindicatos.

representativos os sindicatos que, em termos nacionais, acumulam pelo menos 10% (dez por cento) dos postos nas *secciones sindicales*. Os sindicatos mais representativos herdaram o direito de ratear entre si o enorme patrimônio das velhas organizações sindicais do regime franquista.

Com relação às organizações negociadoras, a *COEE - Confederación de las Organizaciones Empresariales de España* - tem o monopólio de representação desde a sua fundação em 1977. Ela representa pequenas e grandes empresas, tanto do setor público quanto do setor privado⁷. A entidade congrega cem associações territoriais e cinquenta organismos setoriais e desempenha um duplo papel: representante setorial e representante negociador (nas convenções coletivas).

Do lado dos trabalhadores, há duas centrais de âmbito nacional, a *UGT - Unión General de los Trabajadores* - e a *CCOO - Central de las Comisiones Obreras*. A *CCOO* apareceu de modo clandestino em 1960, em pleno regime franquista. A *UGT* tem uma longa história, pois foi fundada como órgão de ação do Partido Socialista (PASTORE, p. 37)⁸.

Sob a ótica qualitativa, os sindicatos mais representativos são os que têm assento em inúmeros organismos tripartites, como, por exemplo, no Instituto Nacional de Empleo (*INEM*), que, dentre outras coisas, administra o seguro-desemprego, e no Instituto Nacional de Seguridade Social, que administra as aposentadorias e pensões. O *status* “representativo” assegura aos sindicatos o direito de negociar os contratos coletivos.

As negociações anuais são realizadas pelos diretores das organizações empresariais e das centrais sindicais. Os contratos coletivos tendem a ser impostos às demais empresas ou, caso contrário, delimitam o nível de negociação que pode ser praticado diretamente entre sindicatos e empresas.

O dualismo é uma característica das negociações, que tanto podem ser feitas de forma setorial quanto territorial. As organizações setoriais realizam a negociação dentro de uma base regional ou provincial. As “unidades de negociação” são divisões, setoriais e/ou territoriais, previamente estabelecidas e que constituem os ambientes legítimos para as negociações anuais. As unidades de negociação foram fixadas há muitos anos, por via negocial, acompanhando a prévia divisão de setores e a base territorial existente, podendo as partes subdividir ou fundir unidades de negociação.

Os contratos são extensivos a todos os empregados e empresas do setor e território abrangidos. Há também os contratos que são negociados em nível das empresas. Aproximadamente 75% (setenta e cinco por cento) dos contratos são negociados por empresa, mas eles cobrem apenas 15% (quinze por cento) da força de trabalho, quadro que se modifica em favor da maior cobertura dos contratos por empresa, que começam a avançar nas que tem maiores quadros (PASTORE, 2003, p. 38).

⁷ As pequenas empresas, em 1980, criaram uma organização rival - a *Confederación de las Empresas Pequeñas e Medianas de España*, mas tem pouca expressão..

⁸ Note-se que há uma recente proliferação dos sindicatos independentes, assemelhados aos sindicatos de categoria profissional diferenciada, entre os profissionais de maior qualificação.

A *UGT* e a *CCOO* contam com uma cr4nica inadimpl4ncia por parte de seus associados, apesar de cobrarem uma contribuio considerada baixa: 0,4% (zero virgula quatro por cento) dos sal4rios. Esse problema, por4m, 4 compensado pelos repasses governamentais de recursos obtidos em troca da participao dos sindicatos mais representativos nos 4rg4os tripartites. Al4m disso, elas sobrevivem do rendimento de alugueis de pr4dios que pertenciam 4s organizaes sindicais franquistas e do rendimento das aplicaes de recursos provenientes de alienao deste patrim4nio.

Frana

A pluralidade na exist4ncia de organizaes sindicais com as mais diversas e definidas orientaes ideol4gicas, marcadas por forte interveno estatal, 4 a caracter4stica do sistema de relaes do trabalho da Frana. Demonstra-se, claramente, esta interveno pelo fato de, por fora de lei, o Ministro do Trabalho poder intervir nas negociaes feitas pelos sindicatos e associaes empresariais. Normalmente, a interveno 4 no sentido de aprimorar cl4usulas, e, em outros casos, para estender contrato a todas as empresas do setor considerado, mesmo as que n4o est4o filiadas 4s associaes que negociaram o contrato. Al4m disso, o C4digo do Trabalho cont4m in4meros benef4cios garantidos, reduzindo a possibilidade de se assegurar o negociado sobre o legislado.

A taxa de sindicalizao reduziu-se assustadoramente nos 4ltimos vinte anos e hoje 4 uma das mais baixas da Europa: aproximadamente 20% (vinte por cento), sendo 15% (quinze por cento) no setor p4blico e apenas 5% (cinco por cento) no setor privado. 4 de senso comum que a 4ustria 4 o pa4s mais corporativista da Europa, onde a estrutura sindical 4 uma das mais centralizadas do Ocidente (LANDIER, Hubert; LABB4, Daniel *apud* PASTORE, 2003, p. 41). A pluralidade acarreta a fragmentao dos sindicatos e tem promovido o enfraquecimento dos mesmos, pois as disputas de jurisdio se tornaram frequentes e desastrosas para a representatividade e para as finanas sindicais. As disputas prenunciam a adoo espont4nea da unidade sindical.

A fora das centrais sindicais 4 testada periodicamente nas eleies dos representantes dos trabalhadores nos 4rg4os de gest4o, a saber: os *Conseils de Preud'Hommes*, que cuidam da resoluo de conflitos; os comit4s de empresas; os delegados de pessoal; os membros dos conselhos de administrao das empresas p4blicas; as in4meras comiss4es administrativas de car4ter parit4rio e em n4vel nacional.

Para a representao patronal, h4 tr4s tipos obrigat4rios: os delegados de pessoal, nas empresas com mais de dez empregados, os comit4s de empresas, nas que t4m mais de cinquenta empregados, e os delegados sindicais, nessas mesmas empresas. Os integrantes destes 4rg4os de representao, inclusive suplentes, gozam de garantia de emprego e disp4em de cr4ditos de horas para o exerc4cio de suas atividades (FONTAINE, Antoine *apud* PASTORE, 2003, p. 42).

Os delegados de pessoal têm por função, dentre outras, apresentar aos empregadores as reclamações dos empregados em relação a eventuais descumprimentos dos acordos e convenções assinadas ou de violação de normas legais. Não compete a eles negociar aumentos salariais ou condições de trabalho, mas é de sua responsabilidade acompanhar os fiscais do trabalho nas suas visitas de inspeção, e os fiscais têm por obrigação legal informar tudo o que se passa aos delegados de pessoal.

Compete às empresas prover os meios materiais e financeiros para o funcionamento dos comitês e aportar uma “subvenção de funcionamento” – obrigatória - correspondente a 0,2% (zero vírgula dois por cento) da folha de salários⁹. Esse percentual é o mínimo. Na prática ele tem variado entre 0,5% (meio por cento) e 2% (dois por cento). Nas empresas que têm até quinhentos empregados, a média é de 0,9% (zero vírgula nove por cento). Nas que têm mais de quinhentos empregados, é de 1,3% (um vírgula três por cento). Mas há casos em que o percentual chega a 5% (cinco por cento) da folha salarial. O valor desses percentuais é acertado por meio da negociação coletiva (DUNCOMBE, Patrick. *apud* Pastore, 2003, p. 43).

Por força de lei, os delegados sindicais são indicados pelos respectivos sindicatos para constituir a “seção sindical” das empresas que têm mais de cinquenta empregados. Os sindicatos que indicam o delegado devem ser representativos do setor e filiados a alguma das Centrais Sindicais. O empregador não pode contestar a indicação do delegado sindical, mesmo se não for empregado de sua empresa.

Ao contrário do que ocorre com os comitês de empresas, as providências para a instalação da seção sindical cabem ao sindicato e não ao empregador. Uma vez instalada, a seção sindical pode demandar uma contribuição de todos os que vierem a se beneficiar dos serviços sindicais (contribuição de solidariedade). Os trabalhadores podem deduzir do imposto de renda 30% (trinta por cento) do valor pago a título de contribuição de solidariedade - mais um subsídio governamental.

As empresas têm uma série de obrigações e despesas com a seção sindical. Nas empresas que têm de duzentos a mil empregados, os empregadores têm obrigação de oferecer um local especial para a seção sindical, diferente do local dos comitês de empresa. Se a empresa tem mais de mil empregados, além do local, ela é obrigada a fornecer todos os equipamentos e facilidades para o funcionamento da seção sindical.

Os delegados sindicais têm um enorme papel nas negociações coletivas. Eles fazem parte das comissões de negociação (formadas por representantes da empresa e sindicato). Na negociação anual se revê toda a situação de remuneração e as condições de trabalho.

Nas eleições dos delegados de pessoal, comitês de empresas e delegados sindicais, as centrais sindicais lutam intensamente para colocar seus representantes. De um modo geral, a filiação aos sindicatos é baixa, mas a participação nos órgãos de representação é alta.

⁹ Estes recursos são usados também para a formação de pessoal e pagamento de consultorias.

Os sindicatos franceses se unem em uma estrutura verticalizada de federações e confederações. Mas, mesmo em nível nacional, a fragmentação é a regra. Há cinco centrais sindicais, como apresenta Délio Maranhão: a *CGT - Confédération Générale du Travail* (Confederação Geral do Trabalho); a *CGT-FO - Force Ouvrière* (Confederação Geral do Trabalho - Força Operária); a *CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail* (Confederação Francesa Democrática do Trabalho); a *CFTC - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* (Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos); e a *CGC - Confédération Générale des Cadres* (Confederação Geral dos Quadros). (MARANHÃO, 1995, p. 304).

As confederações são organizadas com base em federações, que seguem os setores da economia. As federações são formadas por sindicatos locais. A *CGT*, de orientação socialista, é a mais antiga (1895) e a mais forte confederação (possui um quadro de pessoal altamente qualificado, que é provido e renovado pelo sindicato dos engenheiros) e exerce forte pressão nas políticas públicas. A *CGT-FO*, criada em 1948, também de inspiração socialista, não se envolve com partidos e governos, exercendo maior ação nas negociações coletivas. A *CFDT*¹⁰, criada com esse nome em 1964 (CHÉRÈQUE, Françoise. *apud* PASTORE, 2003, ps. 29-41) e oriunda da *CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)*, tem orientação cristã e faz um grande esforço para juntar os interesses do capital e do trabalho. A *CGC*, formada em 1944, é representativa nos setores de engenharia, química e petroquímica, exercendo forte pressão pela melhoria dos profissionais mais qualificados.

Do lado dos empregadores a união é muito maior. Os empresários juntaram todas as associações patronais na *CNPF - Conseil National du Patronat Française*, que, na verdade, foi uma das primeiras entidades patronais do mundo, criada em 1846 com o nome de *Association pour la Defense du Travail National (ADTN)*. Em 1946, oitenta e cinco federações setoriais se associaram para formar a *CNPF*. Essas federações agregavam cerca de cento e cinquenta sindicatos patronais regionais. A *CNPF* cobria todos os setores da economia. As empresas não podiam se associar a ela. A *CNPF* congregava federações e estas congregavam sindicatos. A missão da *CNPF* foi tripla: representação, negociação e gestão. A função de gestão era exercida junto às federações por meio de reuniões de cúpula e documentos orientadores. Em 1969, uma reforma estatutária retirou a *CNPF* das negociações salariais detalhadas, que passaram a ser atribuição das federações e sindicatos patronais. Daí para a frente a *CNPF* passou a se concentrar nas negociações dos temas nacionais, tais como: a formação profissional (1970), seguro-desemprego (1970), condições gerais de trabalho (1975), aposentadoria (1977) e outros grandes acordos.

¹⁰ A *CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail*, tem 1.521 sindicatos associados e inúmeras federações setoriais, tais como: alimentação, bancos, química, energia, construção, ensino privado, têxteis, comunicação e cultura, e várias atividades do setor público. No ano 2000, os sindicatos cobriam aproximadamente 865 (oitocentos e sessenta e cinco) mil trabalhadores.

Durante esse tempo, as negociações empresariais foram se multiplicando em busca de um melhor ajustamento entre produtividade e remuneração. Em meados dos anos 90, a *CNPF* passou a viver um conflito interno determinado pelo confronto de duas culturas, a da concertação nacional e a da competitividade empresarial. O empresariado demandava uma organização que pudesse cumprir essas missões sem conflitos internos. Em 1998, a *CNPF* tornou-se *MEDEF* (*Mouvement des Entreprises de France*), definindo claramente sua dupla vocação e, com isso, ampliando sua cobertura para mais de 85% das empresas francesas, que viram na nova entidade um melhor meio para cumprir as atribuições nos campos da defesa setorial e das relações do trabalho (ZERVUDACKI, Denis. *apud* Pastore, 2003, p. 44).

O *MEDEF* é formado de oito organizações regionais (na maioria, federações), trinta associações ou sindicatos profissionais e cento e quarenta grupos locais multissetoriais. A maioria das organizações é voltada para a defesa dos interesses econômicos das empresas, mas há também organizações de relações do trabalho.

Quanto às finanças, as organizações citadas vivem das contribuições dos associados, estabelecidas nos seus estatutos, e de outros recursos. Do lado dos trabalhadores, os sindicatos cobram, geralmente, o correspondente a uma hora de trabalho por mês de cada associado. Os recursos são rateados entre sindicatos, federações e confederações. Além destes segmentos, há direcionamento de recursos para os departamentos sindicais, unidades locais e comitês regionais. A proporção é estabelecida nos estatutos das confederações e, portanto, varia de caso para caso. Por força de lei, os sindicatos podem cobrar dos associados, adicionalmente, um percentual dos benefícios conseguidos por meio das negociações coletivas.

No caso dos sindicatos, federações e confederações de trabalhadores, entretanto, há várias contribuições que são feitas ou patrocinadas pelo Estado. Por força da lei (PEREIRO, 2002, ps. 25-29), os sindicatos participam de inúmeros órgãos públicos, nos quais prestam uma espécie de serviço público, que é remunerado em várias instâncias (programas de intermediação de emprego, seguro-desemprego, seguridade social, conselhos de formação profissional, comitês de educação, saúde, meio ambiente e vários outros).¹¹ A multiplicidade de fontes de custeio dos sindicatos franceses tem sido motivo de fortes controvérsias. Muitos dirigentes sindicais se opõem frontalmente à participação do setor público e das empresas na composição dos orçamentos dos sindicatos de trabalhadores. Na opinião de Blondel, isso tira a liberdade e transforma os dirigentes sindicais em funcionários públicos (BLONDEL, Marc. *apud* PASTORE, 2003, p. 12).

¹¹ Há inúmeras verbas que são repassadas aos sindicatos, federações e confederações por comitês tripartites; há ainda recursos orçamentários de várias prefeituras; subvenções do Ministério do Trabalho para programas de formação profissional; recursos de outros ministérios para funções específicas nos campos da educação, saúde, agricultura etc.; subvenções do gabinete do Primeiro-Ministro para o funcionamento do *IRES* (*Institut de Recherches Economiques et Sociales*); honorários aos dirigentes que prestam serviços nas comissões e comitês do governo; recursos do organismo que trata da saúde e segurança do trabalho e vários outros assuntos.

Antes mesmo da lei que estipulou a jornada semanal de trinta e cinco horas¹² (que entrou plenamente em vigor em 2000), as partes já haviam tratado do assunto com base na negociação. Em outubro de 1995, em um acordo intersetorial, bipartite, empregados e empregadores concordaram em reduzir a jornada de trabalho mediante determinadas condições. Logo em seguida, foi votada uma lei - *Loi du Robien* -, que visava estimular as partes a praticar os termos daquele acordo (PASTORE, 2003, p. 47).

A negociação coletiva na França é governada por uma série de leis criadas ao longo do século passado. Essas leis estabeleceram o princípio *erga omnes*, que é seguido até hoje, e o poder de intervenção do governo para aperfeiçoar contratos negociados. As primeiras leis privilegiavam a negociação setorial e regional, desestimulando a negociação multissetorial e por empresa. A partir do Relatório *Auroux*, em 1982, começaram a ser praticadas as negociações por empresa, dentro do quadro geral estabelecido pelos contratos setoriais. Segundo Cheréque (*apud* PASTORE, 2003, p. 61), as próprias confederações de trabalhadores reconhecem hoje a necessidade de negociações por empresa, para se enfrentar a globalização, e a necessidade de ajuste entre emprego, remuneração e produtividade. A CFDT, em todas as suas manifestações, reconheceu que, “na atualidade, os acordos empresariais dão vida aos acordos setoriais”.

A garantia dos direitos dos trabalhadores é assegurada em vários níveis. No topo, visão com que concordamos integralmente, está o Código do Trabalho, que é extremamente detalhado e garante inúmeros direitos e sistemas de participação.

Abaixo dele, vêm os acordos nacionais intersetoriais assinados pelas centrais sindicais – do que discordamos frontalmente¹³ – e associações patronais, que,

¹² Dois importantes fatos passaram despercebidos da imprensa brasileira na adoção da nova jornada na França: o primeiro é que, no período anterior à vigência da lei (1997-1999), o governo deu fortes incentivos para as empresas aderirem às 35 horas o mais rápido possível. O segundo é que, a Suprema Corte da França mandou respeitar o prazo de vigência dos contratos coletivos de trabalho. A lei se tornou realidade depois de expirados os contratos. O negociado prevaleceu sobre o legislado. Durante a negociação, houve várias mudanças no regime de trabalho, tais como: novos turnos, determinação rígida do período de férias, encurtamento de descansos durante a jornada diária, remanejamento de folgas, trabalho aos sábados etc., o que significou, em última análise, uma elevação da produtividade do fator trabalho. Depois de quase dois anos de implementação da lei, os funcionários de escritório comemoraram, mas os trabalhadores da produção detestaram. Os primeiros trabalham menos e ganham mais por hora trabalhada, pois, para eles, foram poucos os ajustes dos turnos, descansos, folgas, trabalho aos sábados etc. Os trabalhadores da produção, entretanto, foram atingidos por ajustes de grande profundidade nos itens acima indicados. Por isso, eles reclamam que, em vez de trabalhar menos, passaram a trabalhar mais e, no fim das contas, ganhar menos. Para uma grande parte dessa força de trabalho, a eliminação das horas extras reduziu os ganhos mensais. Por outro lado, a intensificação do trabalho elevou o “stress”. Ademais, eles têm menos controle sobre os dias de folga e menos liberdade em relação ao período de férias.

¹³ Em se tratando da análise do sistema francês, aproveitamo-nos para esclarecer nossa posição: o poder centralizado em cúpula é dissonante com a própria tripartição, idealizada como forma de negar a centralização da monarquia. No mesmo raciocínio, é muito mais provável que uma cúpula erre do que vários sindicatos individualmente.

atualmente, se limitam a grandes temas de políticas públicas ou relacionamento geral. Em seguida, vêm as convenções coletivas setoriais nacionais, que são assinadas pelas federações nacionais. Depois, vêm as convenções coletivas setoriais regionais, que são assinadas pelos sindicatos regionais. Finalmente, aparecem os contratos empresariais, que são assinados por um sindicato local ou um grupo de sindicatos locais. Os contratos setoriais estabelecem as cláusulas mínimas e os contratos empresariais, as cláusulas máximas.

Itália

O ordenamento das relações do trabalho traz como principal diploma o Estatuto dos Trabalhadores, em vigência desde 1970. Apesar do claro esforço que o país fez para se afastar do modelo corporativista, criado por Benito Mussolini antes da II Guerra Mundial, o Estatuto constitui ainda um grande emaranhado de leis rígidas que governam a maioria dos direitos individuais dos empregados italianos. O Estatuto manteve, e até ampliou, uma série de restrições protecionistas, como, por exemplo, a proibição do trabalho noturno para as mulheres, a exigência de negociação antes da dispensa, o direito de reintegração nos casos de demissão considerada injusta pela Justiça do Trabalho e várias outras.

Ao longo das décadas de 80 e 90 foram introduzidas algumas medidas de flexibilização por meio de novas regulamentações. O que se fez foi criar novas formas de contratação que escapavam às restrições que são aplicadas nos contratos por prazo indeterminado.

Contudo, um fato digno de nota aconteceu na Itália em 2002 em torno do artigo 18 do Estatuto dos Trabalhadores Italianos. Esse artigo dá à Justiça do Trabalho poderes absolutos para reintegrar na empresa todo trabalhador que for despedido sem justa causa. Na prática, o dispositivo torna as demissões impossíveis, até mesmo quando os trabalhadores se mostram deliberadamente improdutivos. A maioria das sentenças (em ações custosas e pagas por quem perde - os empregadores) obriga a reintegração. Isso tem desestimulado as empresas a contratar novos trabalhadores. O Conselho da União Europeia, nas recentes reuniões de Lisboa e Barcelona, solicitou que todos os países-membros removam os obstáculos ao emprego, como, por exemplo, o Artigo 18 da lei italiana. Esta foi a tarefa atribuída a Marco Biagi, consultor do Primeiro Ministro Silvio Berlusconi.

Marco Biagi propôs, cautelosamente, que a rigidez do artigo 18 fosse relaxada em apenas três condições: (1) para as pequenas empresas que estão crescendo e precisam empregar mais trabalhadores; (2) para as que se dispõem a formalizar empregados informais e (3) para as que concordam em mudar os contratos de seus empregados de prazo determinado para prazo indeterminado. Caso contrário, a mudança seria experimental (por quatro anos), entrando em vigor apenas no ano seguinte. Acredita-se que isso possa ter provocado o atentado que resultou na morte de Biagi pelas Brigadas Vermelhas em 19/03/2002 e na desistência da mudança por ele proposta.

Com relação às centrais, o sistema italiano garante uma série de direitos aos entes que são majoritariamente representativos. Dentre eles, tem destaque o direito de participar em inúmeros organismos tripartites, nos campos do emprego e seguridade social, assim como o de indicar representantes sindicais e agentes administrativos nesses mesmos organismos.

Dentre os órgãos mais altos na hierarquia governamental está o *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro* (CNEL), que discute e faz sugestões de várias políticas públicas. O organismo de maior poder protecionista é a *Cassa Integrazione Guadagni* (CIG), que é administrada pelo *Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale* (INPS). A principal atribuição da CIG é o seguro-desemprego.

As confederações de empregados e de empregadores da Itália congregam associações (ou sindicatos). Do lado dos trabalhadores, as organizações mais representativas são: a *CGIL - Confederazione Generale Italiana del Lavoro*; a *CISL - Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori* - e a *UIL - Unione Italiana del Lavoro*. Já do lado patronal, as entidades mais representativas são a *CONFINDUSTRIA - Confederazione Generale dell'Industria Italiana*, a *CONFCOMERCIO - Confederazione Generale de Comercio* - e a *CONFAPI - Confederazione della Piccola e Media Industria*. Na prática, a entidade mais forte e que dá a linha das negociações italianas é a *CONFINDUSTRIA*.

As negociações italianas seguem o modelo articulado. No topo, estão as negociações interconfederais, que ocorrem apenas em momentos de crise grave e que têm o caráter muito mais de pactos sociais do que de contratos trabalhistas. Abaixo delas, há as negociações setoriais, também chamadas de negociações de categorias, das quais participam as federações setoriais de empregados e empregadores. Geralmente, os contratos têm a duração de 3 anos. Neles são estabelecidos mínimos de remuneração, jornada, classificação de cargos, direitos dos sindicatos, em especial o acesso a informações, e formas de consulta em nível das empresas. Em seguida, vêm as negociações em nível de empresa, que cobrem temas mais específicos, como, por exemplo, formas de pagamento, ajuste de remuneração à produtividade, questões ambientais, de saúde e de segurança no trabalho, controle das tecnologias, terceirização e treinamento.

Portugal

Depois da Revolução dos Cravos em 1974, o estilo de relações do trabalho em Portugal modificou-se significativamente. O poder dos grandes capitais desapareceu em contraposição ao do Estado, que, como empregador, aumentou seus quadros consideravelmente. Entre 1975 e 1976, foram criadas cento e vinte empresas estatais. No final dos anos 80, elas dobraram sua participação no emprego total chegando a 22% (vinte e dois por cento).

No bojo da Revolução dos Cravos, houve uma onda de intervencionismo estatal. No campo trabalhista, as leis se multiplicaram: as condições de emprego passaram a ser reguladas por lei e não por negociação. Mesmo depois de vencidos,

os revolucionários comunistas deixaram muitas marcas de intervencionismo. Em 1978, os salários eram ainda determinados por lei. As demissões individuais e coletivas eram sujeitas a uma enorme regulação. Nenhuma mudança de jornada ou turno podia ser feita sem consulta ao governo. Pisos salariais foram legalmente criados para todas as profissões. O intervencionismo estatal começou a declinar apenas em 1980. Em meados da década, as relações de trabalho tornaram-se menos tensas e menos politizadas.

Em 1974, criou-se a *CIP* - Confederação da Indústria Portuguesa; em seguida surgiu a *CAP* - Confederação dos Agricultores Portugueses - e a *COP* - Confederação do Comércio Português. Essas organizações substituíram a hierarquia verticalizada das antigas corporações, que funcionaram, durante décadas, como canais de comunicação do governo. Inicialmente, os dirigentes das confederações patronais tiveram assento no *CPCS* - Conselho Permanente de Concertação Social. Em 1976, eles assinaram um pacto tripartite sobre políticas de rendas com o governo e a *UGT* - União Geral dos Trabalhadores.

O lado patronal não demonstra organização sistemática ou ideológica. Junto com as confederações, opera a *AIP* - Associação das Indústrias Portuguesas -, que congrega cerca de três mil empresas e que, em muitas áreas, compete com as confederações. Estas, em 1990, chegaram a se reunir no *CNEP* - Conselho Nacional das Empresas Portuguesas -, mas não conseguiram extinguir a *AIP*. A situação é controversa até hoje.

Do lado dos trabalhadores, a Confederação Intersindical, criada em 1974, ganhou muitos pontos em relação às entidades sindicais atomizadas que ainda existiam pelo país. Desde o início, a lei favoreceu a sua ação. Em 1976, a Intersindical obteve o monopólio legal para negociar e organizar, de baixo para cima, uma nova estrutura sindical. O combatido sistema corporativista de sindicato único, introduzido por Salazar, foi perpetuado pelo governo revolucionário. Inclusive a contribuição sindical compulsória foi mantida e usada pela Intersindical para financiar os sindicatos.

A nova estrutura sindical tornou-se muito centralizada e aderente ao governo. Os comunistas asseguraram com isso um controle sobre os sindicatos em todos os níveis. Além disso, a Constituição e a legislação trabalhista de 1974 criaram as comissões de trabalhadores nos locais de trabalho com a finalidade de administrar conflitos internos, tratar das reclamações e negociar informalmente, dentro dos contratos negociados regional e setorialmente. Nos primeiros dois anos de vigência das novas leis trabalhistas, houve um “boom”, no qual mais de mil associações foram registradas. Essas comissões ganharam o direito também de serem informadas sobre os planos de reestruturação das empresas e dos setores da economia, assim como opinarem e negociarem os casos de dispensa, promoção, transferência e mudanças nas jornadas e turnos do trabalho.

Em 1976, os partidos socialista e social democrata - opositores dos comunistas - ganharam a eleição no país, iniciando-se um período de transição democrática e constitucional.

A nova Constituição retirou o monopólio da Intersindical e estabeleceu a pluralidade, permitindo a livre criação de sindicatos em qualquer nível. Foi criada também uma nova (e mais moderada) *UGT* - União Geral dos Trabalhadores. As duas organizações sobreviveram, dividindo as federações setoriais e sindicatos locais existentes, com base nas linhas do sindicalismo corporativo anterior a 1974.

Inúmeras ações foram realizadas no sentido de concentrar as organizações sindicais de forma mais ordenada. Todas falharam. Depois de 1988, a *UGT* e a Intersindical começaram a cooperar. Mas essa cooperação se limitava a determinadas campanhas salariais ou em prol do emprego.

Como a lei é obscura sobre o critério de representatividade, na prática, as empresas são forçadas a duplicar as negociações para atender às reivindicações dos sindicatos e federações ligados à *UGT* e Intersindical e, muitas vezes, aos apelos de sindicatos independentes. Na verdade, todos os sindicatos se consideram representativos e com os mesmos direitos para negociar. As negociações coletivas dependem, em grande parte, das decisões dos empregadores de negociar com este ou aquele sindicato.

A lei não obriga as partes a negociarem, mas, quando elas concordam em negociar, são obrigadas a seguir os requisitos legais. Todo contrato tem que ser registrado no Ministério do Emprego e este pode estendê-lo para todas as empresas e empregados do setor. A validade de um contrato termina apenas quando é renegociado. A lei exige que a renegociação não pode ser inferior ao contrato vigente no que tange aos benefícios dos trabalhadores. Por isso, a primeira negociação é vista pelas empresas com enorme apreensão, pois cada contrato acertado é um degrau para contratos posteriores.

A crise financeira no sindicalismo mundial, obviamente, afeta as finanças da *UGT* e da Intersindical. O único setor que mantém um sindicalismo rico e atuante é o dos bancos. Mas a sobrevivência financeira tem sido garantida pela participação dos sindicatos em inúmeros órgãos públicos, nos quais prestam serviços em comissões tripartites e recebem ajuda financeira. Com a volta da democracia, os partidos procuraram se aproximar dos sindicatos, em especial, dos órgãos centrais. Isso não gera recursos, mas cria facilidades para a referida participação nos órgãos do governo.

Conclusões

Apesar das diferenças históricas e culturais entre os países da comunidade europeia, os países estudados apresentam uma problemática comum: a necessidade de mudanças para fazer frente aos desafios da globalização. A crise financeira mundial tem reflexos gerais sobre as fontes de custeio dos sindicatos e centrais sindicais. Países com forte tradição de garantias legisladas como Portugal e Itália enfrentam desafios mais profundos, posto que a eficácia dessas medidas limita-se às fronteiras nacionais. Também são inibidoras de um maior engajamento dos trabalhadores nos sindicatos

A experiência francesa demonstra que pluralidade sindical, conquanto democrática, fragmenta e enfraquece os sindicatos e revela a importância de centrais sindicais ativas. A experiência portuguesa revela o perigo de captura das centrais pelo Estado. De maneira geral, foram melhor sucedidos os países em que a contrapartida patronal é mais organizada e atuante. As soluções negociadas entre centrais de trabalhadores e associações de empregadores são atualmente a melhor opção de sobrevivência das garantias trabalhistas.

Como exposto, o estudo do direito comparado das centrais sindicais é particularmente relevante para o Brasil. Como assinala Pastore (2005) “é preciso mudar. O Brasil não pode insistir em querer ser o único certo em todo o mundo”.

A Teoria da jabuticaba é tudo aquilo que só existe no Brasil, isso significa pertencer a uma família de ‘explicações sociais’ única e exclusiva neste planeta, situação inédita no plano universal, que consiste em propor, defender e sustentar, contra qualquer outra evidência lógica em sentido contrário, soluções, propostas, medidas práticas, iniciativas teóricas ou mesmo teses (em alguns casos, antíteses) que só existem no Brasil e que só aqui funcionam, como se o mundo tivesse mesmo de se curvar ante nossas soluções inovadoras para velhos problemas humanos e antigos dilemas sociais.

Entre as experiências internacionais e a brasileira, pode-se concluir que apenas a alteração do modelo pode colocar o país na rota do desenvolvimento e na tentativa de manutenção de Direitos Sociais, ou, ao menos, de um mínimo existencial que vislumbre a Dignidade da Pessoa Humana.

Referências bibliográficas

- BELTRAN, Ari Possidônio. **Os impactos da integração econômica no Direito do Trabalho**- Globalização e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 1998.
- CONSTANTINESCO. Leontin-Jean. **Tratado de Direito Comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1995. p. 304.
- PASTORE, José. **Reforma Sindical** – Para onde o Brasil quer ir? São Paulo: LTr, 2003.
- PEREIRO, Jaime. El descuento de la cuota sindical em los ordenamientos Continentales Europeos. in *Relaciones Laborales*, vol. 18, n.14, julho de 2002.
- PASTORE, **As jabuticabas do sindicalismo**, 31/05/2016, disponível em http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_374.htm, acesso em 05/06/2016.
- PASTORE, **Linhas de uma reforma sindical**, 01/06/2012, disponível em http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_328.htm, acesso em 05/06/2016.