

TRANSFORMAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA AMÉRICA DO SUL

Amauri Mascaro Nascimento

Professor Titular de Direito do Trabalho
da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Resumo:

O sindicalismo na América Latina surgiu vinculado, em grande parte, a uma concessão do Estado, porém, vem se desenvolvendo gradativamente a caminho da plena liberdade sindical, desvencilhando-se do corporativismo.

Alguns países, para tanto, ratificaram a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, passo decisivo para a consecução da real liberdade sindical, tanto na criação e organização quanto na filiação ao sindicato.

Embora o Brasil não tenha ratificado tão importante Convenção, obteve relevante progresso com a promulgação da Constituição de 1988, sobretudo quando vedou ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Abstract:

Trade unionism in Latin America was born linked largely to a concession of the State, but it has been developing gradually towards full union freedom, ridding itself of corporative vices.

Having that objective in mind, some countries have ratified Convention # 87 of the International Labor Organization, a decisive step to the consecution of real union freedom, both in the creation and organization and in the affiliation to the union.

Although Brazil has not ratified such an important Convention, some relevant progress was made with the enactment of the 1988 Constitution, mainly when it barred interference and intervention in union organizations.

Sumário:

1. Considerações gerais.
2. Influência da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho.
3. Criação de associações sindicais.
4. Índices de sindicalização.
5. Relações com o Estado.

6. Tipos de organizações sindicais.
7. Unicidade, unidade e pluralidade sindicais.
8. Garantias de liberdade sindical.
9. Sindicalização no setor público.
10. Conclusão.

1. Considerações gerais.

O levantamento das linhas básicas que podem de algum modo facilitar o desenvolvimento de uma abordagem sobre liberdade de organização e de ação sindical com vista ao reconhecimento dos princípios destinados a um possível Código-tipo de Direito do Trabalho na América Latina, fica bastante simplificado a partir do método adotado no livro *Los sindicatos en Iberoamerica*, coordenado por Mário Pasco Cosmópolis, com a colaboração de Américo Plá Rodriguez, Néstor de Buen, Alfredo Montoya Melgar, Raphael Albuquerque, Wagner Giglio, Murgas e Mário Ackerman.

O problema central está em medir o grau de desenvolvimento da liberdade sindical nos seus países, tarefa que é viável a partir de mais de uma diretriz dentre as diversas que se colocam para o observador.

A liberdade sindical no sentido individual traça o prisma da verificação do direito de que dispõe cada indivíduo, para filiar-se ou desfiliar-se de uma organização sindical e sob esse aspecto caberia ver se no direito sindical latino-americano é garantida a cada indivíduo essa específica faculdade.

Outro ângulo metodológico cognitivo do problema, mais amplo e até mesmo prioritário diante do anterior, é a liberdade de organização, que não se confunde, embora seja efetivada, pela liberdade de ação sindical, e que por sua vez se desdobra em vários planos relacionais do sindicato, frente ao Estado, frente ao empresário, frente aos partidos políticos e frente as demais organizações sindicais.

Esse é um estudo basicamente estrutural de que dependem diversos desdobramentos, a ponto de permitirem uma interessante postura classificatória dos modelos jurídicos, considerados *abstencionistas* e *regulamentados*, na medida direta da ausência normativa ou da presença normativa estatal, visível preocupação com uma necessidade que se evidencia

durante a história do movimento sindical, o afastamento da intervenção do Estado na sua organização, pontualizada, durante um período do qual não se afastam diversos países, pela presença de uma legislação restritiva, não só da organização sindical, em seu movimento constitutivo, o que nos levaria à questão do registro dos sindicatos, mas também, em sua nuance operacional, questão que suscita a discussão sobre as leis de política salarial limitadoras, não só da negociação coletiva direta entre trabalhadores e empregadores para fixação de salários, mas, também, da concertação social que permite o entendimento de pactos sociais.

Trata-se de uma dimensão que assume proporção das mais significativas em termos de autonomia sindical latino-americana, conhecida que é a predominância de posicionamentos heterônomos, que de certo modo comprometem a possibilidade de reconhecimento da plena realização da liberdade sindical, mas, reconheça-se, há transformações que não podem ser ignoradas e preteridas; daí porque ao lado de posturas conservadoras devem ser valorizados outros enfoques também. O ponto central que este aspecto da questão oferece é a necessidade de deter a ação do Estado sobre os sindicatos.

A autonomia sindical frente ao empresário, condição fundamental para efetivação dos direitos sindicais no âmbito em que se dá a sua direta atuação, é um ângulo do tema que provoca a verificação dos instrumentos que, como o *fuero del trabajo*, são assegurados como formas inafastáveis de exercício sindical, pressupondo certas garantias imperativas do constrangimento desse exercício pelo empregador, evitando-se, assim, o entorpecimento da liberdade sindical que de nada valeria se restrita ao plano meramente estrutural. A estabilidade do dirigente sindical evidencia toda a necessidade dessa instrumentação que, de certo modo, está integrada ao direito latino-americano.

A autonomia intrínseca da organização sindical, pondo em evidência o grau de liberdade existente no relacionamento dos sindicatos entre si, de finalidade evidentemente antimonopolista, envia-nos à questão da unicidade, da unidade ou da pluralidade sindical, de variações que não permitiram ainda a superação de dificuldades identificadas em casos específicos que não constituem a maioria.

A autonomia sindical diante dos partidos políticos sugere a análise do comportamento dos sindicatos frente aos referidos partidos com diretas

inflexões sobre o problema das funções sindicais e da inclusão, dentre as mesmas, de atribuições de natureza política ou político-partidárias.

É válida para a América do Sul a afirmação de Guillermo Cabanellas de Torres¹ sobre as origens da associação sindical na América Latina, vinculadas em grande parte a uma concessão do Estado.

Na América do Sul as organizações sindicais não tiveram, na mesma dimensão do Velho Mundo, uma tradição de luta e de combatividade.

A tendência que se manifesta é o abandono dos princípios corporativistas, de grande influência na história do movimento sindical, com a recusa das suas teses hoje não mais aceitas.

Essas teses, que tem como fundamento uma visão heterônoma de organização e ação sindical, que não reconhece a autonomia privada coletiva, que faz da lei elaborada pelo Estado a principal forma de regulamentação das relações de trabalho, que vincula os sindicatos ao Estado atribuindo-lhes o exercício de funções delegadas pelo Poder Público, que superdimensiona o sindicalismo assistencial em detrimento do sindicalismo negocial e reivindicatório, que submete a criação de sindicatos à autorização discricionária do Estado, que dificulta a autotutela sindical, não mais correspondem às aspirações atuais.

Estão sendo substituídas, como decorrência da valorização do processo inspirado no princípio democrático como forma superior de convivência política, pelas teses consubstanciadas nas Convenções ns. 87, 98 e 154, da Organização Internacional do Trabalho e em seus postulados centrais, a livre criação de sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado, a proibição da influência do Poder Público na organização sindical, a liberdade de fundação de entidades sindicais de grau superior, a proteção dos sindicatos e de seus dirigentes contra atos anti-sindicais e o fomento da convenção coletiva de trabalho.

A substituição do sindicalismo tradicional pelo moderno não está concluída e depende da remoção de obstáculos que dificultam a sua normal evolução, em especial os problemas de ordem econômica, a inflação e o

1. Guillermo Cabanellas, *Il diritto del lavoro del paesi dell'America Latina* (trad. de Giuliano Mazzoni), Padova, 1984, p. 111.

endividamento externo que acabam por afetar consideravelmente a qualidade de vida dos povos da América do Sul.

Não obstante, houve avanços expressivos e que passam a ser demonstrados, tomando-se por base a influência da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho na modificação dos modelos de organização sindical, os critérios existentes para a criação de sindicatos, os índices de sindicalização, os tipos de organizações, o problema da unicidade ou pluralidade sindical e as garantias de liberdade sindical.

2. Influência da Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção n. 87, da Organização Internacional de Trabalho, foi ratificada pela Argentina, Bolívia, Colômbia, Equador, Guatemala, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. Assim, a maioria dos países sul-americanos segue o princípio da liberdade sindical em suas principais dimensões, a liberdade de criar sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado, a autonomia de administração dos sindicatos sem a intervenção do Estado, o direito de fundar federações e confederações, o direito de filiação dos sindicatos a organizações estrangeiras ou internacionais e a liberdade individual de filiação ou desfiliação sindical.

O Uruguai desenvolveu a experiência de não legislar sobre organização sindical, negociação coletiva e greve, de modo que a Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho, é a norma básica que fixa as diretrizes observadas. Assim, o modelo uruguaio é o da desregulamentação legal do direito do trabalho, assim entendida a ausência de normas jurídicas fixadas pelas leis de direito interno.

Em informe publicado na *Série Relaciones de Trabajo*, n. 66, a Organização Internacional do Trabalho sublinha que o Uruguai é o único país da América Latina, e um dos poucos do mundo, em que as relações de trabalho se desenvolvem sem que praticamente exista um marco normativo, excetuadas algumas disposições de importância menor. As principais normas que regem as relações coletivas de trabalho no Uruguai são dois Convênios da OIT (ns. 87 e 98) e um artigo da Constituição Nacional que consagra os direitos de sindicalização e greve, embora silenciando sobre o direito de negociação coletiva.

Apesar de não ter ratificado a referida Convenção, o Brasil acolheu em sua Constituição Federal de 1988 alguns dos seus princípios, dentre os quais, a livre criação de sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado e a proibição de intervenção ou interferência do Estado na organização sindical.

3. Criação de associações sindicais.

A perspectiva que se delinea quanto às relações entre o Estado e o sindicato é no sentido do abrandamento dos vínculos que prenderam estes àqueles, no sentido da maior autonomia da organização sindical.

Observa-se alguma voluntariedade na fundação das entidades sindicais em dimensões variáveis que vão desde a total autonomia dos interlocutores sociais até uma liberdade relativa mesclada com a exigência de certos requisitos.

A criação de centrais ou uniões sindicais é em alguns casos absolutamente autônoma e não subordinada ao Estado, como no Brasil, com as quatro centrais sindicais existentes, quais sejam, a CGT - Confederação Geral dos Trabalhadores, a CUT - Central Única dos Trabalhadores, a USI - União Intersindical Independente e a FS - Força Sindical, que foram instituídas independentemente de qualquer tipo de registro no Ministério do Trabalho ou outro órgão estatal. A Constituição brasileira de 1988 (art. 8º, I) dispõe que para a fundação de sindicatos, federações e confederações é necessário registro no órgão competente. Não o indica, com o que os registros estão sendo feitos nos Cartórios de Registro das Pessoas Jurídicas de Direito Civil. Silencia quanto a registros de centrais sindicais.

A Constituição do Peru (1979), art. 51, declara que "*o Estado reconhece aos trabalhadores o direito de sindicalização sem autorização prévia*".

Na Argentina (Lei n. 23.551, de 1988) as associações com personalidade gremial são as únicas chamadas a exercer a ação sindical e a adquirem ou perdem em consequência da sua representatividade. Essa associação exclui as outras inscritas perante a autoridade administrativa. Desse modo, existem dois tipos de organização, as dotadas de personalidade sindical, e que em decorrência têm o direito de representação da categoria, e as não investidas dessa atribuição.

A outorga da personalidade sindical é ato da autoridade administrativa condicionada aos seguintes requisitos legais: *a.* a associação deve estar inscrita perante a autoridade laboral e estar atuando por período não inferior a seis meses; *b.* o número de representados deve ser de pelo menos 20% dos trabalhadores interessádos.

A qualificação de mais representativa é conferida à associação que tenha o maior número médio de filiados cotizantes no semestre anterior. Ao reconhecer a personalidade gremial, a autoridade administrativa do trabalho indica o âmbito pessoal e territorial da representação. A lei prevê o traslado da representação quando outra associação, atuando na mesma esfera, tiver número maior de filiados cotizantes, caso em que a mesma autoridade retirará a personalidade gremial da associação minoritária atribuindo-a à entidade que se tornou mais representativa.

Na Venezuela (*Ley de Trabajo*, 1975) os fundadores do sindicato remetem ao inspetor do trabalho relação dos seus nomes e cópia da ata constitutiva da entidade acompanhada de um exemplar dos estatutos. A criação do sindicato depende de decisão favorável dos inspetores, caso em que a associação será inscrita em livro de registro, obtendo certificado de inscrição. Se o pedido for negado, cabe apelação para a Corte Federal e de Cassação. A inscrição da organização sindical a investe de personalidade sindical para representar os trabalhadores do seu âmbito de atuação. Essa investidura não se confunde com a aquisição de personalidade jurídica que é conseguida de acordo com as disposições do Código Civil aplicáveis a toda associação.

Exigem também a inscrição da associação para a aquisição da personalidade sindical, entre outros países, a Bolívia (*Lei do Trabalho*, art. 99) e a Colômbia.

4. Índices de sindicalização.

A sindicalização tradicionalmente é baixa, mas há alguns progressos nos últimos anos. De acordo com dados da Organização

Internacional do Trabalho,² em países como Argentina, Brasil e Venezuela, a taxa de trabalhadores filiados aos sindicatos oscila entre 25 e 35%, número que, comparado ao de alguns países industrializados, não deixa de ser significativo. Em outros países, como Colômbia, Equador e Peru, os índices flutuam entre 15 e 20%. Esse número aumentou em 1987 na Argentina³ para cerca de 52%, equivalentes a 3.359.460 sindicalizados numa força de trabalho de 6.650.360.

Os dados sobre sindicalização dependem de levantamentos estatísticos nem sempre completos e, em outras situações, inviáveis diante da inexistência de registro de sindicatos em órgãos oficiais como no Uruguai.

5. Relações com o Estado.

Na fase atual processa-se um reequilíbrio entre heteronomia e autonomia da organização sindical perante o Estado, manifestado por diversos aspectos dos quais serão resumidos os mais significativos.

As alterações na estrutura política dos países sul-americanos, passando de governos militares para democracias governadas por civis, favorecem a vida dos grupos sociais que conquistaram maior liberdade, contribuindo para a instituição de sociedades pluralistas que asseguram a autonomia desses grupos e o direito de efetivarem diretamente enlances jurídicos como livres interlocutores sociais.

É o que aconteceu, entre outros, com a Argentina, o Brasil, o Paraguai e o Uruguai, países que restabeleceram o regime democrático.

A Argentina aprovou uma nova lei sindical (*Ley n. 23.551, de 1988*), que assegura às associações o direito de "*adotar o tipo de organização que estimem adequado*", o de "*realizar todas as atividades lícitas na defesa do interesse dos trabalhadores, em especial exercer o direito de negociar coletivamente, de greve e adotar medidas de ação sindical*", devendo os poderes públicos e em especial a

2. G. von Potobski, *Las organizaciones sindicales en las relaciones colectivas de trabajo en America Latina*, Organização Internacional de Trabalho, aos cuidados de Efrén Córdova, Genebra, 1981.

3. M. Ackerman, Los sindicatos en Argentina, in *Los sindicatos en Iberoamerica*, M. Pasco Cosmópolis (coord.), Lima, 1988, p. 9.

autoridade administrativa de trabalho "*abster-se de limitar a autonomia das associações sindicais*", acrescentando a lei "*além do estabelecido na legislação vigente*".

Ainda é excessiva⁴ a presença do Estado na vida sindical já que o Ministério do Trabalho, por ser o outorgante da personalidade sindical, tem as seguintes faculdades autorizadas pela Lei n. 22.105, de 1988: *a.* aprovar os estatutos das entidades sindicais e suas modificações; *b.* rubricar os livros contábeis das entidades sindicais e controlar o seu movimento econômico; *c.* autorizar a ampliação da base territorial de representação de um sindicato a limites superiores aos de uma província; *d.* definir as questões de enquadramento sindical; autorizar reuniões sindicais em lugares públicos; autorizar a retenção da cota sindical pelos empregadores; impor inabilitação até três anos para o desempenho de funções sindicais aos representantes gremiais que incorrem em violação de disposições legais ou estatutárias; *e.* intervir transitoriamente nos organismos das associações gremiais com a finalidade de garantir o pleno dos direitos consagrados pela lei.

Todavia, como afirma o mesmo estudo acima citado, a situação atual é de novidade e de transição a partir do novo regime orgânico sancionado e suas medidas inovadoras situadas numa perspectiva de maior espaço para a autonomia sindical.

A Constituição do Brasil (1988) rompeu com as leis, de inspiração corporativista, que submetiam a organização sindical ao controle administrativo do Estado, revogando a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, em cuja vigência as associações dependiam de reconhecimento do Ministério do Trabalho para a sua criação, atuando em base territorial definida pela autoridade administrativa laboral, de acordo com o enquadramento sindical das categorias econômicas e profissionais, efetuado pela Comissão de Enquadramento Sindical do mesmo órgão. Aos sindicatos competia o exercício de funções delegadas pelo Poder Público, predominando o sindicalismo assistencialista em detrimento do sindicalismo de negociação coletiva.

Com a atual Constituição, esse modelo sindical foi substituído por outro, cujos princípios básicos estão declarados no art. 8º, I, da Lei Maior, nos

4. M. Ackerman, ob. cit., p. 34.

seguintes termos: *"É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II- é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município"*

A manutenção do princípio do sindicato único na atual legislação brasileira é abrandada pela realidade dos fatos, desde que se atente para duas circunstâncias, já mencionadas. Há três centrais sindicais criadas espontaneamente e rompendo com o referido princípio. Novos sindicatos foram criados, e atualmente são cerca de 12 mil, instituindo-se uma pluralidade sindical real e efetiva. Os trabalhadores criaram o Partido dos Trabalhadores que disputou, com um operário, Luiz Ignácio Lula da Silva, a Presidência da República, perdendo as eleições por pequena margem de votos.

6. Tipos de organizações sindicais.

Dos três tipos fundamentais de representação, o sindicato de categoria, eclética ou específica ou ramo de indústria, é o principal, mas não o exclusivo. Há, também, sindicatos por profissão e, em alguns casos, sindicatos por empresas. Em grau superior, há federações, confederações e centrais ou uniões sindicais.

A Lei argentina considera associações sindicais de trabalhadores as constituídas por: *a.* trabalhadores de uma mesma atividade ou atividades afins; *b.* trabalhadores do mesmo ofício, profissão ou categoria, ainda que desempenhem atividades distintas; *c.* trabalhadores que prestem serviços na mesma empresa. Havendo um sindicato de categoria, a lei proíbe a concessão de personalidade sindical a uma associação em nível de empresa.

Por outro lado, as organizações sindicais podem assumir uma das seguintes formas: *a.* sindicatos ou uniões; *b.* federações, quando agrupem associações de primeiro grau; *c.* confederações, quando agrupem as associações indicadas nos itens anteriores.

No Uruguai, a desregulamentação do direito coletivo do trabalho proporciona uma liberdade para a adoção dos critérios que os interlocutores sociais consideram adequados. As formas prevalentes na atualidade são os sindicatos por setor de atividade, como os que representam bancários, metalúrgicos, gráficos, tecelões, etc.⁵

No Brasil, há sindicatos por categorias e sindicatos por profissões, estes últimos denominados sindicatos por categorias diferenciadas. Não há sindicatos por empresas. Acima dos sindicatos há federações e sobre estas confederações, também por categoria. No nível acima das categorias há três centrais sindicais, duas de tendências reformistas e uma relacionada com o Partido dos Trabalhadores, de ideologia revolucionária. A Constituição Federal de 1988 (art. 37, VI) garante ao servidor público civil o direito à livre sindicalização e o proíbe ao militar (art. 42, § 5º).

Na Venezuela,⁶ a lei reconhece o direito de associação em sindicatos a pessoas que trabalham em uma mesma empresa e às que exerçam um mesmo ofício ou profissão ou ofícios ou profissões similares ou conexas, quer de maneira manual como intelectual. Há sindicatos de empregados, de operários, não sendo vedados sindicatos mistos. Os patrões agrupam-se por ramo de indústria, mas a sua organização não alcançou um desenvolvimento vigoroso. As Câmaras de Comércio e de Indústria alcançaram maior conceito e assumiram a representação dos interesses patronais.

Na Colômbia,⁷ os tipos de sindicatos de trabalhadores são os seguintes: *a.* de base, formados por pessoas de várias profissões, ofícios ou especialidades, que prestem serviços a uma mesma empresa, estabelecimento ou instituição; *b.* de indústria, integrados por pessoas que prestam serviços a diversas empresas do mesmo ramo de indústria; *c.* gremiais, formados por pessoas da mesma profissão, ofício ou especialidade; *d.* de ofícios vários, constituídos por trabalhadores de diversas profissões, não semelhantes ou não conexas.

5. A. Plá Rodríguez, Los sindicatos en el Uruguay, in *Los sindicatos en...* ob. cit., p. 361.

6. *Ley del Trabajo*, 1975, arts. 171 a 173.

7. *Código Sustantivo del Trabajo*, arts. 353, 356, 359, 414.

No Chile,⁸ há quatro categorias de sindicatos: *a.* industriais, formados exclusivamente por obreiros de uma empresa ou estabelecimento com mais de 25 trabalhadores; *b.* profissionais, integrados por pessoas que exerçam a mesma profissão, indústria ou trabalho, específicas ou conexas; *c.* de trabalhadores das grandes minas de cobre; *d.* agrícolas.

Na Bolívia,⁹ os sindicatos podem ser gremiais ou profissionais, mistos ou industriais ou de empresa. É admitido o agrupamento, no mesmo sindicato, de pessoas de profissões similares ou conexas.

7. Unicidade, unidade e pluralidade.

É possível classificar em quatro grupos os sistemas de organização sindical, segundo o prisma da unicidade, que é a imposição por lei de um só sindicato no mesmo setor da unidade, que é a união espontânea e da pluralidade que é a diversidade de associações.

Primeiro, o sistema da unicidade em primeiro grau e a pluralidade em segundo grau, como é o caso do Peru,¹⁰ cuja legislação optou pela unicidade nos sindicatos de empresa ao exigir um número mínimo de trabalhadores, mas, também, que estes representem a maioria absoluta, com o que só cabe um sindicato por empresa. Para as organizações de grau superior, ao contrário, é exigido um número mínimo, mas não uma proporção com o que tacitamente é permitida a pluralidade com a coexistência de várias federações em muitos ramos de atividade ou múltiplas confederações. É o que ocorre também na Colômbia,¹¹ onde só é permitido um sindicato em cada empresa ou em cada atividade profissional ou industrial, enquanto que é possível a pluralidade de federações ou confederações.

8. F. W. Linares, *Derecho del trabajo chileno*, in *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, 1974, v. 1, p. 650.

9. R. P. Paton, *Derecho boliviano del trabajo*, in *El derecho latinoamericano...* ob. cit., v. 1, p. 226.

10. M.P. Cosmópolis, *Los sindicatos en el Peru*, in *Los sindicatos en...* ob. cit., Lima 1988, p. 279.

11. G.G. Figueroa, *Derecho colectivo del trabajo*, Bogotá, 1986, p. 78.

Segundo, o sistema da pluralidade de associações, mas a da atribuição da personalidade sindical a uma só, a mais representativa, caso em que será a única a representar os trabalhadores na sua categoria. É o que acontece na Argentina, por força da lei,¹² que atribui à associação com personalidade gremial direito exclusivo para defender e representar, perante o Estado e os empregadores, os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores e intervir nas negociações coletivas.

Terceiro, o sistema da unicidade na esfera confederativa e a pluralidade de centrais sindicais. É o caso do Brasil,¹³ que proíbe a existência, na mesma categoria ou base territorial, de mais de uma entidade representativa, com o que só há no respectivo setor de profissão ou atividade econômica um sindicato, uma federação e uma confederação por ramo de indústria. Apesar da proibição legal, está se formando um sistema de pluralidade de fato. Acima dessas entidades existem três centrais sindicais, supracategorias, portanto a pluralidade das centrais gerais.

Quarto, o sistema da pluralidade sindical, assegurada a atuação exclusiva, nos convênios coletivos, da entidade mais representativa, como ocorre no Uruguai. Sobre esse modelo, esclarece A. Plá Rodrigues,¹⁴ que esse conceito de organização profissional mais representativa não é uma constante no país, não tem vigência geral nem é uma solução aplicável a todos os casos. Trata-se apenas de um critério especial, adotado esporadicamente por algumas leis, observado em algumas situações e em outras não, nestas diante do emprego de outros critérios como a eleição da entidade representativa.

8. Garantias de liberdade sindical.

A expressão *garantias de liberdade sindical* é aqui utilizada no sentido de conjunto de medidas destinado a assegurar, perante o empregador, a autonomia dos dirigentes sindicais ou da ação sindical e que são as que passam a ser explicitadas.

12. Ley n. 23.551, art. 31.

13. Constituição Federal de 1988, art. 8º, II.

14. Ob. cit. p. 396.

Primeira, a estabilidade dos dirigentes e representantes sindicais, que é a garantia aos mesmos conferida, protegendo-os contra dispensas imotivadas ou arbitrárias para prejudicar o exercício da sua atividade sindical. Exemplifique-se com a lei do Brasil,¹⁵ que veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave. A lei argentina já citada¹⁶ também assegura a mesma proteção, de forma detalhada, proibindo a dispensa imotivada, a modificação das condições de trabalho e a suspensão do dirigente, sem prévia decisão judicial. É a expressão atual do antigo *fuero sindical* previsto nas legislações ibero-americanas.

Segunda, a punição de práticas desleais pela lei argentina,¹⁷ assim consideradas as seguintes:

a. subvencionar em forma direta ou indireta a uma associação sindical de trabalhadores; *b.* intervir ou interferir na constituição, funcionamento ou administração de um ente desse tipo; *c.* obstruir, dificultar ou impedir a filiação dos trabalhadores em uma associação; *d.* promover a filiação de trabalhadores a determinadas associações; *e.* fazer represálias contra trabalhadores em razão da sua ação sindical ou de terem prestado testemunho ou participado de processos relacionados com práticas desleais; *f.* recusar ou obstruir a negociação coletiva; *g.* despedir, suspender ou modificar as condições de emprego para dificultar o exercício dos direitos sindicais; *h.* negar-se a reservar o emprego, a reintegrar empregado que ficou afastado do serviço para o desempenho de funções sindicais; *i.* despedir, suspender ou modificar condições de trabalho de dirigentes sindicais portadores de estabilidade quando as causas de dispensa não forem gerais; *j.* praticar ato discriminatório em razão do exercício de direitos sindicais; *k.* negar-se a informar o nome dos trabalhadores para efeito de eleição dos delegados nos locais de trabalho. A prática desleal sujeita o empregador a multas e suas importâncias são percebidas pela

15. Constituição Federal de 1988, art. 8º, VIII.

16. Lei n. 23.551, arts. 50 a 52.

17. Lei n. 23.551, art. 53.

autoridade administrativa do trabalho e destinadas à melhoria dos serviços de inspeção trabalhista.

9. Sindicalização no setor público.

Na Argentina sempre existiu um único regime para a organização sindical tanto do setor privado como para o setor estatal, situação que permitiu ao país ratificar, em 1986, a Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho. Há restrições quanto aos direitos de negociação coletiva e de greve e a Lei n. 23.545, de 1988, embora não exclua os trabalhadores estatais do regime de negociação coletiva, não os incluiu completamente no mesmo; daí se tratar de uma situação específica. Há procedimentos próprios para a solução de conflitos no setor público, aprovados pelo Decreto n. 879, de 1957 e, de outro lado, as Leis ns. 17.183 e 17.197, de 1967, proibem o exercício de medidas de força nas empresas e órgãos do Estado que prestem serviços públicos e de interesse público, com o que o direito de greve foi limitado.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, art. 37, garante os direitos de sindicalização e de greve na administração pública, salvo ao militar (art. 42, § 5º).

No Peru, os servidores públicos, salvo os que têm poder de decisão, exercentes de cargos de confiança ou membros das Forças Armadas e Forças Policiais, têm o direito de sindicalização e de greve com base na Constituição Política, art. 64, e nas Convenções ns. 98 e 151, da Organização Internacional do Trabalho. A partir de 1982, quando a Convenção n. 151 foi regulamentada, foram registrados oficialmente 198 sindicatos e 2 federações de serviços públicos com um total de filiados superior a 500 mil, fato que é considerado por Mário Pasco Cosmópolis¹⁸ bastante expressivo.

No Uruguai, as organizações de empregados públicos estão filiadas à Confederação de Organizações de Funcionários do Estado (COFE), fundada em 1964. Os empregados municipais se filiam à Federação Nacional de

18. *Los sindicatos en...* ob. cit., p. 255.

Empregados e Obreiros Municipais. Segundo Américo Plá Rodríguez,¹⁹ em geral, as entidades sindicais no setor público estão em crescimento.

10. Conclusão.

A título de conclusão é possível dizer que os sistemas de organização sindical dos países sul-americanos, que durante muito tempo foram caracterizados por forte interferência estatal, passam por transformações.

Há uma nova perspectiva, em alguns casos já efetivada, de autonomia sindical perante o Estado como resultado de três principais causas.

Primeira, a ratificação da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho e dos seus princípios de garantia de liberdade sindical, com a conseqüente observância dos critérios que preconiza.

Segunda, a transferência dos regimes políticos com a abertura democrática subsequente aos governos militares, com influência direta sobre o movimento sindical e a atuação dos grupos que representam os interesses da sociedade, segundo uma concepção pluralista de organização social.

Terceira, a efetiva prática sindical que permite a evolução da consciência de classe e do direito de organização e ação dos trabalhadores, traduzindo-se em uma idéia mais clara, reconhecida pelos governos, sobre a função do sindicalismo nas democracias e como instrumento de defesa dos interesses coletivos de grande parcela da população.

As dificuldades que ainda são encontradas para o pleno desenvolvimento dessas metas corretamente serão superadas e para esse fim a integração entre os países ibero-americanos representará um passo importante para a solução dos seus problemas comuns.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. *II diritto del lavoro del paesi dell'America Latina* (trad. de Giuliano Mazzoni). Padova, 1984.

19. Ob. cit., p. 398.

- GUERRERO FIGUEROA, G. *Derecho colectivo del trabajo*. 3ª ed. Bogotá : Temis, 1986.
- LINARES, Francisco Walker. Derecho del trabajo chileno. In: *El derecho latinoamericano del trabajo*. México : UNAM, 1974. v. 1.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario (coord.). *Los sindicatos en Iberoamerica*. Lima : Aele, 1988.
- PÉREZ PATON, Roberto. Derecho boliviano del trabajo. In: *El derecho latinoamericano del trabajo*. México : UNAM, 1974. v. 1.
- POTOBSKI, Geraldo von. *Las organizaciones sindicales en las relaciones colectivas del trabajo en America Latina*. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo, 1987.