

## AUTORES

**Antonio  
Augusto Bonatto  
Barcellos\***

antonio.barcellos@  
usal.es

**Virginia  
Zambrano\*\***

vzambrano@unisa.it

---

\* Doutorando em  
Ciências Sociais  
pela Universidade de  
Salamanca

\*\*Professora do  
Departamento de  
Ciências Jurídicas da  
Faculdade de Direito da  
Università degli Studi di  
Salerno (Itália)

# Sistema sindical italiano: a evolução que faltou ao Brasil

Sistema sindical italiano: la evolución que le faltó a Brasil

*The Trade Union`s Italian System: an evolution missed by Brasil*

---

## RESUMO

Trata o presente trabalho da constatação da evolução distinta que tiveram os modelos sindicais brasileiro e italiano a longo do século XX. Partindo de um modelo bastante similar no período anterior à segunda guerra mundial, a Itália adotou um sistema sindical respeitador dos postulados de liberdade sindical plena. Mesmo com todas as dificuldades ocasionadas pela difícil adaptação das relações de trabalho, a Itália já ostenta mais de meio século de constantes mudanças buscando respeitar a liberdade sindical. O Brasil cedo ou tarde deverá adotar o mesmo sistema e parece que lhe será muito útil a inspiração oriunda do modelo italiano.

## RESUMEN

El presente trabajo trata sobre la constatación de la distinta evolución que tuvieron los sistemas sindicales brasileño e italiano durante el siglo XX. A partir de un modelo muy similar en el período anterior a la Segunda Guerra Mundial, Italia adoptó un sistema sindical que respetaba los postulados de libertad sindical plena. Incluso a pesar de todas las dificultades causadas por la difícil adaptación de las relaciones de trabajo al nuevo sistema, Italia ya posee más de medio siglo de constantes cambios en busca del respeto a la libertad sindical. Brasil tarde o temprano tendrá que adoptar el mismo sistema y parece que la inspiración del modelo italiano le puede ser muy útil.

## ABSTRACT

This paper discusses the Italian trade union's system and the finding about the distinct evolution of the Brazilian and Italian models. Despite both systems had a very similar model before the World War II, Italy has adopted a trade union's system that respects the freedom in the collective labor relations. Even though the Italian adaptation was not easy they have been making changes for more than half a century searching to guarantee the freedom in the trade union's system. Brazil will have to adopt a system that respects the freedom in collective labor relations and the Italian experience can be useful as inspiration for the necessary changes.

## 1. Introdução

Não é segredo que o regime sindical brasileiro é bastante semelhante (para não dizer uma cópia exata) do sistema sindical italiano da era Mussolini. Na Itália, tal sistema é chamado comumente pelos doutrinadores de corporativo ou fascista, prevalecendo a primeira denominação. Tal sistema se caracteriza pelo regime de sindicatos oficiais e únicos no âmbito de cada categoria. Os sindicatos são utilizados assim, como *longa manus* do Estado para controlar a massa de trabalhadores.

É importante destacar que a palavra evolução é utilizada aqui com o sentido que possui de mudança, transformação, nova fase. O evolucionismo, principalmente aquele do Século XIX, representado por Morgan, Tylor, Spencer entre tantos outros, acabou por relegar à palavra um significado oculto, eurocêntrico e etnocêntrico já que os autores afirmavam ser sociedades superiores aquelas mais próximas à realidade europeia, principalmente inglesa, daquele tempo.

O Brasil vive um momento de especial tensão entre os atores sociais, muitos deles contra as políticas governamentais. No entanto, parece não haver consenso entre um dos grupos, justamente o dos trabalhadores, o mais frágil e necessitado de coesão. Os trabalhadores estão divididos entre o sindicalismo “oficial”, na maior parte das vezes alinhado com o governo, e as próprias pautas dos trabalhadores não militantes ou participantes do sindicalismo oficial.

A Itália, que na década de 40 tinha em comum com o Brasil uma legislação trabalhista e sindical de cunho fascista, hoje, passou por muitas transformações. Ainda que o sistema corporativo tenha durado aproximadamente duas décadas na Itália, o mesmo foi suprimido e deixou um legado de dúvidas e questões a resolver. As discussões travadas ao redor das novas conformações do sistema sindical italiano têm muito a ensinar. Afinal, já são mais de 60 anos de experiência e evolução de um sistema que pode ser considerado hoje como um dos mais avançados dos países latinos.

## 2. A formação do sindicalismo italiano

O direito sindical italiano só pode, de fato, receber tal denominação no início do Século XX. Nos anos 1800, havia uma grande lacuna legislativa sobre as questões das relações de trabalho. O código civil italiano de 1865 simplesmente ignorava a revolução industrial e todas as suas consequências sociais. As regulações existentes, buscando colmar a imensa lacuna legislativa, davam-se entre particulares e eram irrelevantes com relação ao direito formal estatal (Ghezzi e Romagnoli, 1997).

É inegável que o Direito Sindical nasce e se desenvolve a partir das condições sociais proporcionadas pela revolução industrial. Os trabalhadores que laboram ombro a ombro na fábrica de estilo fordista, exemplo maior do “progresso” industrial, não tardam em se unir buscando melhores contraprestações pelo trabalho. O conflito industrial é aquele instaurado entre capital e trabalho, uma dicotomia própria do Século XIX e que até hoje traz consequências ao mundo moderno.

Durante os anos 1800, os trabalhadores formavam uniões ocasionais buscando melhores condições de trabalho. Um dos resultados foi a celebração de alguns acordos de tarifa (*concordati di tariffa*) onde se estabelecia a remuneração mínima a ser alcançada a determinado grupo de trabalhadores. Tal remuneração, no prazo do acordo, não poderia ser reduzida.

A última década do Século XIX já começa a dar sinais das mudanças em relação ao sindicalismo italiano. No ano de 1891, é publicada a bula *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII, a qual trata especificamente sobre a questão obreira, recomendando que o trabalho deve ser prestado em condições mínimas de dignidade e que a contraprestação alcançada deve ser suficiente para atender às necessidades básicas dos trabalhadores. Em 1892 nasce o embrião da primeira

**PALAVRAS-CHAVE**  
Sindicatos; sistema sindical italiano; Brasil; liberdade

**PALABRAS CLAVE**  
Sindicatos; sistema sindical italiano; Brasil; libertad

**KEYWORDS**  
Trade Union's; Italian trade union system; Brasil; Freedom

Recibido:  
13.05.2016

Aceptado:  
19.09.2016

central sindical italiana, a CGIL, de inspiração socialista. Ainda no mesmo ano é fundado o partido socialista italiano (Santoro-Passareli, 2009).

No final do século XIX e início do século XX as questões envolvendo negociações coletivas e associações obreiras eram inovadoras e vistas por muitos com reservas. Autores da época, a exemplo de Messina (1911), falam sobre a necessidade de regular os contratos coletivos, talvez maior e mais premente que a regulação das associações. O próprio Messina foi um dos primeiros a dar-se conta da disparidade de forças na relação contratual típica do direito do trabalho. Por isso, incentivava a contratação coletiva como forma de compensar o desequilíbrio de forças na estipulação das prestações e contraprestações devidas na relação de trabalho.

A verdade é que o período de mais de um século entre o início da revolução industrial na Itália e uma relativa aquisição de importância de parte dos sindicatos transcorreu de forma mais gradual e sem tantos sobressaltos como no Brasil. Todo este período normalmente é tratado pelos autores em poucas páginas a exemplo do que faz Giugni (2002). Este período recebeu o nome de pré-corporativo, por anteceder o período criado pelo regime fascista. Curiosamente, foi no regime sindical fascista que se encontraram os sistemas sindicais brasileiro e italiano. Tal encontro produz consequências na atualidade onde muito do sistema fascista persiste no sistema brasileiro mesmo sob a égide de uma constituição apelidada de “cidadã”. Conheçamos um pouco o regime corporativista italiano.

### 2.1. A Convergência Corporativa

É importante destacar, apesar de o nome corporação trazer à memória as corporações de ofício da idade média, não se tratar de instituições parecidas. Talvez a única similitude que se possa apontar é a delegação, aos coletivos reconhecidos pelo Estado, de algumas atribuições estatais como o recolhimento de impostos. Esta mescla de público e privado é uma das principais características do sistema corporativo.

Existem muitos autores que não aceitam a ideia de que nossa CLT, tão aclamada e saudada pelos trabalhadores, seja fascista. Alguns relutam em aceitar o óbvio. Antes de 1937, na verdade, Getúlio Vargas já havia dado início à publicação de leis reguladoras do trabalho. Com a criação

do Ministério do Trabalho e a atuação de seu então Ministro Lindolfo Collor, um dos decretos legislativos do período foi o 19.770 que regulava a forma de associação em sindicatos. O ministro recebeu a missão de organizar os trabalhadores como segmento de cooperação com o Estado. (Brito Pereira, 2003) Tal decreto já estabelecia a unicidade sindical compulsória. Arnaldo Sussekind (2004), afirma que não se pode dizer que a legislação trabalhista copiava a *Carta del Lavoro* italiana de 1927, para ele as mesmas ideias já haviam sido defendidas bastante antes por Lênin e Maxime Leroy. De fato, ao menos no que tange à organização sindical o sistema adotado pela Consolidação é quase exatamente igual ao do preconizado no item III da *Carta del Lavoro*. Por certo que não se trata de uma cópia literal já que nem o idioma permitiria, mas cotejando ambos os diplomas, a semelhança salta aos olhos.

O regime fascista italiano, ante as ameaças da revolução russa e o crescente interesse e apoio de intelectuais à causa comunista, necessitava controlar de maneira forte os movimentos obreiros. A solução é sufocar os conflitos e controlar com mão de ferro os sindicatos sem proibi-los já que esta última opção provavelmente acabaria por incitar os revolucionários. Em 1925, no chamado acordo do Palácio Vidoni, a Confindustria, central sindical que agregava os industriais, reconhece como única representante dos trabalhadores a Confederação representante dos sindicatos fascistas. No mesmo acordo, ficou estabelecida a eliminação das comissões internas de representação dos trabalhadores nas indústrias (Santoro-Passareli, 2009).

A lei número 563, de abril de 1926, assim como a *Carta del Lavoro* de 1927, passou a admitir como legítimos somente os sindicatos reconhecidos pelo Estado. Tais sindicatos recebiam o direito de celebrar contratos coletivos, de cobrar contribuições e de representar a categoria profissional como um todo, representando mesmo aqueles não filiados. Os demais sindicatos, ainda que não proibidos ou dissolvidos, passaram a uma existência formal e sem nenhuma função ou relevância prática (Ghezzi e Romagnoli, 1997).

Outra das características do regime corporativo foi a criação de uma representação artificial dos trabalhadores através do sindicato único. Por isso, os contratos coletivos celebrados pelo sindicato único, adquiriam eficácia *erga omnes*, isto é, todos os representados pelas categorias dos sindicatos

convenientes estavam obrigados ao cumprimento das cláusulas do contrato coletivo.

O contrato coletivo deveria perseguir interesses públicos e estava sob a tutela do Estado de diversas formas. O Estado poderia destituir os diretivos dos sindicatos, bem como exercer vigilância e tutela sobre as atividades sindicais. Além disso, os conflitos coletivos estavam sujeitos à tutela jurisdicional que podiam inclusive sancionar penalmente as partes. A deflagração de greve ou de *lock-out* poderiam ser consideradas atentatórias ao interesse público e à ordem econômica e seus promotores sancionados penalmente (Persiani, 2012).

Como se vê, as semelhanças com o sistema brasileiro são muitas. Para ajudar na comparação, colacionamos uma tabela onde se podem cotejar os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) e aqueles correspondentes do regime corporativo italiano: (Tabela 1).

Como facilmente se nota nos exemplos colacionados acima, as semelhanças são muitas. Os sindicatos, em ambos os diplomas, são únicos, ou seja, jamais há uma categoria profissional ou econômica representada por dois sindicatos distintos. A representatividade do sindicato é extensiva a toda a categoria de trabalhadores, filiados e não filiados. O sindicato assume atribuições do Estado como a cobrança de impostos e há a nítida permissão para que o Estado possa intervir nos assuntos sindicais. Finalmente, as entidades são obrigadas a tentar a negociação coletiva como requisito de acesso ao poder judiciário.

No Brasil, as diversas vicissitudes do contexto nacional, fizeram que o Governo Getúlio Vargas adotasse o método italiano para o controle da massa trabalhadora. A convergência da legislação trabalhista culminou com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e durou pouco, somente até o final da Segunda Guerra Mundial. A partir de então, as legislações tomam caminhos muito diferentes.

Ambos os modelos, foram pensados como paliativos em razão das ameaças de convulsão nacional e a partir dos temores criados pela Revolução Russa de 1917. Os Estados brasileiro e italiano, ainda que em contextos distintos, resolveram tomar as rédeas da questão sindical como forma de dar estabilidade ao mercado e às relações sociais.

Carnellutti (1936) apontava que a legislação corporativa era nada mais que uma bengala estendida aos trabalhadores. Mesmo oferecendo esse apoio a eles, o Estado deveria seguir buscando a cura do paciente, aqui entendida como a consciência da relevância e importância do movimento sindical e da negociação coletiva de modo que a bengala pudesse ser gradualmente retirada. De fato, foi o que acabou por acontecer, mas não por vontade do Estado e sim pela queda do regime fascista.

## 2.2. A divergência do pós-guerra

Uma circunstância foi fundamental para determinar a separação dos caminhos dos direitos sindicais brasileiro e italiano, o final da Segunda Guerra. Ao acabar o conflito, o Brasil havia lutado no lado vencedor, enquanto a Itália havia sido derrotada. É normal que quando um regime é derrotado, suas instituições e métodos sejam com ele também derrotados. Lado outro, com os vencedores, cresce a legitimidade e popularidade do líder, com a impressão de que tudo vai bem.

A partir da queda do regime fascista começam a serem aprovadas leis que vão provocando a derrocada do regime de sindicalismo corporativista. Em 1943, há a publicação da Lei 721, de 23 de novembro, a qual acaba com os sindicatos corporativos, que são extintos (PERSIANI, 2012). Em 1944, outra lei aprova a existência e representatividade das comissões internas nas empresas, órgão não sindical de representação dos trabalhadores (Ghezzi e Romagnoli, 1997).

Em 1948, é promulgada uma nova constituição italiana que rompe completamente com as tradições do liberalismo extremo e com o modelo fascista. Restaram consagrados os artigos 39 e 40 onde, respectivamente, o sindicato é libertado das amarras estatais e é reconhecido o direito de greve. Inaugura-se, então, uma fase que não tem a ver com as anteriores, o modelo é de regulação estatal no plano individual e abstenção total no plano sindical. Neste período, a ausência normativa em questões sindicais deixou à doutrina e à jurisprudência a tarefa de sistematizar e racionalizar a questão sindical, influenciando as futuras produções legislativas (Giugni, 2002). Pode-se acrescentar, além da nova constituição italiana de 1948, a qual disse pouco, mas com significado, como afirmam Ghezzi e Romagnoli (1997) a penetração de convenções e tratados internacionais no ordenamento jurídico italiano.

TABELA 1. Cotejo entre a CLT e a Carta del Lavoro

CLT Brasil (1943)	Carta del Lavoro Itália (1927)
<p>Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.</p> <p>Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:</p> <p>a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;</p> <p>b) celebrar contratos coletivos de trabalho;</p> <p>c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;</p> <p>d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;</p> <p>e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.</p> <p>Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.</p> <p>Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do imposto sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.</p>	<p>III. <i>L'organizzazione sindacale o professionale è libera. Ma solo il sindacato legalmente riconosciuto e sottoposto al controllo dello Stato, ha il diritto di rappresentate legalmente tutta la categoria di datori di lavoro o di lavoratori, per cui è costituito: di tutelarne, di fronte allo Stato e alle altre associazioni professionali, gli interessi; di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti gli appartenenti alla categoria, di imporre loro contributi e di esercitare, rispetto ad essi, funzioni delegate di interesse pubblico.</i></p>
<p>Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.</p> <p>Art. 525 - É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços.</p> <p>Parágrafo único - Estão excluídos dessa proibição:</p> <p>a) os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo ministro ou por quem o represente;</p> <p>b) os que, como empregados, exerçam cargos no Sindicato mediante autorização da Assembleia Geral.</p>	<p>IV. (...) <i>Le corporazioni costituiscono l'organizzazione unitaria delle forze della produzione e ne rappresentano integralmente gli interessi. In virtù di questa integrale rappresentanza, essendo gli interessi della produzione interessi nazionali, le corporazioni sono riconosciute come organi di Stato. Quali rappresentanti degli interessi unitari della produzione le corporazioni possono dettare norme obbligatorie sulla disciplina dei rapporti di lavoro e anche sul coordinamento della produzione tutte le volte che ne abbiano avuto i necessari poteri dalle associazioni collegate.</i></p>
<p>Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.</p> <p>Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.</p>	<p>X. <i>Nelle controversie collettive dei lavoro l'azione giudiziaria non può essere intentata se l'organo corporativo non ha prima esperito il tentativo di conciliazione. Nelle controversie individuali concernenti l'interpretazione e l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, le associazioni professionali hanno facoltà di interporre i loro uffici per la conciliazione. La competenza per tali controversie è devoluta alla magistratura ordinaria, con l'aggiunta di assessori designati dalle associazioni professionali interessate.</i></p>

Fonte: Elaboração própria.

As décadas seguintes foram extremamente produtivas em termos doutrinários. Nos anos sessenta, um dos mais respeitáveis juristas italianos, Gino Giugni, desenvolveu a teoria do ordenamento intersindical. Tal questão já havia sido anunciada pelo célebre jurista Carnelutti (1936, p. 116/117) quando definiu o contrato coletivo como “híbrido, com corpo de contrato e alma de lei.”

A teoria do ordenamento intersindical buscava explicar tal natureza híbrida e a importância das fontes normativas oriundas da contratação coletiva. Tais normas, no plano do ordenamento jurídico estatal, são tratadas como a manifestação de vontade das partes e que as vincula, tal qual um contrato. No entanto, no plano intersindical, a produção normativa encontra grande importância como fonte de obrigações e causa de sanções. A teoria não se opunha à definitiva caracterização das questões sindicais no âmbito do direito privado após cessar a influência do Estado fascista, buscava apenas deixar claro o caráter bivalente das normas coletivas em matéria de direito sindical.

No entanto, a separação definitiva entre sindicato e Estado demandava outros muitos desafios. Dois deles parecem ser mais importantes e difíceis. Aliás, a relutância do Brasil em adotar e aplicar as convenções internacionais tem a ver com a legitimidade da manifestação e da representação para a contratação coletiva. O segundo com a efetividade da ação sindical e de representações não sindicais.

### 3. Os dilemas do novo modelo italiano

Em algo podemos concordar, o sistema corporativo é de muito mais fácil entendimento e trato diário. Ao existir um sindicato único reconhecido pelo Estado e que representa toda a categoria profissional ou econômica (empresarial) cessa qualquer dúvida sobre a abrangência de um acordo coletivo ou sobre a extensão da representação do sindicato. Do mesmo modo, a manifestação de vontade, requisito básico da formação de contratos, é tida como suprida pela manifestação sindical, ainda que existam trabalhadores não filiados e que sequer saibam da existência do sindicato.

De outra banda, a industrialização de finais do

século XIX, início do Século XX, oferecia maior simplicidade quanto aos métodos de produção, organização do mercado e partes envolvidas. A estrutura fordista da fábrica favorecia a identificação exata dos trabalhadores, os contatos entre estes e a agrupação de obreiros e empresas em grandes grupos, por ofícios/ramos similares. Tal cenário foi se modificando radicalmente, durante o Século XX e, de fato, atualmente, é raro encontrar uma fábrica de estilo clássico.

Ao revogar o sistema sindical corporativo, permitir a existência de representações de trabalhadores de caráter não sindical e instaurar um regime de liberdade sindical, muitas soluções precisaram ser encontradas. Acomodar sociedade e direito nunca é uma tarefa fácil e esta coube principalmente à doutrina e à jurisprudência, conforme foram se apresentando as circunstâncias.

#### 3.1. A liberdade sindical

Concomitantemente à queda do sistema corporativo e ao advento da nova constituição Italiana, em 1948, surge no mundo, inspirado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de Liberdade Sindical. De fato, houve a publicação da Convenção número 87 da Organização Internacional do Trabalho, justamente em 1948, na trigésima primeira reunião da Convenção Internacional do Trabalho.

A Convenção número 87 (OIT, 1948) recebe o título: Sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical. O texto é bastante simples e, em linhas gerais, busca estabelecer que as organizações sindicais devam ter liberdade de criação e funcionamento e que os trabalhadores ou empregadores devem ter plena liberdade de se filiar ou não àquelas organizações que desejem. Existem várias recomendações no intuito de evitar que os Estados ou outras instituições públicas ou privadas intervenham na atividade sindical e na organização das entidades sindicais. Exemplo é o artigo 3 (OIT, 1948) da mencionada convenção, que assim dispõe:

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação.
2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção suscetível de

limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

A Constituição Italiana, gestada em resposta ao regime autoritário e corporativo do período anterior, no mesmo ano da Convenção 87, só poderia consagrar, também ela, a liberdade sindical ampla, plena e sem restrições. À diferença do item 3 da *Carta del Lavoro* e das legislações brasileiras, a Constituição Italiana de 1948, no seu artigo 39 (Itália, 1948), diz “apenas”:

*Art. 39 L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.*

O “apenas” entre aspas, refere-se ao efeito que muitos autores atribuem às disposições da Constituição Italiana de 1948. Segundo muitos, a exemplo de Ghezzi e Romagnoli (1997), a constituição disse pouco, mas com significado. O simples fato de existir a primeira frase (“A organização sindical é livre”), seguida de ponto final, já acaba com as discussões sobre até onde chegaria esta liberdade. No ordenamento corporativo e, inclusive, na Constituição Brasileira de 1988, a mesma frase é seguida de condicionantes que limitam a abrangência da liberdade sindical plena.

A liberdade sindical encontra-se subdividida em outras liberdades menos abrangentes as quais juntas, compõem o importantíssimo e geral conceito de liberdade sindical. Dell’Ollio e Branca (1980) apontam três subdivisões da liberdade sindical. Seriam elas a liberdade de constituição dos sindicatos, a liberdade de filiação e a liberdade de atuação. Pela liberdade de constituição deve entender-se a total ausência de entraves estatais para a constituição dos sindicatos além dos requisitos mínimos para a constituição de uma associação civil, leiam-se, requisitos basicamente de forma dos estatutos e dos registros. A liberdade de filiação é a que deve possuir cada trabalhador ou empregador em filiar-se ou desfiliar-se de

qualquer organização sem constrangimentos nem prejuízos. Por fim, a liberdade de atuação refere-se a que o sindicato possa livremente exercer sua função sem receber ingerências externas.

Alguns autores brasileiros subdividem a liberdade sindical em mais espécies a exemplo de José Augusto Rodrigues Pinto (1998). Para o citado autor a liberdade sindical subdivide-se em liberdade de trabalhar, liberdade de associar-se, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de atuação, liberdade de filiação. As liberdades apontadas pelo autor são muito similares às apontadas pelo autor italiano já citado. As liberdades de associar-se, no sentido de que aos interessados deve ser permitido compor uma entidade para defesa de seus interesses e a de organização estão ambas englobadas pela liberdade de constituição referidas por Dell’ollio e Branca (1980).

A questão importante é ter sido a liberdade plena garantida na esfera sindical a partir da Constituição Italiana de 1948. Garantir a liberdade plena é mais difícil do que parece já que torna o ambiente sindical mais difuso, mais plural e torna bastante mais complicada a negociação coletiva e a vigência dos acordos e convenções coletivas. No entanto, a Itália veio enfrentando tais problemas durante a segunda metade do Século XX em busca da acomodação da liberdade sindical ao sistema de relações de trabalho pós-industrial.

### 3.2. Questões sobre a categoria

A profissão sempre esteve intimamente ligada à formação da identidade, ao papel que cada um desempenha no seu grupo social. Ao extrapolar o grupo familiar, para a sociedade em geral, importa a função que cada um realiza nas relações de trabalho. Seguindo a linha de Durkheim (1982), o trabalho que cada um realiza aproveita aos demais e contribui para a sobrevivência geral. Por tal motivo, explica-se a constante preocupação em classificar o papel dos indivíduos na sociedade através do ofício exercido. Da mesma maneira, ao conhecer o ofício, surgem na imaginação retratos e impressões daquele indivíduo particular. A profissão é, de certa forma, o elo que liga o indivíduo à sociedade, onde ele pode contribuir e receber sua contribuição e tomar parte no grupo social que o circunda.

Conhecer as estatísticas com relação às profissões e classificá-las sempre foi uma preocupação dos

Estados nacionais. A Itália realiza algum tipo de recenseamento com este objetivo desde 1871, ainda antes da unificação, onde os diversos dialetos são apontados como umas das várias dificuldades do estudo. Desde então foram realizados outros muitos, sendo o último em 2013 seguindo as determinações e classificações de âmbito internacional (Itália, 2013). A própria OIT possui uma classificação das ocupações a qual é utilizada como ponto de partida para a criação das classificações próprias de cada país (OIT, 2008). No Brasil, tal classificação vem sendo realizada desde 1977 e já recebeu diversas atualizações, a principal delas em 2002 (Brasil, 2010).

Como se pode notar a partir da análise das diversas classificações ao longo do tempo mostra-se uma tendência de aumento do número de diferentes profissões com o passar do tempo. Está claro que existem profissões que desaparecem e outras novas que surgem, no entanto, o número de novas profissões parece superar iterativamente o de profissões que somem. Da mesma forma, os critérios de agrupamento das profissões também mudam de maneira que é difícil encontrar um mesmo critério além do número total de profissões.

O sistema corporativo adotou um critério parecido ao das classificações, dividiu as profissões e as atividades econômicas seguindo um critério próprio e fixou-as mediante a legislação. As profissões e as categorias para associação sindical passaram a ser estabelecidas pelos critérios determinados na legislação corporativa a qual também determinava o sindicato autorizado a representar determinada categoria. Por exemplo, a lei dizia que seriam metalúrgicos todos aqueles trabalhadores empregados em determinadas empresas. Assim, estava criada uma categoria profissional e sua correspondente categoria econômica (formada pelas empresas já descritas).

Tal sistema, de maneira inegável, simplifica as relações sindicais, já que só existe um sindicato de cada categoria e um sindicato com o qual pode estabelecer negociações. Além disso, no início do Século XX, as relações de trabalho davam-se principalmente no âmbito industrial e não ocorriam mudanças com a velocidade e intensidade da modernidade. Era mais fácil, portanto, estabelecer uma classificação de categorias profissionais. No entanto, o sistema corporativo limita a liberdade sindical.

A categoria sempre foi uma espécie de fato social que deu fundamento à instituição jurídica dos

sindicatos. No período corporativo, presume-se a existência de uma categoria em razão de fatos “naturais” ou razoáveis. Ou seja, a partir da realidade de um grupo de trabalhadores que executam tarefas similares em empresas similares, presume o estado corporativo que tais trabalhadores possuem os mesmos interesses, as mesmas dificuldades e parecidas visões de mundo. No Brasil, a doutrina também exerceu o papel de apoio ou crítica aos critérios adotados pelo sistema corporativo. Oliveira Vianna (1943), por exemplo, aponta que sindicato de ofício ou categoria é aquele que mais convém à sociedade justamente porque a homogeneidade da composição da categoria profissional, oriunda da identidade, similitude e conexão das atividades exercidas entre seus membros tem condições de criar, de forma mais rápida entre os trabalhadores, a consciência de unidade de grupo e fortalecer a militância pelos interesses coletivos. Por outro lado temos a manifestação de Amauri Nascimento (1991) para quem a concepção de categoria é o prisma da organização sindical e para Campos Batalha (1992), ao destacar a categoria como critério de individualização de interesses afins e, portanto, existente como fato social.

Com o advento do reconhecimento da liberdade sindical, já não é mais lícito ao Estado presumir nada. A categoria passa a ser um conceito já não tão fundamental para a formação dos sindicatos. Em resumo, no sistema corporativo, a categoria é definida antes de o sindicato o ser pelo Estado; já em um ambiente de liberdade sindical, a categoria não pode existir *a priori* com relação ao sindicato. Segundo Giugni (2002), somente a partir da auto-organização de um grupo sob um conjunto de normas é que se pode identificar a categoria.

O tema causou inúmeras dúvidas e incertezas a partir do reconhecimento da liberdade sindical. Fundamentalmente, ao retirar-se o Estado como redator do conceito de categoria, cabe aos trabalhadores e empregadores defini-la. Felizmente, estes puderam contar também com a ajuda de doutrinadores, a exemplo de Danilo Guerrieri, que escreveu uma obra inteira dedicada ao estudo da categoria. Já ao começar seu livro o autor vaticina: “*Esame della nozione di categoria che da antica data affatica la mente dei giuristi senza ancora aver trovato univoca soluzione*” (Guerrieri, 1963: 31).

A categoria, independente do regime a que nos referimos, é um componente importante na individualização do sindicato. Em um regime de



liberdade sindical, a categoria poderia ser definida como a projeção do sindicato no espaço e no tempo. Além disso, é necessário desvincular o conceito de categoria em relação à profissão ou à atividade econômica. A categoria deve passar a ser sindical, antes de econômica ou profissional.

Para Guerrieri (1963), a categoria pós-corporativa, forma-se em torno de uma série de fatores que adquirem relevância, como núcleo da ação do novo grupo. A discussão estabelece-se sobre ser a categoria uma entidade social de fato e sobre a sua existência independentemente do ordenamento jurídico ou se somente a partir da constituição do sindicato esta adquire existência formal e material. Para o mesmo autor, a categoria não existe como sujeito de interesses senão a partir da constituição de um sindicato. Portanto, a categoria seria uma entidade meramente jurídica, sem existência material, uma abstração, parecida com a personalidade jurídica de entidades constituídas de acordo com as exigências legais (Guerrieri, 1963).

Face a tantas e novas questões, determinar o conceito de categoria no regime pós-corporativo é bastante mais complicado que no regime corporativo. Em teoria, podem ser formados sindicatos com os mais variados escopos de atuação, reunindo trabalhadores de diversas profissões, por isso, a categoria, não necessariamente englobará membros possuidores de um mesmo *status* profissional. No entanto, a categoria é uma entidade jurídica e possui interesses próprios, distintos daqueles dos seus membros.

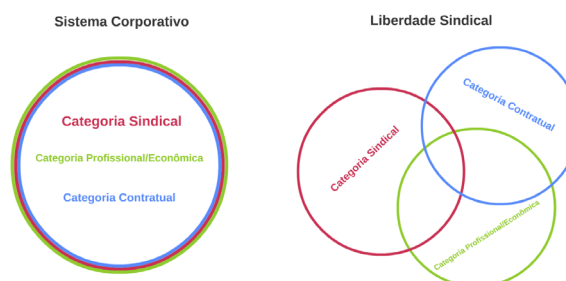
Muitas outras discussões sobre a questão da categoria seriam pertinentes. No entanto, é impossível abordar todos os matizes de um instituto complexo. A complexidade ocasionou também diversos problemas de adequação dos sindicatos e, principalmente, com relação à negociação coletiva. É postulado da teoria dos contratos que é necessária a manifestação de vontade para a conclusão do negócio jurídico. O sistema corporativo, a partir do simples pertencimento à determinada categoria, presunha a manifestação de vontade do trabalhador em favor da sua categoria. Em um ambiente de liberdade sindical a manifestação de vontade não pode ser presumida e cria problemas no momento da contratação coletiva. Vejamos como a Itália resolveu tais problemas.

### 3.3. A abrangência dos contratos coletivos

Condensar e garantir todos os postulados da liberdade sindical não é tarefa fácil e a legislação, doutrina e jurisprudência italianas vêm, desde a metade do século XX tentando encontrar a melhor forma de que possam conviver os diversos postulados da liberdade sindical. Apenas a título de exemplo, imagine-se que determinado sindicato possui acordo coletivo com determinada empresa para o estabelecimento de certas condições aos trabalhadores. O contrato, segundo a doutrina tradicional, obriga apenas as partes e seus efeitos não deveriam ser sentidos por terceiros. Neste contexto, a empresa poderia optar então por contratar trabalhadores não vinculados àquele sindicato e assim livrar-se de aplicar as condições mais favoráveis estabelecidas na negociação coletiva. O sindicato de trabalhadores prontamente seria extinto por absoluta falta de trabalhadores.

O contrato coletivo é um *tertium genus* de contrato e serve como fonte de direitos e obrigações no mundo do trabalho (Ghezzi e Romagnoli, 1997). Bom que se diga, a contratação coletiva é responsável por muito da complexidade e especificidade do direito trabalhista. Para cada relação há uma superposição de normas, lei, contrato coletivo e contrato individual a regular as bases da atividade (Magnani, 2013).

Nesse sentido, como já vimos anteriormente, no sistema corporativo o estado garante a correspondência entre categoria profissional/econômica, categoria sindical e categoria contratual entendida esta última como a categoria a quem atinge os efeitos da contratação coletiva. No sistema onde está garantida a liberdade sindical plena nem sempre as categorias se correspondem. Em um esquema simples poder-se-ia definir ambos os sistemas visualmente com o seguinte quadro:



Como se vê acima, a liberdade sindical torna infinitamente mais complexa a contratação coletiva já que esta pode beneficiar/obrigar apenas uma parte da categoria sindical e da categoria profissional/econômica envolvidas. Tal situação poderia ocasionar, por exemplo, que as empresas relutassem em contratar trabalhadores pertencentes a determinada categoria sindical tendo em vista as condições da norma coletiva estabelecida para com aquele sindicato.

A solução encontrada pelo sistema sindical italiano para o problema foi a de adotar o critério do sindicato mais representativo (Giugni, 2002). Isto é, quando diversos sindicatos representam a uma categoria profissional/econômica negociará somente o sindicato mais representativo e aquela negociação será válida para toda a categoria profissional/econômica. O sindicato mais representativo pode ser aferido segundo critérios históricos ou técnicos. Com relação a critérios históricos prevalecem as grandes confederações sindicais que negociam contratos coletivos de base regional ou mesmo nacional, os quais abrangem todas as entidades filiadas. Os critérios técnicos envolvem a consistência numérica dos membros, presença equilibrada em diversos setores e a participação em atividades públicas e privadas de relevo, audiências públicas, projetos de lei, ações sociais etc. (Giugni, 2002).

Segundo muitos autores tal critério já está em decadência, pois além de não garantir a liberdade sindical plena, não atende às mutações da base sindical advindas de questões como a terceirização, pejotização, novas profissões, prevalência do trabalho intelectual sobre o manual e fragmentação social. A solidariedade de classe e os interesses contrapostos presentes no seio das diversas organizações sindicais reclamam uma ação sindical mais plural e complexa (Galantino, 2003).

A Itália entra agora em uma nova fase de garantia da liberdade sindical e da proibição das condutas antissindicais. No entanto, este novel e difícil estágio da evolução das relações não havia sido possível sem os enfrentamentos e a produção doutrinária e jurisprudencial de mais de 60 anos de liberdade sindical plena.

## 4. Considerações finais

Segundo o contexto exposto no presente trabalho, nota-se que o sistema sindical estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, em 1943, tornou-se completamente obsoleto apenas 5 anos depois. Desde então, o Brasil enfrenta as convenções internacionais e não permite a adoção de um sistema de liberdade sindical plena.

Sussekind (2004) refere que no primeiro ano de seu mandato presidencial, Luis Inácio Lula da Silva sinalizou a necessidade de mudança no sistema sindical brasileiro. Um dos poucos avanços concretizados neste campo veio através do reconhecimento das centrais sindicais como parte integrante do sistema sindical. O reconhecimento das Centrais Sindicais é mais um indício de que, para o trabalhador brasileiro, o limitado conceito de categoria expresso na Consolidação das Leis do Trabalho já não é suficiente.

As razões são muitas, algumas contextuais e outras apenas de interesse político-econômico. Certamente contribuiu o fato de o Brasil estar ao lado dos aliados ao final da segunda guerra mundial dando a impressão de regime vitorioso. Sob outra ótica, a burguesia, buscava tomar o controle estatal das mãos da oligarquia rural e propiciar a expansão do capitalismo no Brasil. Para Boris Fausto (1997), existe uma conexão entre a industrialização brasileira e a Revolução de 30, não porque o movimento tenha redundado em benefício da burguesia nacional e sim pelo surgimento e participação desta como fração de classe. As contradições sobre o sistema sindical fascista não foram resolvidas pela constituição de 1946. Por um lado, desejava-se maior liberdade no campo econômico e o rompimento com a ordem estadonovista, e, por outro, temia-se a liberação das classes trabalhadoras ou a apropriação destas pelos movimentos comunistas, ao ser extinto o sistema sindical corporativista. Assim, optou-se por um sistema pluralista sob o ponto de vista político mas com restrições no tocante à organização e sua desvinculação do estado. A classe trabalhadora realiza suas maiores conquistas a partir de um movimento sindical livre e fortemente organizado. A manutenção do regime sindical corporativo parece ter favorecido, naquele primeiro momento, à classe burguesa, que passa a atuar em um mercado com menos entraves e sem tantas reivindicações sindicais de um sindicalismo que permanece em estado de sonolência sob o regime estatal desde então (Vianna, 1976).

Por outro lado, a conveniência do sistema corporativo para os governantes é total.

Os sindicatos são uma fonte importante de arrecadação através da contribuição sindical e facilmente podem ser utilizados como massa de manobra devido à promíscua relação com o Estado brasileiro. A contribuição sindical compulsória afronta e é totalmente incompatível com um regime de liberdade sindical. Ademais, com os sindicatos quase como órgãos públicos, o Estado não precisa atuar como parte que é nas relações de trabalho, reservando-se apenas a condição de mediador e coibidor de abusos através do Poder Judiciário. Esse contexto provocou a afirmação de Buarque de Holanda (1995, p. 187) para quem no “fascismo, a variedade brasileira ainda trouxe a agravante de poder passar por uma teoria meramente conservadora...”. E, com efeito, a manobra utilizada por Vargas, não só acalmava as classes trabalhadoras com a garantia de direitos mínimos como também estabelecia as bases para o controle operário a partir do Estado via sindicatos e imposto sindical.

Todas estas circunstâncias conduziram o Brasil a um período de mais de 60 anos de atraso no plano sindical em relação à maioria dos países e organizações internacionais. Este fato obsta, inclusive, a participação em acordos internacionais de comércio, os quais exigem, em favor da livre concorrência e regime de preços, a existência de um sistema sindical livre.

É certo que adotar a liberdade sindical não será fácil. Passará o País por muitas dificuldades, incertezas e um longo período de adaptação. Entretanto, quanto antes o Brasil iniciar sua caminhada, antes poderão a sociedade e as relações de trabalho entender o novo sistema e tomar consciência de suas árduas tarefas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*, Decreto-Lei 5452. Rio de Janeiro.
- BRASIL. (2010). *Classificação Brasileira de Ocupações*. Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília.
- BUARQUE DE HOLANDA, S. (1995). *Raízes do Brasil*. São Paulo: Companhia das Letras.
- CAMPOS BATALHA, W. S. (1992). *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo: LTr.
- CARNELUTTI, F. (1936). *Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro*. Padova: CEDAM.
- DELL'OLLIO, M.; BRANCA, G. (1980). *L'organizzazione e l'azione sindacale*. Padova: CEDAM.
- DURKHEIM, E. (1982). *La división del trabajo social*. Madri: Akal.
- FAUSTO, B. (1997). *Revolução de 30: historiografia e história*. São Paulo: Companhia das Letras.
- GALANTINO, L. (2003). *Diritto Sindicale*. Torino: Giapichelli.
- GHEZZI, G.; ROMAGNOLI, U. (1997). *Il diritto sindacale*. Bologna: Zanichelli.
- GIUGNI, G. (2002). *Diritto Sindicale*. Bari: Cacucci.
- GUERRIERI, D. (1963). *La categoria nell'ordinamento giuridico del lavoro*. Milano: A. Giuffrè.
- ITÁLIA. (1948). *Costituzione Italiana*. Roma, 1948.
- ITÁLIA. (2013). *Istituto Nazionale di Statistica*. Le classificazione delle professioni. Roma: Stealth.
- MAGNANI, M. (2013). *Diritto Sindicale*. Torino: Giapichelli.
- MESSINA, G. (1948). *Scritti di diritto del lavoro* Milano: Giuffrè.
- NASCIMENTO, A. M. (1991) *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva.
- OLIVEIRA VIANNA, F. J. (1943). *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: M. Limonad.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (1948) *Convenção nº 87*. San Francisco.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2008) *International Standard Classification of Occupations*. Genebra.
- PEREIRA BRITO, J. B. (2003). *O Sindicalismo No Brasil: Uma Proposta Para Seu Fortalecimento*. Em: *Direito Coletivo Do Trabalho Em Uma Sociedade Pós-Industrial*. Estudos Em Homenagem Ao Ministro Antonio José De Barros Levenhagen. Tércio José Vidotti e Francisco

Alberto da Motta Peixoto Giordani (Orgs.) São Paulo: LTr.

PERSIANI, M. (2012). Diritto Sindacale. Padova: Cedam.

PINTO, J. A. R. (1998) Direito Sindical e Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr.

SANTORO-PASSARELLI, G. (2009). Diritto Sindacale. Bari: Laterza.

SUSSEKIND, A. (2004). Direito Constitucional do Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Renovar.

VIANNA, L. W. (1976). Liberalismo e Sindicato no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra.