

# O MODELO SINDICAL BRASILEIRO É CORPORATIVISTA, PÓS-CORPORATIVISTA OU SEMICORPORATIVISTA

Renato Rua de Almeida\*

Respondi a esta pergunta formulada pelo coordenador do 52º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho promovido pela LTr Editora e realizado em São Paulo de 25 a 27 de junho de 2012, professor Amauri Mascaro Nascimento, a quem rendi minhas homenagens, durante minha participação no 7º Painel sobre O Modelo Sindical Brasileiro, com as lições tiradas de sua vasta obra sobre direito coletivo do trabalho, mencionada ao longo da presente exposição, certamente a obra mais completa entre nós a respeito da matéria.

Acrescentei minhas próprias reflexões extraídas de longa experiência como advogado trabalhista e de sindicatos de trabalhadores, e também como professor da disciplina de direito coletivo de trabalho oferecida no curso de pós-graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Basicamente a noção do corporativismo sindical advém do fato de serem os sindicatos entes de direito público e, por essa razão, controlados pelo Estado para atingir seus objetivos políticos.

É oportuno lembrar que essa noção aplica-se não apenas aos chamados sindicatos profissionais, mas também aos sindicatos patronais, uma vez que, sendo a principal aspiração do Estado corporativo a harmonia entre as classes sociais, era imprescindível a criação de um modelo sindical simétrico representando trabalhadores e empregadores, e que fosse por ele, Estado, controlado.

No entanto, a análise presente terá por foco o sindicalismo profissional, pela sua importância histórica, política e social no Brasil.

Essa noção foi adotada pela **Carta del Lavoro** do Estado fascista italiano.

Ela foi igualmente seguida no Brasil pelo Estado Novo que resultou da Constituição de 1937, e, especialmente, pelo Decreto-lei n. 1.402, de 5.7.1939, que regulou a sindicalização brasileira inspirada na organização corporativa italiana.

---

\*Advogado trabalhista, professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC-SP e doutor em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne), membro da ANDT e do IBDSIJ.

Por definição constitucional, a partir da Constituição de 1937 o sindicato brasileiro exerceu funções delegadas do Poder Público, e, no dizer de Oliveira Viana, “toda vida das associações profissionais passará a gravitar em torno do Ministério do Trabalho: nele nascerão; com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão; nele se extinguirão”.

De fato, a criação de sindicato dependia do rígido quadro de enquadramento sindical elaborado pela famigerada Comissão de Enquadramento Sindical, da adoção de um estatuto padrão, e da expedição pelo então denominado Ministério do Trabalho da carta sindical. Uma vez gestado o sindicato no seio do Ministério do Trabalho, este exercia ampla interferência na sua vida, especialmente no controle das eleições sindicais. Finalmente, o Ministério do Trabalho podia intervir administrativamente nos sindicatos, afastando diretorias e nomeando juntas governativas, e, inclusive, cassando a carta sindical, sobretudo quando ideologicamente a direção sindical fugisse das diretrizes políticas governamentais.

Portanto, o modelo sindical brasileiro era perfeitamente corporativista, isto é, controlado e instrumentalizado pelo Estado, contrariando frontalmente o modelo sindical democrático consagrado pela Convenção n. 87 de 1948 da OIT, sobre a liberdade sindical.

O conceito de liberdade sindical, do qual deriva o modelo sindical democrático, foi examinado pelo grande filósofo humanista e cristão do Século XX, Jacques Maritain, inspirador da Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU de 1948, quando afirma que:

[...] a liberdade sindical deve ser entendida como a liberdade dos trabalhadores de se agruparem nos sindicatos de sua escolha, bem como a autonomia dos próprios sindicatos, que devem ser livres de se organizarem como eles preferirem sem que o Estado os possa unificar à força ou os controlar.

É interessante observar que tanto a Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, como a Convenção n. 87 da OIT, sobre a liberdade sindical, são diplomas de 1948.

Portanto, nada melhor do que se valer do conceito do filósofo Jacques Maritain sobre a liberdade sindical, uma vez que, em razão de sua vasta obra sobre filosofia política, ele inspirou, como visto, a Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, e, certamente, a própria Convenção n. 87 da OIT, já que este organismo internacional pertence à ONU.

Com o advento da Constituição de 1988, inspirada, por sua vez, ainda que parcialmente, na Convenção n. 87 de 1948 da OIT, sobre a liberdade sindical, o professor Amauri Mascaro Nascimento entende que, em razão do disposto no art. 8º, inciso I, do texto constitucional, “o sindicato brasileiro não deve mais ser visto como corporativista” por ter conquistado autonomia em relação ao Estado, uma vez que a lei não poderá exigir autorização prévia do Estado para a fundação do sindicato, salvo o registro no atualmente denominado Ministério do Trabalho e Emprego, cujo ato administrativo é vinculado e não discricionário - conforme decisão do STF -, sendo vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção administrativas na vida sindical.

É de se registrar que esta conquista foi fruto da luta dos trabalhadores de uma conhecida fábrica de cimento em Perus, na periferia de São Paulo, e dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, que, depois de terem sofrido seus respectivos sindicatos intervenções administrativas, com o afastamento dos diretores - o então sindicalista Lula era o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema-, reconquistaram as direções sindicais em decorrência, entre outros fatores, de denúncias por violação da liberdade sindical apresentadas contra o governo brasileiro perante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT em Genebra. Tais denúncias foram formuladas com base em parecer jurídico por mim elaborado e depois publicado como artigo.

As referidas denúncias foram apresentadas perante a Organização Internacional do Trabalho, mesmo não tendo ainda o Brasil ratificado a Convenção n. 87 de 1948 da OIT sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, em razão de estar esse procedimento previsto pelo Comitê de Liberdade Sindical, uma vez que o princípio da liberdade sindical consta da Constituição da OIT, e a representação tripartite é essencial à própria existência desse organismo internacional da ONU.

Mas, mesmo por essa razão, o professor Amauri Mascaro Nascimento entende que “não se pode ainda falar em avanço do modelo de organização sindical brasileiro de corporativista para pós-corporativista”, como se já tivéssemos alcançado a plena liberdade sindical preconizada pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, em seu art. 23, § 4º, e pela Convenção n. 87 da OIT, também de 1948, sobre a liberdade e proteção do direito de sindicalização.

Com efeito, a Convenção n. 87 da OIT, em seu art. 2º, prescreve que trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem.

Aliás, a Convenção n. 87 de 1948 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, certamente por contrariar interesses poderosos, é considerada como o primeiro tratado internacional que consagrou formalmente uma das liberdades fundamentais do homem.

Para ressaltar a importância da liberdade sindical na atualidade, a OIT, em sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada em 1998, a elege como tal ao lado do efetivo direito de negociação coletiva – aliás este direito é a principal consequência da liberdade sindical –, da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, da efetiva abolição do trabalho infantil e da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Por essa razão, o professor Amauri Mascaro Nascimento afirma que “o atual sistema sindical brasileiro é semicorporativista ou neocorporativista, na medida em que mescla elementos que identificam um sindicalismo de liberdade sindical com resíduos de corporativismo”.

Esses resíduos existem em função da unicidade sindical, prevista pelo art. 8º, inciso II, da CF/1988, e são representados pelo quadro de enquadramento sindical previsto pelo art. 577 da CLT - reconhecido como válido pelo STF -, e pelo sistema de categoria a priori, embora abalado com novos sindicatos não previstos no quadro oficial, porque este se mostra desatualizado face à realidade profissional e sindical no Brasil.

Em resumo, diz ainda o professor Amauri Mascaro Nascimento que atualmente possuímos “um sindicalismo semicorporativista ou neocorporativista tendo como característica mais importante a existência de sindicatos como pessoas jurídicas de direito privado atuando em um modelo de unicidade sindical”.

Aliás, o modelo de unicidade sindical convive com um pluralismo perverso, em decorrência da pulverização dos sindicatos provocada pela figura do desmembramento das categorias, sobretudo profissionais, com vistas à arrecadação da contribuição sindical obrigatória.

A questão da unicidade sindical prevista pelo art. 8º, inciso II, da Constituição de 1988, significa a vedação da criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, sustentada compulsoriamente pela contribuição sindical prevista pelo art. 8º, inciso IV, do mesmo texto constitucional, é certamente o grande empecilho para que o nosso sistema ou modelo de organização sindical avance para um pós-corporativismo, isto é, de plena liberdade sindical, à luz da Convenção n. 87 de 1948 da OIT, em especial pelo seu art. 2º, que, como já visto, prevê o direito de se constituir sindicato de livre escolha.

Ademais, a unicidade sindical contraria ainda uma vez o filósofo Jacques Maritain, quando afirma que “o elemento pluralístico é inerente a toda sociedade verdadeiramente política”, ou como declaram Jean-Maurice Verdier e Alain Supiot, que “a pluralidade é o corolário da liberdade sindical”.

A propósito, a unicidade sindical prevista no art. 8º, inciso II, da CF de 1988, conflita com um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito brasileiro, que é o pluralismo político, consubstanciado no art. 1º, inciso V, do texto constitucional, vale dizer, o pluralismo de todo organismo social como corolário da democracia, como de resto é garantido às demais associações civis, pela dicção do art. 5º, inciso XVII, do mesmo texto constitucional.

Como consequência, a unicidade sindical faz com que o sindicato brasileiro seja muito pouco representativo e distante do local de trabalho.

Ademais, esse nosso modelo de unicidade sindical, sustentado pelo sistema da categoria a priori e pela contribuição sindical compulsória, resulta-nos um sindicalismo monopolista autoritário, com a perpetuação no poder do grupo dominante (não há limite legal no exercício do poder sindical como existe na representação dos empregados na CIPA), pelo que a alternância do poder - característica da representação democrática - não ocorre na prática, e, quando há sucessão, esta caracteriza-se por uma quase hereditariedade.

Por fim, o modelo de unicidade sindical imposto pela heteronomia da norma constitucional, sem as alternativas pluralísticas que ensejariam uma saudável concorrência pela representação sindical e, em decorrência, uma verdadeira representatividade, é repellido pela jurisprudência da OIT como antidemocrático e contrário à liberdade sindical, que só admite o monopólio de representação sindical de fato, isto é, a unidade sindical resultante da opção livre, democrática e coletiva dos trabalhadores.

Por essas razões, o nosso modelo é neocorporativista ou semi-corporativista, ou ainda, se permitirem, corporativista fora do Estado.

Esse modelo sindical enseja, como lembra o constitucionalista português José Carlos Vieira de Andrade:

[...] nas relações privadas de poder, quando uma entidade disponha de poder especial de caráter privado sobre outros indivíduos, pode ocorrer a violação dos direitos fundamentais desses indivíduos[...]

E exemplifica com os poderes dos sindicatos sobre os trabalhadores representados, quando excluem ou omitem determinados trabalhadores de sua proteção. Essa exclusão ou omissão de determinados trabalhadores da proteção sindical enseja a violação da liberdade sindical, como direito fundamental, desses trabalhadores excluídos ou omitidos pelos sindicatos que os representam.

Dois exemplos de violação dos direitos dos trabalhadores pelos próprios sindicatos que os representam ocorreram recentemente em razão da ação negativa, de um lado, de alguns sindicatos dos bancários da CUT e, do outro lado, da ação também negativa dos sindicatos dos metalúrgicos da Força Sindical do Estado de São Paulo.

Com efeito, nos anos de 1990, alguns sindicatos dos bancários filiados à CUT e espalhados pelo Brasil, sob a liderança do Sindicato dos Bancários de São Paulo, passaram a celebrar anualmente acordos coletivos de trabalho com o Banespa, que era à época uma sociedade de economia mista, estipulando o pagamento da PLR (Participação no Lucros ou Resultados) aos empregados em substituição ao recebimento de duas gratificações anuais previstas no Regulamento do Pessoal. Essas duas gratificações anuais eram pagas cada uma delas semestralmente e no valor cada qual de um salário mensal.

Ora, os empregados aposentados, por força da norma regulamentar interna, também recebiam as duas gratificações anuais.

Ocorre que os sindicatos não tiveram o cuidado de expressamente fazer constar nos acordos coletivos de trabalho que os aposentados continuariam a receber as duas gratificações anuais, ou, pelo menos, teriam o direito ao recebimento da PLR em sua substituição.

Aproveitando, ao que tudo indica, da omissão em relação aos aposentados, o Banco Santander, que sucedeu o Banespa, deixou de pagar aos aposentados tanto as duas gratificações anuais, porque foram substituídas pela PLR, como também a própria PLR, que, por definição, é, em princípio, devida somente ao pessoal da ativa.

De fato, inicialmente por meio de negociação coletiva e, posteriormente, por força da Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a PLR é devida, em princípio, ao pessoal da ativa.

Essa alteração negociada é explicada porque o Banespa se encontrava em processo de privatização, o que o tornaria mais atraente para ser comprado por um custo menor de encargo trabalhista.

De fato, a substituição das gratificações anuais pela PLR implicava redução dos custos da folha de pagamento, pois, na conformidade do art. 3º, da Lei n. 10.101/2000, a PLR não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

Esses acordos coletivos de trabalho anuais foram aprovados em assembleia geral dos empregados do Banespa, porque os aposentados presentes representavam uma oposição minoritária em relação aos empregados da ativa. A aprovação pela maioria representada pelos empregados da ativa deveu-se à expectativa de manterem seus empregos com a privatização, que de fato veio a ocorrer por conta do descalabro administrativo do Banespa.

A propósito, é preciso lembrar que o Banespa, antes da privatização, sofrera intervenção do Banco Central, sendo federalizado, em razão de sua situação de insolvência e das dívidas contraídas pelo Estado de São Paulo junto à União.

Ademais, no início dos anos de 2000, esses mesmos acordos coletivos de trabalho firmados com o Banco Santander, após a privatização do Banespa ocorrida em 2001, passaram a estipular que os reajustes salariais anuais previstos pelas convenções coletivas de trabalho celebradas com os sindicatos patronais da categoria econômica dos banqueiros fossem substituídos por determinadas vantagens que, na verdade, só interessavam ao pessoal da ativa, deixando, mais uma vez, os aposentados desprotegidos e agora sem o reajuste salarial da complementação da aposentadoria.

Com efeito, em troca dos reajustes salariais anuais da categoria profissional dos bancários, o pessoal da ativa do Banco Santander, sucessor do Banespa, passou a ter estabilidade no emprego e a receber corrigido o pagamento de verbas de natureza indenizatória, tais como licença-prêmio e quinquênio, e também o pagamento corrigido de vantagens como auxílio-creche e auxílio-alimentação, sem integração na base salarial e nos direitos trabalhistas.

Ora, essas alterações negociadas em relação à substituição dos reajustes salariais pela estabilidade no emprego, em particular, além da correção de verbas de natureza indenizatória e de outras vantagens, interessavam aos chamados empregados da ativa, porque eles se encontravam, com a privatização recente, temerosos de um plano de demissão voluntária, como, aliás, ocorrera anteriormente à época do Banespa.

No entanto, essas novas condições negociadas coletivamente em substituição aos reajustes salariais, como visto, mais uma vez não beneficiaram os aposentados, já que compreendiam vantagens tipicamente devidas ao pessoal da ativa.

Portanto, os aposentados ficaram durante seis anos sem reajustes em sua complementação de aposentadoria, já que foram cinco anos de negociação coletiva em que se estabeleceu a substituição dos reajustes salariais da categoria dos bancários pelas vantagens devidas ao pessoal da ativa.

É verdade que, antes da privatização do Banespa ocorrida em 2001, este oferecera aos aposentados a opção para reajustar a complementação da aposentadoria pelo índice do IGPDÍ previsto pelo Banesprev - fundo de pensão dos empregados -, mas 95% de um total de quase 10 mil aposentados optaram por permanecer com o reajuste salarial da categoria profissional dos bancários, como previsto pela norma regulamentar interna, mesmo porque a opção pelo reajuste da complementação da aposentadoria pelo índice do IGPDÍ do Banesprev implicava a renúncia a algumas vantagens, entre elas o recebimento das duas gratificações anuais.

Ademais, os 95% dos aposentados não esperavam que, com a privatização em 2001 do Banespa pelo Banco Santander, os acordos coletivos de trabalho a partir de então firmados os excluíssem de qualquer reajuste salarial em sua complementação de aposentadoria, impondo-lhes um cruel congelamento salarial.

De fato, na conformidade da norma regulamentar, o reajuste da complementação de aposentadoria paga inicialmente pelo Banespa e depois da privatização pelo Banco Santander, seu sucessor trabalhista, dependia, pela norma regulamentar interna, do reajuste salarial efetivamente recebido pelo pessoal da ativa.

Portanto, como o pessoal da ativa teve os reajustes salariais anuais substituídos por vantagens que lhes eram próprias, os aposentados nada receberam de reajuste salarial e sofreram, como visto, um congelamento da complementação de aposentadoria, implicando a perda de 65% do poder aquisitivo, se comparado com os índices de reajuste salarial da categoria bancária.

Ora, mais uma vez em relação aos aposentados houve uma omissão da parte dos sindicatos dos bancários filiados à CUT na negociação coletiva com o Banco Santander, sucessor do Banespa, quando deveriam reivindicar lhes fosse garantido o mesmo índice do IGPDÍ do Banesprev aplicado para o reajuste da complementação da aposentaria daqueles 5% que por ele optaram, sem implicar qualquer renúncia dos direitos previstos pela norma regulamentar.

Como ocorrera na aprovação da substituição das gratificações anuais pela PLR, aqui também a maioria nas assembleias sindicais era formada pelos empregados da ativa do Banco Santander, sucessor do Banespa, que aprovaram os acordos coletivos de trabalho prevendo a substituição dos reajustes salariais da categoria profissional pelas vantagens por eles auferidas, apesar da oposição dos aposentados, que, como visto, nada receberam em troca e sofreram injusto congelamento da complementação da aposentadoria.

A complementação de aposentadoria dos aposentados - sem que até hoje tenha sido restabelecida a defasagem anterior - passou a ser reajustada recentemente por exigência da Lei Complementar n. 109/2001 (sobre o regime da previdência privada), que obrigou o Banco Santander a aplicar a todos os aposentados os índices de reajuste previstos pelo fundo de previdência chamado Banesprev, tendo, para tanto, os aposentados optado entre os índices do INPC e do reajuste salarial, este decorrente da negociação coletiva entre os sindicatos dos bancários e a Febraban, órgão sindical patronal representante dos banqueiros.

Diante dessa situação, os aposentados viram-se na necessidade de se valerem de sua associação civil para a defesa de seus direitos individuais homogêneos perante a Justiça do Trabalho.

As associações civis têm legitimidade reconhecida constitucionalmente (art. 5º, XXI, da CF/1988), podendo, quando expressamente autorizadas, representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente.

Por sua vez, a Lei da Ação Civil Pública n. 7.347/1985 e a Lei do Código de Defesa do Consumidor n. 8.078/1990 prescrevem a legitimidade das associações civis, legalmente constituídas e autorizadas, para o ajuizamento de ações civis públicas em defesa dos direitos e interesses individuais homogêneos de seus filiados.

A associação civil dos chamados aposentados do Banespa (AFABESP) ingressou com várias ações civis públicas, por mim patrocinadas, perante a Justiça do Trabalho, buscando a reparação para os aposentados em razão da perda do recebimento das gratificações semestrais e em razão do congelamento da complementação de aposentadoria.

Algumas dessas ações ainda tramitam perante a Justiça do Trabalho, sendo que a específica sobre pagamento das gratificações anuais foi julgada procedente quanto ao mérito em todas as instâncias da Justiça do Trabalho, estando *sub judice* perante o STF.

A Afabesp obteve o reconhecimento de sua legitimidade concorrente aos sindicatos dos bancários para defesa dos direitos individuais homogêneos de seus representados e substituídos, em decisão memorável da 2ª Turma do TST, nos autos do processo TST-RR-42400/1998-0036-02.00, em que se pleiteou o restabelecimento do pagamento das gratificações semestrais, tendo como relator e então Presidente da Turma, Ministro Vantuil Abdala, decisão esta mantida pela SDI-1 do TST (processo n. ED-E-ED-RR-42400-13.1998.5.02.0036 e processo n. ED-E-ED-RR-424/1998-036-02-00.6), sendo relator o Ministro Augusto César Leite de Carvalho.

Essa decisão histórica do TST consagrou uma interpretação mais democrática a respeito da aplicação do art. 8º, inciso III, da CF de 1988, isto é, contrária à outra interpretação mais restritiva no sentido de que tal representação fosse exclusiva dos sindicatos, sob pena de violação do princípio da unicidade sindical, previsto pelo art. 8º, inciso II, do mesmo texto constitucional.

Ademais, a representação concorrente da associação civil em defesa dos interesses individuais homogêneos, de natureza particular ou concreta dos representados e substituídos - por já estarem os direitos reclamados previstos no ordenamento jurídico -, em nada conflita com o princípio da unicidade sindical, porquanto a exclusividade da representação sindical permanece quando se trata da defesa dos interesses coletivos em sentido estrito dos trabalhadores, de natureza geral ou abstrata, visando à melhoria das suas condições sociais por meio da negociação coletiva de trabalho (art. 8º, inciso VI, da CF/1988) e dos dissídios coletivos de natureza jurídica ou econômica (art. 114, § 2º da CF/1988, e art. 857 da CLT).

A propósito da diferença da natureza jurídica dos interesses nas relações individuais daqueles interesses nas relações coletivas, Mozart Victor Russomano afirma que “nas relações individuais, os interesses em jogo, harmonia ou confronto são, sempre, particulares ou concretos; enquanto, nas relações coletivas, se situam os interesses gerais ou abstratos de uma ou mais de uma categoria”.

Nessa mesma linha de raciocínio, Antônio Monteiro Fernandes, examinando a autonomia coletiva profissional (dos sindicatos) e as convenções e acordos coletivos de trabalho dela resultantes, afirma que eles estabelecem “normas abstratamente endereçadas aos membros destes grupos”, em atendimento ao que denomina “interesse coletivo profissional” (interesse coletivo em sentido estrito), que “não se reduz aos mero somatório dos interesses individuais dos membros do grupo”, uma vez que estes últimos nada mais são do que os interesses individuais homogêneos.

Vê-se, portanto, que embora passassem a ter a concorrência da associação civil na defesa dos interesses individuais homogêneos dos aposentados do antigo Banespa, hoje sucedido pelo Banco Santander, em virtude da exclusão de seus direitos da proteção sindical, os sindicatos dos bancários filiados à CUT preservaram o poder sindical nas eleições gerais, já que estes aposentados representavam minoria contrária no seio da categoria profissional dos bancários.

Por outro lado, os sindicatos dos metalúrgicos do Estado de São Paulo, filiados à Força Sindical, tendo à frente o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, celebraram convenções coletivas de trabalho com sindicatos representantes das empresas dos mais diversos grupos econômicos metalúrgicos da poderosa Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), excluindo da estabilidade dos acidentados até a aposentadoria os trabalhadores portadores de doença profissional, equiparada pela lei previdenciária ao acidente de trabalho.

Esse direito era assegurado há 20 anos, desde as convenções coletivas de trabalho de 1978-1979 até as convenções coletivas de trabalho de 1998-1999, tanto aos trabalhadores metalúrgicos vitimados de acidente de trabalho típico como àqueles portadores de doença profissional.

No entanto, a partir das convenções coletivas de trabalho de 1999-2001, permaneceu na norma coletiva apenas a estabilidade do acidentado até a aposentadoria para o trabalhador vítima de acidente de trabalho típico (cláusula 26-Garantia ao Empregado Afastado do Serviço Militar por Enfermidade ou Por Acidente do Trabalho Sem Perda de Capacidade Laboral, da convenção coletiva de trabalho de 1999-2001 abaixo mencionada), ficando os portadores de doença profissional com uma estabilidade provisória de 33 meses após o evento (cláusula 27-Garantia Temporária de Emprego ao Empregado Portador de Doença Profissional ou Ocupacional, da convenção coletiva de trabalho de 1999-2001 abaixo

mencionada), o que, na verdade, implicou uma ampliação da estabilidade provisória de 12 meses prevista pelo artigo 118, da Lei n. 8.213/1991, mas totalmente desvantajosa para esses trabalhadores, pois poderiam ser despedidos sem justa causa após o decurso do período estabilitário.

Aliás, essa modificação normativa resultou também prejuízo para muitos trabalhadores despedidos sem justa causa, embora portadores de doença profissional, que, por força da Orientação Jurisprudencial n. 41 da SDI-1 do TST, já tinham incorporado em seus contratos individuais, em razão do princípio da ultratividade, o direito à estabilidade do acidentado até a aposentadoria.

Esses trabalhadores despedidos sem justa causa, muitos deles faltando em média de 5 a 10 anos para se aposentarem, tiveram que ajuizar reclamações trabalhistas pleiteando sua reintegração no emprego, como ocorreu em Guarulhos, em razão de ter uma empresa metalúrgica multinacional denominada Visteon despedido em massa dezenas de trabalhadores acometidos de doença profissional, embora protegidos pela estabilidade normativa do acidentado, sob o pretexto de que na ocasião perdera o fornecimento de peças e acessórios para a empresa automobilística Honda, sua cliente, mantendo, no entanto, ao mesmo tempo, em seu quadro de empregados, outros trabalhadores não acometidos de doença profissional.

Aliás, essas despedidas vêm sendo declaradas nulas por violarem a estabilidade do acidentado prevista pela norma coletiva, em razão do princípio da ultratividade, como também por serem discriminatórias, nos termos da Lei n. 9.029/1995, em reclamações trabalhistas por mim patrocinadas perante as Varas de Trabalho de Guarulhos (como exemplos cf. processos n. 00766200641802000 e n. 008685009620065020318, ambos da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo).

Essa mudança significativa e prejudicial para esses trabalhadores metalúrgicos portadores de doença profissional ocorreu por força de previsão de cláusula normativa das convenções coletivas de trabalho, ao passo que outra cláusula normativa dos mesmos instrumentos coletivos previa o recebimento, pelos sindicatos profissionais, de uma contribuição assistencial e anual em torno de 12% calculada sobre a folha de pagamento, observado determinado teto salarial, das empresas metalúrgicas das respectivas bases territoriais dos sindicatos patronais, a ser por elas paga, em razão da participação na negociação coletiva dos diversos sindicatos metalúrgicos das mesmas bases territoriais.

A propósito, prevê a cláusula 68 - Participação Sindical nas Negociações Coletivas, da convenção coletiva de trabalho de 1999-2001, celebrada entre a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo e os diversos Sindicatos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, entre eles os grandes Sindicatos de São Paulo e Mogi das Cruzes, de Guarulhos e de Osasco, e os sindicatos patronais SINDIPEÇAS, SINDIFORJA e SINPA,

representantes das diversas empresas das respectivas categorias econômicas, a seguinte redação, aliás, mantida basicamente nas convenções coletivas de trabalho dos períodos posteriores: “As empresas, às suas expensas, recolherão diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional dos empregados, abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a título de participação sindical nas negociações coletivas, equivalente a 12% (doze por cento), em duas parcelas de 6% (seis por cento), conforme deliberação das respectivas assembleias e nas condições abaixo explicitadas...”, que compreendem a incidência sobre a folha de pagamento, respeitado determinado teto salarial.

Ora, essa previsão de financiamento sindical pela norma coletiva implica flagrante violação da Convenção n. 98 de 1949 da OIT, ratificada pelo Brasil, que, em seu art. 2º, § 2º, veda expressamente que as organizações de trabalhadores sejam também mantidas por recursos financeiros dos empregadores ou das organizações de empregadores, constituindo-se, na verdade, conduta antissindical e violadora da liberdade sindical dos trabalhadores representados.

A propósito, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo chegou a ingressar na Justiça do Trabalho com ações de cumprimento (art. 872, parágrafo único, da CLT), visando à cobrança da referida contribuição assistencial das empresas inadimplentes. Essas ações foram julgadas improcedentes na primeira instância da Justiça do Trabalho em São Paulo e tiveram confirmadas as decisões pelo TRT da 2ª Região - São Paulo, porque foi entendido que tal cobrança era inconstitucional por violação do art. 8º, inciso VI, da CF de 1988, já que a presença obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva implica também dever de negociar, bem como por violação do art. 2º, § 2º, da Convenção n. 98, de 1949, da OIT, como visto, ratificada pelo Brasil (cf. procs. TRT/SP 02769.2003.056.02.00-7 e TRT/SP 02476.2003.039.02.00-4, ambos da 6ª Turma, com os acórdãos da lavra da desembargadora e relatora Ivani Contini Bramante).

A denominação dessa cláusula normativa (Participação Sindical nas Negociações Coletivas) foi mantida nas convenções coletivas posteriores, em torno de dois períodos seguidos, passando a ter nova denominação nas convenções coletivas dos períodos posteriores (Contribuição para Treinamento e Requalificação Profissional, Apoio à Recolocação de Pessoal e Ações Sociossindicais), menos afrontosa, mantendo-se até o momento, mas com o mesmo espírito de conduta antissindical resultante do financiamento sindical profissional por empresas empregadoras.

Portanto, vários sindicatos dos bancários da CUT no Brasil mantiveram o poder, e os sindicatos dos metalúrgicos da Força Sindical no Estado de São Paulo receberam a contribuição financeira patronal.

Teriam sucumbido às tentações respectivamente do poder e do dinheiro os chifres do Diabo, como dizia o saudoso frade dominicano

João Baptista Pereira dos Santos, do conhecido Convento Santo Alberto Magno, situado no bairro das Perdizes, em São Paulo?

Na obra do Frei dominicano João Batista Pereira dos Santos, a busca desenfreada e fria do poder foi perseguida ao longo da história pelo comunismo e a busca ambiciosa e impiedosa do dinheiro pelo capitalismo.

Na paródia presente, é de se perguntar se a busca do poder teria sido engendrada pelos vários sindicatos dos bancários da CUT, em âmbito nacional, e a busca do dinheiro pelos sindicatos dos metalúrgicos do Estado de São Paulo pertencentes à Força Sindical.

Vê-se, desta forma, que os sindicatos de trabalhadores brasileiros exercem um poder de representação sem legitimidade, por força da unicidade sindical e por serem sustentados pela contribuição sindical compulsória, hoje orçada em R\$1.6 bilhões de reais anuais, além, em alguns casos, do financiamento pago pelas empresas, em prejuízo dos trabalhadores representados, e, ainda, por repasses do Ministério do Trabalho e Emprego de verbas para o custeio de programas de educação dos trabalhadores.

A propósito, apesar da natureza parafiscal da contribuição sindical, a teor da inteligência do art. 149 da CF de 1988, a sua aplicação pelos sindicatos não vem sofrendo nenhum controle externo, a não ser internamente dos próprios órgãos colegiados sindicais.

É de se lembrar que o então presidente Lula, ao sancionar a Lei n. 11.648/2008, que criou as centrais sindicais, houve por bem vetar a emenda aprovada pelo Congresso Nacional no sentido de que as contas sindicais deveriam ser fiscalizadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

O pretexto do veto foi de que, com o controle das contas pelo TCU, haveria interferência do Estado na vida sindical, o que conflitaria com o disposto no art. 8º, inciso I, do texto constitucional, quando, na verdade, o veto é contraditório, já que, sendo a contribuição sindical de natureza parafiscal, o interesse público - acima do interesse corporativo sindical - exige que o sistema tributário nacional faça o controle da destinação desse tributo. Ademais, é sabido que, sendo o atual modelo de organização sindical brasileiro semicorporativista, e não de plena liberdade sindical, ele convive com esse resquício corporativista, que compreende o **bônus** do dinheiro público fácil e também deveria compreender o **ônus** do seu controle público externo.

Por essa razão, nesse final de 2012, são 10.038 sindicatos de trabalhadores com registro ativo no Ministério do Trabalho e Emprego (esse número representa 67,71% de um total de 14.826 sindicatos, dos quais 4.788 são sindicatos patronais, isto é, 32,29% do total, lembrando-se que os sindicatos patronais também são favorecidos pela contribuição sindical compulsória), dando a falsa impressão de que os trabalhadores brasileiros estariam muito bem representados pelo grande número de sindicatos em

atividade, quando se sabe que esse número está relacionado à ferrenha disputa pelo volume da arrecadação da contribuição sindical compulsória e pelo repasse de verbas públicas para programas de educação.

Felizmente, a fúria arrecadatória dos sindicatos brasileiros tem sido refreada pela atuação exemplar do Ministério Público do Trabalho no exercício de suas prerrogativas em defesa da ordem jurídica, do regime democrático e, em particular, dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores de não verem seus salários sofrerem descontos de contribuições sindicais quando não filiados ao respectivo sindicato da categoria profissional, salvo a contribuição sindical obrigatória por estar prevista em lei (art. 8º, inciso IV, *in fine*, da CF/1988).

Em última análise, a proteção dos trabalhadores não filiados a sindicatos de não sofrerem descontos para contribuições sindicais em seus salários encontra fundamento no art. 8º, inciso V, da CF/1998, que garante a liberdade individual de filiar-se ou desfiliar-se a sindicato.

De fato, o Ministério Público do Trabalho tem sido implacável na defesa desse direito fundamental do trabalhador, ingressando com ações anulatórias ou ações civis públicas, quando pleiteia a anulação de cláusulas normativas de convenções ou acordos coletivos de trabalho que prescrevem a obrigatoriedade do desconto de contribuições sindicais de trabalhadores não filiados ao sindicato da respectiva categoria profissional.

Foi, sem dúvida, como resultado sobretudo das medidas judiciais tomadas pelo Ministério Público do Trabalho que, primeiramente a Justiça do Trabalho, por força do Precedente Normativo n. 119 e da Orientação Jurisprudencial n. 17 da SDC, ambos do TST, e, posteriormente, o STF, por força da Súmula n. 666, chegaram à conclusão de que “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

Essas medidas judiciais do Ministério Público do Trabalho fizeram com que a Justiça do Trabalho, pelo TST, também se posicionasse com fundamento igualmente no Precedente Normativo n. 119 e na Orientação Jurisprudencial n. 17 da SDC, no sentido de que a chamada contribuição assistencial prevista em instrumentos normativos coletivos só alcançasse os filiados ao sindicato respectivo, não atingindo os salários dos não-sindicalizados.

Mas, por outro lado, em sentido oposto ao adotado pelo Ministério Público do Trabalho em defesa da liberdade sindical, alguns Tribunais do Trabalho, em especial o de São Paulo, insistem em manter o poder normativo da Justiça do Trabalho, afastando os sindicatos de sua principal função, que é a negociação coletiva, malgrado a exigência do comum acordo como pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, previsto pelo art. 114, § 2º, do texto constitucional.

Portanto, esse comportamento de alguns Tribunais do Trabalho acaba favorecendo a manutenção do poder sindical sem legitimidade no Brasil em prejuízo dos trabalhadores representados, uma vez que os sindicatos não se esmeram em lutar por uma verdadeira representatividade em função da negociação coletiva, já que as normas coletivas são garantidas pelo poder normativo da Justiça do Trabalho.

A afirmação do pressuposto processual do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica faria com que a decisão normativa do conflito tivesse natureza de arbitragem pública, correspondendo efetivamente ao exercício do poder jurisdicional da Justiça do Trabalho.

Atenderia, desta forma, à dicção do art. 114, § 2º, da CF/1988, com a redação dada pela EC n. 45 de 2004, ao dispor que à Justiça do Trabalho, ao apreciar e julgar o dissídio coletivo de natureza econômica, compete decidir o conflito e não estabelecer normas e condições como constava do texto constitucional anterior.

Ademais, o comum acordo como pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica não implica a concordância das partes quanto ao mérito, mas apenas a busca da solução jurisdicional para decidir o conflito, uma vez que cada parte apresenta sua proposta final, a ser arbitrada publicamente pela Justiça do Trabalho.

Essa posição de alguns Tribunais do Trabalho em insistir na manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho - na verdade extinto (Pedro Carlos Sampaio Garcia e Renato Rúa de Almeida) -, parte da interpretação equivocada de que o pressuposto processual para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica seria inconstitucional por violar o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional previsto pelo art. 5º, inciso XXXV, da CF de 1988, quando, na verdade, trata-se de apenas mais um pressuposto processual a ser atendido ao lado de outros, sem impedir o direito propriamente dito de ajuizamento da ação.

A propósito, o Parecer n. 5.026 do Procurador Geral da República já foi exarado pela improcedência nos autos do processo da Ação Direta de Inconstitucionalidade de n. 3.432-4/600-DF, em que se pleiteia a declaração de inconstitucionalidade do pressuposto do comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, previsto pelo art. 114, § 2º, da CF de 1988, aguardando-se a decisão final do STF.

Em conclusão, pelas razões acima expostas, a resposta à pergunta formulada no 52º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho promovido pela LTr. Editora, por seu coordenador, professor Amauri Mascaro Nascimento, deve ser dada no sentido de que o modelo sindical brasileiro é semicorporativista ou neocorporativista, ainda distante do modelo pós-corporativista ou da liberdade sindical plena consagrada internacionalmente.

Viu-se como é difícil a mudança do modelo sindical brasileiro semicorporativista ou neocorporativista, em razão dos fortes interesses que seriam contrariados.

A propósito dessa dificuldade, o Conselho Federal da OAB rejeitou, no processo n. 2007.29.01997-01, o pedido formulado por militantes sindicais e advogados do Estado de São Paulo, com a minha participação, e apoiado pelo professor Fábio Konder Comparato, que à época era presidente da Comissão de Defesa da República e da Democracia da OAB, para que fossem autorizadas audiências públicas tendo em vista a discussão sobre a possibilidade do patrocínio de envio ao Congresso Nacional de proposta de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF de 1988, para a aprovação da Convenção n. 87 de 1948, da OIT, sobre a liberdade sindical, consagrada como liberdade pública e direito humano.

A decisão do Conselho Federal da OAB, ao rejeitar o pedido de realização de audiências públicas – depois de mais de três anos de tramitação - foi no sentido de não o conhecer por entender tratar-se de matéria que não seria da sua competência, como se fosse possível aos advogados brasileiros deixar de discutir se a norma constitucional brasileira positivou ou não como direito fundamental a liberdade sindical consagrada como direito humano por tratados e convenções internacionais.

Por outro lado, o primeiro governo do então presidente Lula, após instalar o Fórum Nacional do Trabalho, do qual resultou uma proposta de reforma sindical, enviou ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição-PEC 369/2005, dando nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da CF de 1988.

A referida PEC 369/2005 continua tramitando, depois de sete anos, no Congresso Nacional, com parecer favorável de admissibilidade do relator, deputado Moreira Mendes, encontrando-se à espera do parecer da Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJC).

A última informação que se tem da tramitação da PEC 369/2005 é que ela foi devolvida a pedido da CCJC, em 26.10.2011, para o reexame da matéria pelo relator.

Parece não haver vontade política governamental em apressar a tramitação da PEC 369/2005, talvez em razão da necessidade de formação da base partidária de sustentação no Congresso, tida como heterogênea e certamente sem consenso a respeito da questão sindical.

Essa situação ocorre em razão do nosso presidencialismo de coalizão, que é fruto da disfunção político-partidária resultante do nosso sistema eleitoral proporcional para as eleições legislativas, que não garante a maioria parlamentar, como é garantida onde são adotados os sistemas eleitorais com o voto distrital ou distrital misto.

A propósito, é sabido que atualmente o Ministério do Trabalho e Emprego é ocupado pelo PDT, que, por sua vez, é ligado à Força Sindical, tradicionalmente contrária à aprovação da Convenção n. 87 de 1948, da OIT, sobre a liberdade sindical.

É de se esperar, no entanto, que a CUT, por sua vez, efetivamente ponha em prática sua decisão colegiada tomada em 2012 de lutar, como prioridade de sua atividade sindical, pela aprovação da Convenção n. 87 da OIT, sobre a liberdade sindical.

O acompanhamento da tramitação da PEC 369/2005 no Congresso poderia, por exemplo, fazer parte da estratégia da CUT.

Por fim, para que não fiquemos apenas na análise doutrinária do anacronismo do modelo sindical brasileiro, bem como não fiquemos apenas lamentando as dificuldades para sua modificação, é preciso provocar o Poder Judiciário, para que - como na decisão que reconheceu a legitimidade concorrente das associações civis perante a Justiça do Trabalho em relação aos sindicatos profissionais na defesa dos interesses individuais homogêneos de seus representantes ou substituídos - possa fixar em suas decisões jurisdicionais novas alternativas ao monopólio de representação sindical, exercitando mesmo um certo ativismo judicial, a fim de que o modelo sindical brasileiro evolua do atual semicorporativismo ou neocorporativismo para um modelo pós-corporativista.

Mas é preciso também esperar que os Tribunais do Trabalho, de uma vez por todas, fujam do espírito corporativista, abandonando a ideia originariamente pouco auspiciosa do exercício do poder normativo, e assumam uma postura realmente jurisdicional ao acatar o comum acordo como pressuposto processual para o ajuizamento dos dissídios coletivos de natureza econômica, de modo que possa decidir o conflito com uma sentença normativa de arbitragem pública.

A recente eleição do ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho para a Corregedoria-Geral do TST do próximo biênio poderia fazer com que a Justiça do Trabalho passasse a exercitar suas atribuições verdadeiramente jurisdicionais nos dissídios coletivos de natureza econômica, uma vez que ele tem posição doutrinária firmada sobre a matéria? Teria ele prerrogativa institucional e condições políticas para tanto?

Espera-se, ainda, que o Ministério Público do Trabalho continue a exercer suas prerrogativas constitucionais e legais em defesa dos interesses sociais e individuais dos trabalhadores quando violados pela ação sindical negativa.

Finalmente, pode-se esperar que a CUT realmente assumam a defesa e a promoção da aprovação da Convenção n. 87 da OIT, sobre a liberdade sindical?

Seriam estas as alternativas mais viáveis para que a cidadania brasileira possa esperar um processo de mudança para o modelo sindical pós-corporativista, uma vez que uma nova Assembleia Nacional Constituinte para promovê-la, completando a iniciada pela Constituinte anterior, estaria ainda muito distante dos nossos horizontes?

## Referências

ALMEIDA, Renato Rua de. Da intervenção administrativa em sindicato: a estrutura da CLT em face das normas internacionais. São Paulo, **Revista LTr**, n. 38, p. 794-798, set. 1974.

ALMEIDA, Renato Rua de. Visão histórica da liberdade sindical, **Revista LTr**, São Paulo, n. 70, p. 363-366, mar. 2006.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. Coimbra: Almedina.

CALDAS, Suely. O arcaísmo sindical, **O Estado de São Paulo**, 10 dez. 2012, B2 Economia.

CRIVELLI, Ericson. A reforma sindical no Brasil e a jurisprudência da OIT em matéria de liberdade sindical. São Paulo, **Revista LTr**, n. 68, p. 7-21, jan. 2004.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. O fim do poder normativo. *In*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (orgs.) **Justiça do Trabalho: competência ampliada**, São Paulo: LTr, 2005.

HENRIQUE, Artur. Liberdade enfraquece sindicatos de fachada. **Folha de São Paulo**, 04 fev. 2012, Opinião A3.

MARITAIN, Jacques. **Os direitos do homem e a lei natural**. Rio de Janeiro: Livraria Agir.

MARITAIN, Jacques. **O homem e o Estado**. Rio de Janeiro: Livraria Agir.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr.

ROCHA, Andréa Presas. **Manual de competências da Justiça do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Sindicalização por categoria. **Revista LTr**. São Paulo, v. 59, n. 3, p. 295-309, mar. 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense.

SANTOS, João Baptista Pereira dos. **Os chifres do diabo: capitalismo e comunismo**. São Paulo: Livraria Sal, 1964.

SARCEDO, Cristiana L. W. **Representatividade sindical e negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2011.

SUPIOT, Alain. *Le droit du travail*. Paris: PUF.

VERDIER, Jean-Maurice. *Syndicats*. Paris: Dalloz.

VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.