

ORGANIZAÇÃO SINDICAL: PLURALIDADE E UNICIDADE. FONTES DE CUSTEIO*

José Carlos Arouca**

Desnecessário ressaltar meu orgulho em participar deste evento pioneiro. Sua importância destaca-se por rejeitar o pensamento único e promover um debate aberto e democrático. Peço que considerem minha exposição como fruto da experiência vivida ao longo de meio século de advocacia sindical.

O enfrentamento dos temas, atualíssimos, mas polêmicos e ainda não resolvidos, exige uma reflexão preliminar e resposta a algumas indagações.

1 – REFLEXÃO PRELIMINAR

Para resolver o dilema: unicidade x pluralidade, custeio mediante contribuição compulsória e geral x contribuição voluntária de sócios, que empolga não apenas aqueles que estão próximos do sindicalismo, mas também os acadêmicos, analistas e críticos, enfim o mundo do trabalho, há que se afastar o sistema corporativista da CLT copiado da Carta del Lavoro pela Lei Sindical do Estado Novo, Decreto-Lei nº 1.402, de 1939, tendo presente a Constituição democrática de 1988.

Antes de mais nada, necessário saber se a substituição da unicidade como forma de monopólio de representação geral de uma categoria, entendida não em sua conotação fascista, mas como grupo, classe ou ramo, pela liberdade sindical ou organização plural da mesma classe ou restrita aos empregados de uma empresa, melhor dizendo, de grandes empresas; se a representação ampla trocada pela representação de sócios e se o custeio mediante contribuições compulsórias de todos dando lugar a contribuições voluntárias do quadro associativo, resolverão a extraordinária crise sindical, a dessindicalização, possibilitando aos trabalhadores, afinal, sua ascensão na escala social para desfrutar dos bens que produz para o capitalismo.

* Texto apresentado no “Seminário Liberdade Sindical e os Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil”, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho entre os dias 25 e 27 de abril de 2012.

** *Advogado; desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.*

2 – O QUE É O SINDICATO?

Mas afinal o que é o sindicato?

O sindicato nasceu em berço capitalista como reação dos trabalhadores contra suas condições de trabalho, agressivas, extenuantes, salários insuficientes para satisfação das necessidades mínimas de vida.

Logo, duas vertentes se abriram: a ação revolucionária proclamada pelo Manifesto Comunista de 1848, propondo a unidade internacional da classe trabalhadora não apenas para a tomada do poder, mas, também, para a construção de uma nova sociedade, e o reformismo fundado na solidariedade cristã, concebida pela *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, em 1891, que determinaram os rumos do movimento sindical.

O capitalismo de Estado, numa visão construtiva do pós-guerra em busca da paz universal, procurou incluir o trabalho num triângulo harmonioso que pudesse atender todos os lados: Estado, capital e trabalho representado pela Convenção 87, de 1948, sobre liberdade sindical, compreendendo a liberdade individual de fundar e filiar-se a sindicato ou simplesmente alhear-se à organização de classe.

Então saber o que é o sindicato num sistema capitalista procura resposta no diálogo social, no tripartismo, na priorização da liberdade individual, na negociação coletiva em busca de um tratado de paz entre capital e trabalho, representado pela convenção coletiva.

O sindicato seria, assim, a organização de classe dos trabalhadores aparelhada para negociar com o capital o salário possivelmente justo e melhores condições de trabalho para seus representados ou filiados.

3 – A CRISE SINDICAL

Não se pode negar a crise sindical, universal, que no Brasil, pelo menos, começou no início do século passado, quando a polícia invadia as associações de classe nascentes, destruía seus pertences, espancava e prendia seus militantes, expulsava os estrangeiros, imigrantes anarquistas. É lembrar os apelidos que se deu às Leis ns 1.921 e 1.927: “Infame” (Decreto nº 4.269) e “Celerada” (lembrar Decreto nº 5.221), sem esquecer o atestado de ideologia que vigorou até 1952.

Na ditadura militar instalada em 1964 foram 1.565 intervenções até 1978, atingindo as organizações sindicais mais expressivas, mas na democracia relativa do Marechal Dutra chegaram a 400. A primeira nos deu a “Lei antigreve”,

nº 4.330, mas a segunda foi mais cruel, respondendo pelo Decreto-Lei nº 9.070, referendado pelo Supremo Tribunal Federal. A ditadura militar fechou a central Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), mas a democracia de 1946 fechou a Confederação dos Trabalhadores do Brasil (CTB).

Autonomia só foi conquistada em 1988, mas hoje existe apenas no papel, comprometida pela ação do Ministério do Trabalho e Emprego exatamente quando antigos e combativos dirigentes sindicais assumem o poder, com o cadastramento, como forma dissimulada de controle¹, com o reconhecimento traçado na Portaria nº 186, de 2008, pelo chamado Sistema Mediador, que restabeleceu a homologação dos acordos e convenções² que fora substituído pelos simples depósito para registro e arquivamento em plena ditadura militar³, pelo Sistema Homolognet, com o qual se determinou aos sindicatos como assistir os trabalhadores demitidos⁴. Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho combate a contribuição de custeio e anuncia seu propósito de controlar a gestão financeira das associações sindicais, avançando até chegar a matéria de direito penal⁵ e vai mais longe quando a pretexto de atingir a prioridade de ação que elegeu, institui a representação interna do pessoal nas empresas com mais de 200 empregados e exige que os sindicatos o acompanhe, com ameaça de punição⁶. Por sua vez, o Tribunal de Contas da União ressuscita a contabilidade autoritária exercida pelo Ministério do Trabalho com seus códigos e modelos⁷.

Causa espanto a extraordinária multiplicação de sindicatos: 14.266, sendo 9.849 de trabalhadores⁸, que grande parte dos acadêmicos e analistas atribui ao sistema unitário, desconhecendo o procedimento seguido pelo Ministério do Trabalho e Emprego que registra sindicatos “fantasmas” criados por oportunistas e aventureiros, não para representar grupos ainda inorganizados, mas

1 Instrução Normativa nº 2, de 01.12.05.

2 Instrução Normativa nº 6, de 06.08.07.

3 Decreto-Lei nº 229, de 1967.

4 Portaria nº 1.621, de 14.07.2010.

5 Orientação nº 5 da Conalis: “Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais são de interesse público tutelável pelo *Parquet* trabalhista”. Como se sabe, o art. 552 da CLT equipara os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das entidades sindicais ao crime de peculato, julgado e punido na conformidade da legislação penal.

6 A Notificação Recomendatória nº 81.738, de 2011, do Núcleo Conalis (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical), esclarece os pontos que os sindicatos deverão negociar para instituir a representação interna do pessoal, sem ocultar sua natureza repressiva: “Os casos de descumprimento do art. 11 da CF, quando a negociação restar infrutífera, serão apurados em cada situação concreta, cabendo ao Ministério Público do Trabalho adotar as providências que entenda cabíveis, responsabilizando os agentes recalcitrantes, conforme a melhor forma de tornar efetivo o direito social em tela”.

7 Processo nº 018.689/2009-3 (Acórdão nº 1.663/2010).

8 Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, dados de 12.03.2012.

resultantes de dissociação ou desmembramento de setores já organizados, e tudo em assembleias vazias, sem nenhum respeito aos princípios de democracia⁹. Se bem que nos Estados Unidos chegam a 200 sindicatos nacionais e 75 mil locais, 34 mil no Japão. Adotado o pluralismo quantos seriam no Brasil?¹⁰

Ninguém dirá que a negociação coletiva é livre, se está limitada pela data-base, uma vez a cada ano, por prazos curtos para início e fim. Da mesma forma a convenção coletiva, que se esgota em até dois anos, e tudo precisa partir do começo, ser de novo reivindicado, aprovado pela assembleia e outra vez consentido pelo patronato, quando a correção automática dos salários corroídos pela inflação é proibida e até o aumento real deve vincular-se à produtividade?¹¹. Mesmo assim, no ano de 2011 nada menos que 86,8% das convenções coletivas registraram aumento real, conforme levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

A greve, direito constitucionalizado para a defesa das reivindicações negadas, se antes era sufocada pela polícia, hoje é impedida também pelo interdito proibitório deferido invariavelmente, como virou moda, antes mesmo de sua decretação pela assembleia, sendo suficiente a convocação; não bastasse tanto, ainda a determinação de sua cessação sob pena de multas exorbitantes, além de sua qualificação negativa: ilegal, abusiva até formalmente. Por sinal, no mês de abril a greve dos trabalhadores da construção civil do Jirau foi qualificada como ilegal e determinado o imediato retorno ao trabalho sob pena de multa de R\$ 200,00 por dia; mesmo não se tratando de serviços essenciais ou atividade fundamental. Logo foi chamada a força Nacional de Segurança Pública que se fez presente com um batalhão de soldados. O mesmo se repetiu dias depois na construção da hidroelétrica de Belo Monte. Deu-se que as decisões não foram obedecidas e no primeiro caso o movimento cessou com atendimento parcial das reivindicações. Merece destaque uma das pretensões dos trabalhadores de Belo Monte: reduzir o tempo para visita dos familiares de meio ano para três meses.

9 Exemplo do procedimento ministerial: Processo nº 46000.005406/95-04 através do qual foi reconhecido o Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Fontes Magnéticas e Ionizantes para representar físicos, engenheiros (...) químicos, tecnólogos em radiologia (...). Enfim, todos os “empregados de qualquer estabelecimento que tenha emissão de fontes magnéticas e ionizantes, sejam eles privados ou públicos, federais, estaduais, municipais, medicina de grupo, filantrópico, religioso, asilar, consultório, indústria, comércio, prestação de serviços, autarquias e fundações, inclusive, públicas, agricultura e afins, em face das características de categoria diferenciada”.

10 Números dos Estados Unidos, conforme Márcia Flávia Santini Picarelli, *A convenção coletiva de trabalho*, LTr. 1986, p. 53; no Japão, José Pastore, *Relações de trabalho no Japão*, LTr & OIT, 1994, p. 53.

11 Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001, arts. 10 e 13.

Então, o sindicato seria uma corporação perdida em meio a crise, criada para negociar com o capital melhores salários e condições de trabalho?

4 – PARA QUE SERVE O SINDICATO?

Até 1988 as organizações sindicais tinham por fim o estudo, defesa e coordenação dos interesses profissionais ou econômicos, conforme especificava o art. 511 da CLT¹². Diferentemente, a Constituição, no inciso III do art. 8º, firmou que lhes cabe a defesa de direitos e interesses individuais e coletivos¹³.

O pensamento acadêmico secundado pela visão dos analistas e da imprensa ainda afirma que tanto direitos como interesses são simplesmente trabalhistas.

A já difícil defesa de direitos trabalhistas individuais fica comprometida com a conciliação irresistível diante da persuasão do juiz, como relata o magistrado Jorge Luiz Souto Maior, que põe fim ao processo, mas não corrige erros e injustiças que se mantêm impunes. A substituição processual até a pouco era simplesmente negada¹⁴.

A defesa de interesses coletivos não alcança apenas interesses trabalhistas, encerrando-se com o tratado de paz, porque os trabalhadores têm, também, interesses sociais, que são aqueles elencados no art. 6º da Constituição: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados.

E tem, também, interesses políticos. De fato, a Constituição colocou como fundamento do Estado Democrático de Direito, lado a lado, capital e trabalho. Seria assim um Estado Democrático de Direito Social-Capitalista¹⁵. Mas a ordem econômica tem como objetivo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, buscando o pleno emprego enquanto a ordem social tem como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Pelo menos assim foi escrito

12 “É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”

13 “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”

14 Súmula nº 310, só cancelada em outubro de 2003.

15 “Art. 1º A República Federativa do Brasil (...) tem como fundamentos:

(...)

IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.”

nos arts. 170 e 193 da Constituição¹⁶. O art. 3º traça os objetivos fundamentais da República, construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem pobreza, sem marginalização e desigualdades sociais. Outro pilar do Estado Democrático de Direito é o pluralismo político no qual se compreendem as associações mais representativas da sociedade civil, inclusive sindicais, como anotam Otávio Bueno Magano e Celso Bastos¹⁷.

Desse modo, se o sindicato compõe o pluralismo político que dá sustentação ao Estado Democrático de Direito, tem por dever participar decisivamente da construção dessa nova sociedade que de resto constitui o interesse principal da classe trabalhadora.

5 – UNICIDADE X PLURALIDADE. UNICIDADE NA PLURALIDADE. O SINDICATO MAIS REPRESENTATIVO

A liberdade sindical, como expressão da individualidade, não pode superar a liberdade coletiva, geral, como prática da democracia.

A OIT tem como um de seus instrumentos normativos fundamentais a Convenção 87 que trata da liberdade sindical. Assim como a grande maioria dos acadêmicos considera que a pluralidade é causa de divisionismo e por isso mesmo um grande mal. Mas melhor do que a unicidade imposta por lei. O ideal seria a unidade concertada. No Brasil pelo consenso de seis centrais sem considerar a CONLUTAS que ainda prefere ficar de fora do sindicalismo oficial antes combatido pela CUT.

No quadro traçado há que se rejeitar a unicidade como monopólio de representação, não dos trabalhadores, mas de facções, tendências partidárias, religiosas, de clãs, de agentes do Estado ou de prepostos dos patrões, bem assim fundada nas categorias criadas artificialmente, colocadas no velho e sepultado quadro de atividades e profissões.

16 “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego.”

“Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

17 “Art. 1º, V. o pluralismo político.”

De Magano: “Receitas Sindicais”, *Folha de São Paulo*, 04.11.90; de Celso Bastos, *Comentários à Constituição do Brasil*, São Paulo: Saraiva, 1. vol., 1988, p. 426.

Mas, deve-se rejeitar, também, o pluralismo divisionista e concorrente, como se comprova pela disputa entre as centrais reconhecidas pelo Estado.

De igual modo, tanto a unicidade como a pluralidade no âmbito da empresa, fora de dúvida elitista e egoísta. Nesse passo significativo, o levantamento do SEBRAE/DIEESE, segundo o qual num universo de 22.700 milhões de empresas, menos de 1%, são de grande porte, de modo que a organização por empresa deixaria de fora mais de 17 milhões de trabalhadores¹⁸.

Pior do que a unicidade oficial e a pluralidade decantada, a representação restrita ao quadro associativo, já que a filiação sindical média no Brasil é de 19%.

O sindicato foi pensado para defender a classe trabalhadora como um todo, de modo que todos devem ser representados.

Mas só a mudança de modelo, passando de unicidade para pluralidade, será suficiente para responder a indagação formulada: “Para que serve o sindicato?”.

Tanto faz unicidade ou pluralidade se não houver autonomia de verdade, sem ingerência do Estado, do Ministério do Trabalho e Emprego sempre presente, do Ministério Público do Trabalho, agora presença constante.

A organização sindical deve ser necessariamente democrática, mas assim só será se for garantida a liberdade sindical positiva, que supõe o direito de filiação e de permanência como filiado, de voz e voto nas assembleias e congressos, da condição de eleitor e de elegibilidade, de participação segura. Democracia com autocontrole exercido por um Conselho Sindical eleito diretamente pelos trabalhadores, legitimado para o registro de associações sindicais, determinação da maior representatividade, depósito e arquivamento das convenções coletivas de trabalho, revisão recursal das deliberações tomadas pelas diretorias e assembleias, fiscalização da gestão financeira.

Negociações verdadeiramente livres e permanentes, sem data-base, sem prazo de começo e fim. Negociações de boa-fé, amplas, envolvendo o grupo como um todo, independentemente de filiação, sem se situar apenas nas grandes corporações¹⁹.

18 Segundo a classificação do SEBRAE, empresas de grande porte são as que empregam na indústria mais de 499 trabalhadores e no comércio e serviços acima de 99.

19 No Brasil, as micro, pequenas e médias empresas somam 2.039.645 com 14.194.723 empregados. Grandes apenas 20.789 empresas e 8.881.487 empregados.

Convenção como lei interna do grupo, com eficácia de suas cláusulas até que outra a substitua.

Greve como direito, sem apoio da polícia ao capital, sem interdito proibitório para negar o direito, mas como instrumento para a defesa de interesses, que só poderá terminar como começou: por deliberação da assembleia dos interessados, sem qualificação de abusiva, determinação de retorno ao trabalho, de sujeição à multa.

E mais: organização nos locais de trabalho, mas de natureza sindical ao invés de simples representação interna do pessoal como quer o Ministério Público do Trabalho, muito além de apenas um membro e apenas nas empresas com mais de duzentos empregados, mas alcançando, também, as de tamanho pequeno e médio através dos delegados sindicais.

E, ainda, proibição e punição de práticas antissindicais como bem colocado no Anteprojeto de Lei Sindical do Fórum Nacional do Trabalho.

Não temos nada disso. E não haverá liberdade sindical se não houver garantia do emprego. Não apenas de sete dirigentes, mas de todos os dirigentes, delegados, membros do conselho fiscal, ativistas. Em suma, a aplicação da Convenção 98, desconhecida, mas que compõe nosso ordenamento jurídico²⁰. Garantia geral, vedando a demissão sem justa causa como dispõe o primeiro inciso do art. 7º de nossa Constituição e a Convenção 158 que entre nós teve vida curta e que pelo visto não ressuscitará se depender do reacionarismo dos componentes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. A propósito, revela o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – Caged, que só no ano 2011 foram 17 milhões e 900 mil demissões. Notícias recentes dão conta da dispensa de 50 empregados da TV Cultura, 160 da Rede TV, 5 mil metalúrgicos de Manaus, 200 de Sertãozinho, interior do Estado de São Paulo, 240 aeronautas e aeroviários da Gol.

Um sindicato único sim, mas o mais representativo dentre múltiplas associações, portando tendências na forma do modelo de sindicato orgânico proposto pela CUT, escrito pelo professor José Francisco Siqueira Neto. Quer dizer, unicidade na pluralidade, como previram em seus Anteprojeto de Código do Trabalho Dorval Lacerda, um dos consolidadores, em 1955, e Evaristo de

20 A Convenção 98 tem vigência no país desde 18 de novembro de 1953; foi aprovada em 27 de agosto de 1952 pelo Decreto Legislativo nº 49 e promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29.06.53. Taxativamente dispõe no art. 1º, 2, b) que constitui proteção adequada contra atos atentatórios à liberdade sindical vedar a dispensa de um trabalhador por qualquer motivo em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais.

Moraes Filho, em 1963, apoiados depois por Luiz de Pinho Pedreira da Silva e Roberto A.O. Santos²¹. Sem monopólio, mas sem divisionismo determinado pela disputa entre as centrais (sindicalismo de cúpula), apoio do Estado (sindicalismo oficialista), dos empregadores (sindicatos pelegos), dos diferentes partidos e das diferentes religiões. Um sindicato como admite a OIT, conforme a jurisprudência consolidada do Comitê de Liberdade Sindical em seus verbetes 949, 950 e tantos outros²².

6 – CUSTEIO. CONTRIBUIÇÃO VOLUNTÁRIA DE SÓCIOS X COMPULSÓRIA, NEGOCIAL, RETRIBUTIVA DE REPRESENTAÇÃO

Se pluralidade, naturalmente o custeio ficará a cargo dos sócios. A questão a resolver está na unicidade e no sindicato mais representativo.

Desde o primeiro tempo do regime militar, Castelo Branco à frente, cogitou-se de acabar com o imposto sindical, mas não foi além da mudança de nome, passando a contribuição; depois, nos tempos de Collor de Mello, a iniciativa foi de sindicalista alçado ao Ministério do Trabalho, mas foi nos tempos de Fernando Henrique Cardoso que a contribuição aproximou-se do fim com a PEC nº 623, por sinal combatida pela CUT e chegou ao fim, pelo menos anunciado, no governo Lula com a Lei nº 11.648, de 2008.

A contribuição para custeio do sistema confederativo equiparada à contribuição de sócio, ao arrepio do que se aprovou na Assembleia Constituinte, e leitura equivocada da palavra categoria pelo Supremo Tribunal Federal, acabou sem deixar rastro, fulminada pela Súmula nº 666. Com efeito, no inciso IV do art. 8º foi entendida como quadro associativo, enquanto no III como coletividade dos empregados que operam numa mesma atividade econômica ou atividades similares.

21 De Luiz de Pinho Pedreira da Silva, *Ensaios de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1998, p. 152; de Roberto A.O. Santos, *Trabalho e sociedade na lei brasileira*, São Paulo: LTr, 1963, p. 134.

22 Verboete nº 949. “A Recomendação sobre a negociação coletiva de 1981, nº 163, enumera diversas medidas encaminhadas a promoção da negociação coletiva, incluído o reconhecimento das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores”.

Verboete nº 950. “São compatíveis com os princípios da liberdade sindical tanto os sistemas de negociação coletiva com direitos exclusivos para o sindicato mais representativo como com aqueles em que são possíveis vários convênios coletivos concluídos por vários sindicatos dentro de uma empresa.” (*Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*, 5. ed., 2006, p. 203)

Contribuição para fins assistencial foi criação da ditadura para amorteecer os sindicatos, burocratizando-os para cuidar de ambulatórios médico-odontológicos, clubes de campos e colônias de férias, mas logo foi assumida como contribuição de custeio, reforço, revigoramento, incluída na previsão orçamentária e permitiu a volta da imprensa operária, o fundo de greve, abertura de subseções e delegacias, de cursos diversos, especialmente de formação profissional, realização de simpósios e congressos e movimentos como jornada de 40 horas sem redução do salário, extinção do fator previdenciário, de reação contra a terceirização da mão de obra.

A contribuição negocial foi legitimada pela Lei nº 11.648, conforme redação de seu art. 7º: “Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria”.

Inegável que a organização sindical interessa ao Estado como instrumento essencial ao sistema político de democracia capitalista-social para permitir o equilíbrio de força entre capital e trabalho. Afinal, não exige que a organização sindical seja disciplinada não só pelo estatuto interno, mas também por lei, assim como a greve, a negociação e a convenção coletiva? Se liberdade sindical é reflexo da democracia, por que detalhar a disciplina da organização de classe, o que acaba sempre por comprometer sua força?

Se liberdade sindical confunde-se com liberdade individual, a negativa contemplada no inciso V do art. 8º da Constituição é o alheamento à organização da classe, liberdade de não se filiar nem submeter-se ao regimento estatutário e às deliberações internas das assembleias. Outra coisa é ser regido pela convenção geral. E quem dirá que a negociação negativa ou *in pejus* no melhor juridiquês, que vai dar na flexibilização dos salários, das jornadas, no contrato por prazo determinado, por tempo parcial, no banco de horas, não obriga o trabalhador sem filiação sindical ou permite-lhe o direito de oposição? Mas se o trabalhador é livre para não se filiar ao sindicato e pode negar-lhe o apoio financeiro para que exista, negocie com o capital, decrete e comande a greve, ainda assim deve ser representado nas negociações e incluído como destinatário do que foi conquistado nas convenções, pelos filiados que se expõem e põem em risco o emprego?

Repetindo, o índice de sindicalização médio é de 19%. Será bom deixar marginalizado 81% da classe trabalhadora que renega a organização de classe diante da crise tão bem dimensionada e agravada pela imprensa formadora da

opinião pública, pelo receio de perder o emprego e de não conseguir outro, pela indiferença ou pelo insolidarismo, pela falta de consciência de classe ou política?

Para fazer frente ao capital, o sindicato não pode apresentar-se descapitalizado. Os partidos políticos têm financiamento estatal. Os conselhos dos profissionais liberais são custeados por contribuições compulsórias.

O custeio da organização sindical deve ficar por conta dos trabalhadores filiados ou não, estes por dever de solidariedade e de retribuição pela representação nas negociações coletivas, nas ações reivindicatórias, não só por aumento salarial e melhores condições de trabalho, mas também pela defesa dos interesses sociais e políticos de classe como admite a Convenção 135 da OIT e os Verbetes ns. 112, 324 e 480 do Comitê de Liberdade Sindical, bem como a decisão tomada no Caso nº 631, relatado no Informe nº 138, envolvendo a Turquia²³. Expressiva a afirmação contida na obra *A Liberdade Sindical*, editada pela OIT: “Dever-se-ia evitar a supressão do desconto automático de cotizações sindicais dos salários, pois pode criar dificuldades financeiras para as organizações sindicais e, portanto, não favorece o desenvolvimento

23 Verboete nº 112. “Em um caso em que a lei dispunha sobre a cobrança de uma cotização de solidariedade pelo sistema de desconto da remuneração de trabalhadores não filiados a organização sindical parte em um contrato coletivo, porém que desejavam acolher-se de suas disposições (cotização fixada em não mais de 2/3 das cotizações pagas pelos trabalhadores sindicalizados da mesma categoria), o Comitê estimou que o sistema, ainda que não esteja coberto pelas normas internacionais do trabalho, não parece por si mesmo incompatível com os princípios de liberdade sindical” (*Recopilação*, 2. ed., 1976, p. 44-45).

Verboete nº 323. “Os problemas relacionados com as cláusulas de segurança sindical devem ser resolvidos em âmbito nacional, de acordo com a prática e o sistema de relações trabalhistas de cada país. Em outras palavras, tanto as situações em que as cláusulas de segurança sindical são autorizadas como aquelas em que são proibidas podem ser consideradas de acordo com os princípios e normas da OIT em matéria de liberdade sindical” (*Recopilação*, edição de 1977, p. 73).

Verboete nº 324. “Em casos em que se havia instituído a dedução das contribuições sindicais e outras formas de segurança sindical, não em virtude da lei, mas de uma cláusula incluída numa convenção coletiva ou de prática estabelecida pelas duas partes, o Comitê negou-se a examinar as alegações, baseando-se na declaração da Comissão de Relações de Trabalho da Conferência Internacional de 1949, na qual se estabelecia que a Convenção 87 não deveria ser interpretada no sentido de autorizar ou proibir cláusula de segurança sindical e que essas questões devem ser resolvidas de acordo com a regulamentação e a prática nacional. Tendo em vista este esclarecimento, os países, e com mais razão aqueles nos quais existe o pluralismo sindical, não estariam, de modo algum obrigados, de acordo com a Convenção, a tolerar, seja de fato, seja de direito, as cláusulas de segurança sindical, enquanto os demais, que as admitissem, não estariam impedidos de ratificar a Convenção” (*idem*).

Verboete nº 480. “Quando uma legislação aceita cláusulas de seguridade sindical como a dedução de cotas sindicais dos não filiados que se beneficiam com a contratação coletiva, tais cláusulas só deveriam se fazer efetivas através de convênios coletivos” (*Recopilação*, 2006, p. 106)

Convenção 95, com vigência desde 1958, art. 8º – 1. “Descontos em salários não serão autorizados, senão sob condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral”.

harmônico das relações de trabalho. O sistema de se deduzir automaticamente dos salários uma cotização para fins de solidariedade, a cargo de trabalhadores não sindicalizados que desejam servir-se dos benefícios obtidos por meio do contrato coletivo de trabalho de que é parte a organização sindical interessada, não está coberto pelas pertinentes normas internacionais do trabalho, mas não é considerado incompatível com os princípios de liberdade sindical²⁴.

7 – CONCLUSÃO

Já falaram os acadêmicos, os analistas, empresários, homens da imprensa e os donos da imprensa. Faltam falar os trabalhadores.

Louvável, assim, a iniciativa da CUT em ouvi-los se querem ou não manter a contribuição sindical. Solta no ar a indagação, sem discutir o que é e para que serve o sindicato, o resultado perde-se no vazio. Pena omitir informação indispensável para que os trabalhadores possam decidir, ou seja, que também a contribuição negocial é compulsória e geral, obrigando filiados ou não, sem direito de oposição. Pelo menos assim preveem os Anteprojetos de Lei Sindical do Fórum Nacional do Trabalho consensuado pelas centrais, confederações patronais e o Estado e a PEC nº 369 do Governo Lula em tramitação no Congresso Nacional. Fosse outra a indagação: a favor ou contra o imposto de renda, até porque salário não é renda como defendia o Senador Franco Montoro, ou mesmo contra ou a favor da contribuição previdenciária e seria fácil adivinhar a resposta. E por que não indagar: um sindicato único ou múltiplos sindicatos para uma mesma representação e mesmo: contra ou a favor de existir o sindicato.

Enfim, o que importa é o papel do movimento sindical, proibido e perseguido nas suas origens, combatido até hoje, que enfrentou duas ditaduras, lutou para humanizar ainda que um pouco o capital, criou direta ou indiretamente os direitos sociais que temos e quase todos os que foram incluídos no art. 7º de nossa Constituição, presente nos principais registros de nossa história.

Novos tempos, tempos de globalização que apontam para o desmonte da legislação trabalhista, para a precarização do contrato de trabalho com a flexibilização de direitos e terceirização da mão de obra. A OIT, no ano 2008 aprovou a Declaração Sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, destacando a promoção do emprego, de medidas de proteção social, o diálogo social, o tripartismo e a aplicação dos direitos e princípios fundamentais no

24 A Liberdade Sindical, São Paulo: OIT & LTr, 1993, p. 67.

trabalho, tendo em vista que “a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar (os) quatro objetivos estratégicos, e que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas”. No Brasil democrático de hoje, as centrais, conforme suas representações: Força Sindical (14,12%), União Geral dos Trabalhadores (7,89%), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (7,04%), Central dos Trabalhadores do Brasil (7,77%) e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (7,02%), totalizando 43,84% dos sindicatos com filiação que defendem a unicidade e o custeio geral, enquanto a Central Única dos Trabalhadores – CUT (38,32%) defende a pluralidade, mas rejeita a organização no âmbito da empresa. Os Estados Unidos, China e Índia também não ratificaram a Convenção 87 já passados 64 anos desde sua aprovação. Não custa, pois, pelo menos, repensar seu texto no que tem de divisionista da classe trabalhadora, para ser lida não só como instrumento do capitalismo, mas também do socialismo possível.

Enfim, o sindicato deve ser único, livre e forte, democrático e representativo, de resistência, para defender direitos e interesses da classe trabalhadora, trabalhistas, sociais e políticas. Um sindicato único, custeado não pelo Estado, pelos patrões, pelos partidos, pelas igrejas, por organizações de fora, mas pelos trabalhadores de dentro, todos, filiados ou não. Um sindicato comprometido com a construção de uma sociedade justa, solidária e igualitária, tal como foi traçada em nossa Constituição. Afinal, a liberdade sindical tem o mesmo tamanho da liberdade política.