

ORGANIZAÇÃO SINDICAL: INCOERÊNCIAS DO MODELO BRASILEIRO

Francisco Gérson Marques de Lima *

RESUMO: Este artigo apresenta uma perspectiva crítica sobre o modelo sindical brasileiro, demonstrando o quanto é contraditório e plural, não sendo possível falar que existe um *sistema*, mas sim várias expressões de atuação sindical, numa organização díspare e sem uniformidade, quer no âmbito das entidades sindicais, quer no âmbito do Poder Público responsável. Apresenta, também, a concepção do MPT e o sentido da Coordenadoria Nacional da Promoção de Liberdade Sindical.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Sindicato. Modelo sindical. Intervenção e interferência.

ABSTRACT: This article presents a critical perspective on the Brazilian union model, demonstrating how it is contradictory and plural, it is not possible to say that there is a system, but various expressions of union activity, a disparate organization and without uniformity, or within the unions, either under the Government responsible. It also presents the design of the MPT and the direction of the National Coordinator of the Freedom Promotion.

KEYWORDS: Work. Union. Union model. Intervention and interference.

1 APRESENTAÇÃO

A Constituição Federal retirou o fundamento de validade de vários dispositivos da CLT, referentes à organização sindical brasileira. Trouxe, de meritoso, o alargamento das liberdades sindicais, conferindo às entidades sindicais poderes para que elas próprias se organizem, sem a interferência nem a intervenção do Estado. Acenou, assim, para um modelo autônomo da organização sindical, em que as próprias categorias se auto-organizariam, no que se aprimora o princípio da autodeterminação coletiva. Mas, quando se fala em “*modelo sindical*” brasileiro, é de se perguntar: Que modelo? Nós temos algum modelo? Além disso, podemos falar em *sistema [sindical]*, no Brasil?

Na verdade, há no Brasil vários [supostos] “modelos” entrelaçados, decorrentes da Constituição, da práxis das entidades e do entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, a par da contribuição da jurisprudência para a confusão. Não há, pode-se dizer, um “*sistema*” sindical, palavra que expressa coerência, organização, postulados específicos que levam a uma unidade geral. Existem construções contraditórias e realidades que se chocam, desconexas, mesmo que elas se tratem, no geral, de formas de leituras

* Doutor, Professor do Mestrado/Doutorado da UFC, Procurador Regional do Trabalho (PRT-7ª Região), Tutor do GRUPE-Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista, membro da Academia Cearense de Direito do Trabalho (ACDT).

discrepantes sobre o que sejam as liberdades sindicais e como elas se conformam melhor no ordenamento jurídico brasileiro.

O erro inicial, que ocasiona este quadro caótico, partiu da própria Constituição Federal de 1988, quando acolheu alguns primados de liberdade sindical, expressos na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), **mas**, ao mesmo tempo, optou pela *unicidade* sindical e pela *contribuição compulsória*, o velho *imposto sindical*. É certo que proibiu a interferência e a intervenção do Estado, garantiu o reconhecimento das negociações coletivas, assegurou a representatividade dos sindicatos na defesa dos membros da categoria etc. (art. 8º); estabeleceu importantes pilastras sobre a greve, pontificada ao *status* de direito fundamental (art. 9º); e lançou as bases para a organização dos trabalhadores por locais de trabalho (art. 10). Garantiu direitos aos dirigentes sindicais e às entidades, **mas** olvidou a maior interessada, a **categoria**, que não contou com garantias nem meios efetivos para fiscalizar os atos sindicais; esqueceu, enfim, de assegurar aos membros da categoria participação, acompanhamento na administração sindical e nos atos dos seus dirigentes. Vale dizer, criou a expectativa de **imunização dos sindicatos e diretorias**, inclusive em face da própria categoria.

A CF/88 preservou, segundo Amauri Mascaro Nascimento,¹ o modelo da organização por “*categoria*”, algo que acabou desvirtuado pelo tempo. Deveras, com o fenômeno da “*pulverização*” sindical, categorias foram divididas e algumas entidades passaram a ter meros punhados de trabalhadores, com um grau de “*especificidade*” que atinge o absurdo, o que comprometeu a *representatividade*. Sem controle do Estado, e não deveria ser de outra maneira, o sindicalismo ficou liberto para se organizar. Porém, a liberdade assumiu ares de abuso de direito e houve uma corrida pela criação de novas entidades, de tudo que é forma e critério, atropelando a organização por “*categoria*”. Essa *fragmentação* vem se estendendo, também, no âmbito das entidades de grau superior, as Federações e as Confederações, onde o fatiamento pontifica a organização.

De outro lado, apesar da clareza do art. 8º-II, CF, a Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego (SRT/MTE), interpretou, mesmo na vigência da CF/88, que o princípio da unicidade só

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 174.

seria aplicável às entidades sindicais de primeiro grau (sindicatos), reservando o pluralismo para as Federações e Confederações, escudando-se na Portaria nº 186/2008.² Corretamente, o TST espancou esta interpretação equivocada, ao decidir que o princípio constitucional rege, também, as entidades superiores, conquanto seja possível a criação de uma nova, mais específica, do que outra já existente.³ Deveras, são duas realidades diferentes: (a) coexistência de mais de uma entidade sindical representante da categoria na mesma base territorial, o que fere a unicidade imposta constitucionalmente; e (b) coexistência de entidades que representem, embora no mesmo território, categorias semelhantes, sendo uma delas mais específica, o que não implica em ruptura da unicidade.

Portanto, não é possível, ao ver deste autor, sustentar que haja um “sistema” sindical, no Brasil. O que a práxis mostra é uma difusividade na organização, decorrente de vários fatores. Interesses e sujeitos.

2 MODELOS SINDICAIS, NO BRASIL ATUAL

Afastada a organização sistêmica, é possível apontar, de forma didática, as seguintes realidades ou práxis pertinentes ao modelo sindical, no que se refere à inspiração e implementação pelo Brasil:

Modelo da OIT: o modelo concebido pela OIT é o da liberdade sindical em sentido amplo, concepção que, porém, ainda suporta algumas críticas, porquanto nem todos os países estejam aptos a recebê-lo e implementá-lo internamente. Sendo ampla, a liberdade sindical significa independência das entidades frente ao Estado, podendo se constituírem e se organizarem livremente, regulando-se por seus estatutos. Os trabalhadores e empregadores podem dispor de mais de uma entidade e, portanto, podem escolher aquela que mais lhe convier (pluralismo), conquanto a OIT estimule a or-

² É a *unicidade relativa*. José Carlos Arouca comenta que ela consiste em “mantê-la nas bases, para os sindicatos, e permitir a pluralidade nos órgãos superiores, federações, confederações e centrais. Foi a forma defendida pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e Afins e seus filiados, que possibilitaria a convivência das múltiplas centrais existentes e que foi aceita pela Força Sindical” (in *Curso Básico de Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 108). Em outras palavras: é um “jeitinho” de descumprir a unicidade imposta pela CF/88 e, ao mesmo tempo, de não adotar o pluralismo defendido pela OIT.

³ TST/7ª T., RR-124-39.2011.5.10.0019, Min. Cláudio Brandão, j. 08.04.2014. Caso: CNPL-Confederação Nacional dos Profissionais Liberais x CNTU-Confederação Nacional dos Trabalhadores Liberais Universitários Regulamentados.

ganização pelas entidades *representativas* e acate a *unidade*, como opção manifestada pelo próprio sindicalismo, e não por imposição do Estado. As fontes de custeio provêm da própria categoria, voluntariamente, ficando amplamente permitidas a filiação e a desfiliação. As diretorias são eleitas pelos filiados, observando-se a democracia ampla, na qual nenhum pedido de informação ou de esclarecimento sobre aplicação das finanças pode ser negado, bem como é assegurada eleição transparente, em processo lúdimo. São proibidas as ingerências patronais nas entidades profissionais e vice-versa, além de ser imprescindível o respeito às garantias dos dirigentes sindicais. A greve constitui direito fundamental dos trabalhadores, e as negociações coletivas são essenciais na relação entre o trabalho e o capital, constituindo-se em formas de melhoria da condição de trabalho, dos níveis salariais e das conquistas sociais. Como se vê, a pluralidade sindical e o custeio voluntário, privado, da categoria, integram a concepção de liberdade sindical. As principais Convenções sobre o sindicalismo são as de número 87, 98, 135, 151 e 154, sem prejuízo de outras existentes.

De uma maneira geral, pode-se dizer que a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, no Brasil, são defensores da ratificação da Convenção 87-OIT e partidários do regime de ampla liberdade sindical defendido pela OIT, com representatividade significativa, democracia real e custeio voluntário; o que demonstra que estas instituições não pretendem se assenhorear do movimento sindical nem são favoráveis ao atrelamento do sindicalismo ao Estado.⁴ Contudo, entre as Centrais brasileiras, predomina o entendimento contrário, cada uma apresentando suas objeções a certos aspectos da Convenção 87-OIT.

Modelo adotado pela Constituição Federal de 1988, de liberdade parcial: a CF/88 se inspirou no modelo da OIT, inserindo os princípios de liberdade sindical em seus arts. 8º a 11. Todavia, adotou um modelo que excepcionou a forma de custeio apregoada pela OIT, pois manteve a obrigatoriedade da *contribuição sindical*, e a organização em sindicato único

⁴ Em sentido contrário: AROUCA, José Carlos. Democracia e Autonomia Sindical frente ao Ministério do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho. In *Revista LTR*, vol 78 (11):1311. Com passagens distorcidas da finalidade da CONALIS e da atuação do MPT nas imoralidades sindicais, assevera que esta Coordenadoria iria “intensificar sua ação para assumir o controle da organização sindical”. O mesmo texto defende a unicidade sindical, a contribuição compulsória e se mostra contrário à ratificação da Convenção 87-OIT, para se intitular, incoerentemente, defensor da liberdade sindical.

(*unicidade sindical*). A própria estruturação das entidades, o chamado *sistema confederativo* (Sindicatos, Federações e Confederações), com as Centrais mal situadas no organograma, já é sintoma de que o modelo não é puro. O tipo de organização foi por *categoria*, ficando vedados os sindicatos *por empresas, por setores, por profissão* ou outra forma. E, por fim, o Brasil resiste em ratificar a Convenção 87-OIT, a principal sobre matéria sindical porque estabelece seus princípios básicos. Facilmente se percebe que o modelo adotado pela Constituição apresenta incoerência, e seus reflexos, obviamente, estendem-se na prática, manifestando nefastas consequências jurídicas, políticas e sociais.

Campos Batalha expressou esta organização constitucional da seguinte forma: “Toda a estrutura federativa sindical é baseada no critério da unicidade. Um só sindicato para cada categoria em cada base territorial. Uma só federação para a indústria e para o comércio em cada base territorial estadual. Uma só confederação para a indústria e para o comércio em todo o território nacional. Correspondentemente, uma só federação para os trabalhadores da indústria, uma só federação para os trabalhadores do comércio; uma só confederação para os trabalhadores na indústria, uma só confederação para os trabalhadores no comércio e assim sucessivamente”.⁵

A opção do constituinte, enfim, foi de uma *liberdade contida*, meio termo entre a consagrada na Convenção 87-OIT e as limitações existentes no Brasil de antes de 1988.

Modelo implementado pela práxis sindical, ávida por liberdade plena, mas com a comodidade do custeio e da representação única: com a abertura política consagrada pela Constituição, ao mesmo tempo que ela apresenta propensão à incoerência, as entidades sindicais do final dos anos 1980 e início da nova ordem constitucional apregoaram o primado da *liberdade ao extremo*. Os estatutos sindicais passaram a tratar de tudo, não raramente perdendo o senso do razoável, estabelecendo diretorias imensas (ex.: número superior a 100 diretores), com mandatos fora do aceitável (alguns com duração de 10 anos ou mais); construindo processos eleitorais de conveniência à perpetuação de diretores (os próprios presidentes, mesmo quando candidatos à reeleição, dirigem o processo, nomeando a Comissão eleitoral de sua conveniência); normalizando muitos vícios (nepotismo na

⁵ BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Direito Processual das Coletividades e dos Grupos*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1992, p. 24.

direção, falta de transparência gerencial e financeira); e criando fontes anômalas de custeio (taxas a não-filiados; seguros de vida; contribuições para filiação, em patamares inaceitáveis — as *jóias*), apesar do comodismo provocado pela contribuição obrigatória. Muitas entidades nasceram, outras se dividiram. E houve uma corrida pelo fatiamento. Grandes entidades sindicais fora repartidas, enquanto surgiram sindicatos nanicos.

A unicidade apregoada pela CF/88 foi rapidamente contornada pela pulverização sindical, uma maneira de implantar uma pluralidade distorcida a partir da organização setorial, profissional, por carreira etc., desconsiderando o modelo *por categoria*; e a liberdade virou sinônimo de *soberania*, ao pretender espancar qualquer fiscalização pelo Estado, inclusive pelo Ministério Público e pelo Judiciário. O regime de liberdade sindical passou a ser encarado como inerente, apenas, à **imunidade das diretorias**, em detrimento do Estado e dos direitos fundamentais de quaisquer outros integrantes da categoria. A concepção de *categoria* perdeu-se faz tempo.

Portanto, a práxis não adota o modelo da OIT nem o da Constituição, mas apenas o que é convenientemente pinçado de uma e de outra, num misto ainda mais contraditório e incoerente do que o modelo pretendido pela Norma Maior.

A setorização ganhou espaço, surgindo as *entidades sindicais de grife*, como algumas Federações ou Confederações específicas de determinadas Centrais, a par de entidades similares de outras Centrais. Atualmente, existe Confederações de determinadas categorias, sendo uma da Central “A” e outra da Central “B”. Para isso, as Centrais até negociam, com o aval do MTE, ficando acertado que uma representa as entidades da linha da Central “A” e, a outra, as entidades da linha ideológica da Central “B”, o que fere a liberdade de filiação lá na ponta (dos trabalhadores, que se tornam vinculados a determinada representação), além de constituir uma burla ao princípio da unicidade.

A busca pela imunidade das direções veio a calhar neste contexto, na pretensão de afastar qualquer fiscalização pelo Poder Público. Distanciadas das bases e sem prestar esclarecimentos à categoria, sem se deixar fiscalizar por ela e com processos eleitorais controladas por velhas oligarquias sindicais, as diretorias viciadas se opuseram contra o MPT e a Justiça do Trabalho, únicas instituições capazes de combater os abusos e pleitearem o correto cumprimento da Constituição e os princípios consagrados pela OIT. De

fato, o Poder Público incomoda, porque questiona as vísceras da organização sindical brasileira. A impressão que se tem é que as boas diretorias, os bons sindicalistas, estão definhando, com infiltrações de pessoas descomprometidas com o movimento sindical sério e combativo.

A contribuição do Ministério do Trabalho e Emprego: nos primeiros anos de vigência da CF/88, o Ministério do Trabalho ainda claudicava sobre qual seria o seu verdadeiro papel na nova ordem constitucional; e a questão do registro sindical parecia não estar muito clara. Esta atribuição foi submetida ao STF, que acabou pacificando da seguinte maneira: "*Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade*" (Súmula 677-STF, DJ 09.10.2003).⁶ Encarregado que ficou de, apenas, averiguar o atendimento de condições formais para a concessão do registro sindical (ex.: realização de assembleia, prévio registro no Cartório competente, atendimento à unicidade, inscrição na Receita Federal etc.), o MTE acabou deixando de acompanhar a organização sindical, retirando-se do cenário, onde antes funcionava como importante interlocutor. Confundiou proibição de interferência e de intervenção com o afastamento da interlocução, afastando das DRTs (hoje, SRTEs) o importante diálogo com os sindicatos, concentrando-o em Brasília, cujas autoridades não conhecem a realidade local. Aqueles primeiros anos pós-1988 foram fundamentais para marcar o novo papel e a nova concepção do MTE em matéria sindical. Ali, começou, iniludivelmente, sua derrocada política, por se afastar dos grandes debates sindicais. Restringindo suas atribuições ainda mais, potencializando o suposto silêncio do STF, perdeu a noção do que seja *categoria* e deixou de emitir qualquer controle sobre a pulverização. E perdeu o elo, também, com a Constituição.

⁶ Precedentes do STF, antes de sumular a matéria: MI n.º 144/SP, Tribunal Pleno, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ de 28/05/1993; MC na ADIn n.º 1.121/RS, Tribunal Pleno, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 06/10/1995.

O STF não deixara nas mãos do MTE apenas o controle da unicidade, mas também a verificação de atendimento às formalidades inerentes à regularidade: "*O registro sindical qualifica-se como ato administrativo essencialmente vinculado, devendo ser praticado pelo Ministro do Trabalho, mediante resolução fundamentada, sempre que, **respeitado** o postulado da unicidade sindical e **observada** a exigência de regularidade, autenticidade e representação, a entidade sindical interessada preencher, integralmente, os requisitos fixados pelo ordenamento positivo e por este considerados como necessários à formação dos organismos sindicais*" (STF, ADIn 1121-9/RS, Liminar, Min. Celso de Melo, j. 06.09.1995).

O MTE adotou uma concepção de liberalidade enorme, transformando-se, em matéria sindical, apenas num órgão depositário de instrumentos constitutivos de registro e de acordos e convenções coletivas, com um frágil papel nas mediações. Ao perder paulatinamente a importância nas negociações, afastou-se ainda mais do movimento sindical. Não significa que o MTE devesse ou deva participar das mediações e negociações coletivas como o primeiro e principal interlocutor, mas sim que sua participação no momento oportuno e de maneira adequada é de altíssima relevância social. Hoje, esta função mediatória se encontra em decadência, faltando um revigoramento institucional, porquanto os esforços pessoais e individuais de alguns servidores não parecem refletir a concepção da Instituição em si, sobretudo quando as aposentadorias recentes e iminentes esvaziam as SRTEs, a deixarem infelizes lacunas.

Na nova ordem constitucional, então, quem fiscalizaria o cumprimento da Constituição, no referente, por exemplo, às liberdades intrassindicais, ao direito de votar e ser votado, à observância da organização *por categoria*, aos eventuais abusos das diretorias, à fiscalização dos deveres institucionais dos sindicatos, ao combate no excesso de fontes de custeio, no acompanhamento das ilegalidades cometidas pelas diretorias? Saindo a Administração Pública (*rectius*, MTE) do cenário, o papel antipático do Estado ficou com o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, o primeiro investigando e propondo ações, e a segunda, julgando.

Ao perder espaço político nos governos e sem a devida credibilidade perante as entidades sindicais, houve a corrida pela desestruturação do MTE, um desmonte adrede engendrado, em combate à sua funcionalidade na fiscalização trabalhista, que resistia ao turbilhão. E o enfraquecimento tomou conta nos anos seguintes. Surgiram propostas, p. ex., de substituição da atual estrutura do MTE pelo SUT-Sistema Único do Trabalho, que fatalmente significa o fim da fiscalização do trabalho e, mais cedo ou mais tarde, a sobrevivência de um Ministério apenas de fachada, sem nenhuma função efetiva, a não ser a justificativa do Brasil, perante os organismos internacionais, de que mantém esta pasta. A ineficiência será encampada rapidamente pelo processo de municipalização das competências trabalhistas, com largas influências políticas e os obstáculos fatalmente criados pelos empresários locais. E as atribuições, iniludivelmente, acabarão sendo assumidas pelo MPT e pela Justiça do Trabalho, com os perfis que lhes são

próprios. Se estas instituições também ficarem impedidas de atuarem, talvez por força do discurso da liberdade sindical desenfreada, então será a decretação do *laissez-faire*. É tudo de que o grande capital e o liberalismo precisam: sem limites, sem autoridades fiscalizatórias e negociando com sindicatos fracos, pulverizados. Ou nem negociando.

Enfim, com a liberalidade do MTE, prevaleceu a práxis sindical, não sendo fiscalizado, no âmbito administrativo, o cumprimento da Constituição/1988 nem os princípios da OIT.

A mais recente constatação do MPT é de que o MTE vem admitindo e chancelando a criação das entidades de “grife”, contribuindo ainda mais para a ruptura da unicidade. Funciona assim: registra-se a Confederação “X” da Central “A”, e a Confederação “X” da Central “B”. Ou seja, duas entidades que representam a mesma categoria (replicada nos sindicatos e Federações), mas que se diferenciam pelas Centrais às quais são vinculadas. No modelo de pluralidade, isso seria perfeitamente admissível, mas não no modelo de unicidade, considerando a imperatividade da Constituição, cujo preceito cogente impede que as entidades interessadas negociem a fatia da representação, a não ser pela via da especificidade.

Judiciário e Ministério Público, o fogo irradiado nas contas dos sindicatos: procurando não intervir nem interferir na organização sindical, o MPT evitou agir de ofício nas questões sindicais. Mas, uma vez provocado, não podia (nem pode) deixar de cumprir o dever constitucional de verificar o cumprimento da CF/88. As provocações ao MPT provieram, na maioria dos casos, dos próprios trabalhadores, sindicalizados ou não, solicitando providências contra as más diretorias e para espantar as práticas ilegais, consistentes, principalmente, em vícios nas eleições sindicais, na gestão das contas, na cobrança de contribuições supostamente indevidas, na violência imanente no seio sindical, nas práticas antissindicais provenientes das próprias diretorias, algumas com permanência vitalícia. A cada investida do MPT, muito dessas denúncias se confirmavam, o que resultava em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou ajuizamento de ações judiciais. Com as provas constituídas e tudo esclarecido, a função do Judiciário se tornava mais fácil, transformando-se praticamente em matéria apenas de direito e documental, dispensando dilação probatória. Mas a Justiça do Trabalho, recebendo essa atribuição pela EC 45/2004, passou a receber, também, demandas de chapas, de trabalhadores e de oposições nos sindicatos.

tos. Sem dúvida, o Judiciário desempenha um papel importantíssimo neste contexto, ao dar a interpretação definitiva sobre pontos sensíveis da organização e da prática sindicais, agindo com a imparcialidade técnica que lhe é peculiar. Para o cumprimento da Constituição, sem as investidas políticas nem as pressões do movimento sindical, o Judiciário é imprescindível, sendo-lhe essenciais as garantias institucionais.

Os temas mais denunciados ao MPT foram, exatamente, os mais sensíveis à organização sindical: **custeio** (sobretudo o tão polêmico assunto da taxa assistencial dos não-filiados), **democracia** (as eleições e a perpetuação de diretores nos mandatos, além das assembleias dirigidas ou inexistentes) e **negociação coletiva** (acordos e convenções firmados em patamares abaixo do já garantido por lei ou que não eram passíveis, sequer, de negociação, em face do interesse público). Ao fundo, estes três temas indicam problemas na representatividade sindical e na legitimidade das diretorias. Embora as denúncias sejam quantitativamente pequenas (em meio a 16 mil entidades sindicais, no Brasil), foram suficientes para abalar as estruturas da prática sindical, em face da sua relevância e porque grandes sindicatos, tradicionalmente intocáveis, foram submetidos à investigação, seguida de ações judiciais e, depois, suas diretorias expostas, inclusive com afastamentos e nomeação de Juntas Governativas.

A atuação do MPT e da Justiça do Trabalho atingiram a prática sindical, que não se afina inteiramente com o regime constitucional. Vale dizer, suprimindo a posição passiva do MTE, o MPT e a Justiça do Trabalho contrapuseram ao modelo construído na prática o modelo da Constituição, tendendo a aproveitar, ao máximo, as Convenções e orientações da OIT. Ante a opção pelo regime de legalidade destas Instituições, veio a reação das entidades sindicais, sentindo-se prejudicadas com a visão destas Instituições brasileiras. Registre-se que a leitura feita pelo MPT e pelo Judiciário foi predominantemente técnica, apolítica do modelo sindical ideal à realidade brasileira.⁷

⁷ Por exceção, pode-se apontar a consideração de “política” sindical realizada pela 3ª Turma do TST, no julgamento do processo RR-126600-88.2010.5.16.0020, ao definir como legítimo e representativo o sindicato que comprovadamente melhor tenha atendido “ao princípio da agregação, do fortalecimento sindical, em vez do critério da especialidade, que a Turma considerou permissivo do fracionamento e da pulverização dos sindicatos.” (TST, Min. Mauricio Godinho Delgado, em 01.07.2013). Aí, porém, não se tem manifestação de

O interessante disso tudo é que os sindicatos combativos silenciaram durante o embate [(MPT-Justiça do Trabalho) x (Entidades sindicais)]. Apesar de novos diretores se encontrarem nos mandatos graças à atuação destas Instituições, que asseguraram processos eleitorais lícitos, não compareceram a público para narrar suas experiências e a importância das providências adotadas pelo MPT e pela Justiça do Trabalho, dando a impressão de que o modelo prático, agora seria de sua conveniência, o mesmo que haviam denunciado anteriormente. Passada a crise particular, os mesmos vícios era apropriados e convenientes.

3 A CONALIS, DO MPT, E A INTERVENÇÃO EM MATÉRIA SINDICAL

Em 2009, o MPT criou a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), com o propósito basilar de combater as condutas antissindicais e de dialogar com o sindicalismo brasileiro. A CONALIS não é advogada desta ou daquela entidade sindical. Seu papel é o de defender as liberdades sindicais, mesmo quando elas provenham das próprias entidades sindicais, e de agir como órgão de interlocução e de diálogo entre os atores envolvidos nos conflitos sindicais, especialmente proporcionando entendimentos e parcerias com o MPT. É por isso que tem combatido os vícios eleitorais, as negociações que infringem os patamares mínimos do assalho social, as contribuições extravagantes, as condutas de empresas que violam direitos e garantias coletivas dos trabalhadores.

Num país em que mais de 50% das entidades sindicais **nunca** celebraram negociação coletiva (dados informados ao MPT pelo MTE e, parece, depois divulgado às entidades sindicais por fontes externas ao *Parquet*) e algumas outras abrem mão de direitos consagrados na lei, cabe ao MPT se preocupar com tais repercussões no modelo existente, especialmente quando há cobrança de taxas por esses desserviços.⁸ Quando há estatutos prevendo mandatos estupendos e fora dos limites aceitáveis pela razoabilidade (05 anos, 06 anos, 10 anos...), sem dúvida que a atuação do MPT é vista como invasão a quem se beneficia deste modelo.

política partidária, mas de política sindical. E consistiu numa razoável e sábia interpretação, de largo alcance social.

⁸ Na realidade, o sindicato possui poder-dever de negociar (autonomia negocial); RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical*. Rio de Janeiro: São Paulo: Renovar, 2003, p. 450.

Quando o MPT, por sua CONALIS, foi solicitado por chapas a intervir nas eleições do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores em Transporte Rodoviário Urbano de São Paulo (SINDMOTORISTAS), em 2013, porque ocorreram mortes no processo de condução eleitoral, tinham se dado tiros na entidade, pancadaria e haviam fortes prenúncios de uma violência incontida, é claro que o *Parquet*, em ação judicial e autorizado pela Justiça do Trabalho (Proc. 1934-34.2013.5.02.0041), defendeu a democracia, o interesse público e a liberdade sindical, assegurando eleições tranquilas e permitindo que a categoria, pela primeira vez, em décadas, pudesse escolher seus dirigentes livremente, sem violência e sem sobressaltos. Só uma mente insana ou animada por interesses pessoais não enxerga o significado da atuação do MPT/CONALIS nesse episódio, que caminhava para um morticínio. O MPT não é instituição irresponsável e tem o dever de defender o interesse público, ao invés de compromisso com grupos específicos. A mesma situação ocorreu em Recife, também na categoria dos Rodoviários urbanos, em 2014, igualmente sob risco de mortes (Proc. 347/2014). Aliás, na primeira audiência, realizada na sede da PRT-6ª Região, houve disparo ao largo da portaria, na calçada do edifício, instalando-se conflito físico, que foi contido pela Polícia. Na verdade, durante o processo eleitoral um trabalhador chegou a falecer, supostamente vítima da violência de militantes de uma das chapas opostas. Era este o clima de “eleições democráticas”, que só foi sanado pela intervenção do MPT (novamente a pedido de duas chapas). Nestes dois casos de eleições, a Polícia Militar e a Polícia Federal tiveram papel decisivo, no apoio à atuação do MPT, na manutenção da ordem e da segurança. Em termos de eleições, bastam estes dois casos, em meio a vários outros que ocorreram nas mesmas circunstâncias (Natal-RN 2012, Fortaleza-CE 2010...). Nas tais situações, a CONALIS constitui Grupo de Trabalho, composto por Procuradores da localidade e de outras Regiões, aprimorando a impessoalidade, além de solicitar colaboração a repartições públicas e, por vezes, à própria OAB, senão a voluntários, que possam ajudar na deficiência que assinala o quadro de servidores do *Parquet*.

Em algumas situações, o MPT investigou, por denúncia de trabalhadores, verdadeiras aberrações em certas diretorias. Em uma destas apurações, constatou, no Rio de Janeiro (ano de 2014), que o Presidente do sindicato profissional auferia rendimento superior a R\$ 50 mil por mês, possuindo

empresas de táxi aéreo e mantendo toda sua família empregada no sindicato, com salários vultosos, em importes não inferiores a R\$ 5 mil mensais, quando a média salarial da categoria é muito inferior a estes patamares. E mais: numa perpetuação de mandato, passado de pai para filho, por gerações, totalizando mais de 30 anos na direção sindical. Em todo este tempo, numa categoria estimada de mais de 300 mil trabalhadores, menos de 5 mil eram associados (menos de 2%!). A liberdade e a autonomia sindical não se coadunam com esta situação, e o MPT tem, sim, a função de espancar essas idiossincrasias.

A PRT-14ª Região (RO) recebeu, apurou e confirmou denúncia originada de um dos diretores sindicais de que o Presidente do Sindicato profissional “*participava sozinho das rodadas de negociações com as empresas do ramo, percebendo dinheiro para firmar acordos coletivos prejudiciais aos trabalhadores (ex. permitir a exigência de caução dos trabalhadores; autorizar a pré-contratação de horas extras, não integrar as horas in itinere na jornada laboral; autorizada revista íntima dos trabalhadores, pagamento de contribuições pelos empregadores para financiar o sindicato etc.)*. O MPT ingressou com ação buscando a destituição do Presidente e sua condenação por improbidade administrativa, com a sua inelegibilidade pelo prazo de 8 anos, e o pagamento de indenização por dano moral coletivo”. Ajuizada a ACP em 2012, a Justiça do Trabalho julgou a ação favoravelmente à pretensão do MPT (Proc. 487-12.2012.5.14.0041).

No plano das negociações coletivas, o MPT tem combatido cláusulas que beiram o absurdo, porquanto invadem o campo da indisponibilidade de direitos.⁹ Na PRT-21ª Região (RN), o MPT se deparou com instrumento coletivo de trabalho, envolvendo empresas de prestação de serviços, cuja previsão era a seguinte: *se o tomador dos serviços atrasasse o pagamento da fatura de prestação de serviços, as empresas empregadoras poderiam pagar o salário dos seus empregados em duas parcelas, em período superior a 30 dias, com o que o salário dos trabalhadores poderia ser pago até o 22º dia do mês subsequente ao mês trabalhado*. Isso transferia para os trabalhadores o risco da atividade econômica, o que afronta a legislação do

⁹ Vide, sobre estes limites: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 130-133; DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 61; e ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 405.

trabalho. Outra cláusula do mesmo instrumento possibilitava que *as empresas exigissem dos empregados a devolução de verbas devidas na rescisão contratual, a fim de manter o contrato de trabalho com outra empresa do setor*. Ou seja, autorizava expressamente a renúncia às verbas rescisórias, como condição para a empresa sucessora manter o contrato de trabalho. Outra cláusula negocial, agora constatada pela PRT-7ª Região, em outra categoria, criava a presunção de que, no caso de acidente de trabalho, a culpa seria do trabalhador, até que ele provasse o contrário. Detalhe: tratava-se de setor econômico que se destaca pelo alto índice de acidentes de trabalho. Dentre várias outras situações, uma mais se torna emblemática, porque se alastra por diversos Estados do país: cláusulas coletivas estabelecendo que parte das gorjetas recebidas pelos trabalhadores serão destinados aos Sindicatos e às empresas, o que leva à fatal ilação de que o freguês, ao pagar o garçom, custeia uma entidade sindical que não o representa, e implica numa contribuição compulsória ao sindicato, extraída diretamente da remuneração do trabalhador, com destino também ao empregador. Ou seja, firmam-se Acordos e Convenções que vinculam terceiros, que não estão representados, enquanto consumidores, na mesa de negociação coletiva. A jurisprudência tem rebatido firmemente este tipo de cláusula.

Sobre ofensa direta à liberdade de filiação, a PRT-1ª Região (RJ) instaurou procedimento investigatório, em face de denúncia de trabalhador, e comprovou que existia Acordo Coletivo firmado entre certo Sindicato e determinada empresa estabelecendo o preenchimento de ficha de filiação sindical dentre os documentos relacionados à admissão do empregado, numa clara ofensa à liberdade de filiação, em face da associação compulsória criada pela cláusula coletiva. A Justiça do Trabalho acolheu a pretensão do MPT (Proc. ACP 1203/2008).

A título de ilicitudes em gestão sindical, é de se mencionar caso constatado pela PRT-18ª Região (GO), consistente em graves irregularidades praticadas pelas diretorias do Sindicato profissional e da Associação de trabalhadores: “Integrantes vinham se perpetuando por muitos anos no poder, alguns por pelo menos 22 anos, adotando manobras e ilicitudes com o intuito de desviar para o seu patrimônio particular verbas públicas e numérico pertencente à categoria, em detrimento dos trabalhadores representados”. Exemplifica-se com o seguinte: cinco funcionários do Sindicato profissional haviam recebido adicional de salário de R\$ 7.000,00; o Sindicato

da categoria emprestara dinheiro para os empregados da empresa, mediante cobrança de juros elevados, bem como retivera cartões de auxílio alimentação como garantia dos empréstimos; pagamento de altos salários e de vantagens remuneratórias dos dirigentes de ambas as entidades mencionadas, pagos por empresa pública municipal; além de repasses gratuitos desta para as referidas entidades (Proc. ACP 11655-59.2013.5.18.0010).

Estas são apenas algumas das muitas situações em que o MPT foi chamado a atuar no sindicalismo brasileiro, e por tais atuações é acusado de interferir, de intervir e de querer se apropriar do movimento sindical. Particularmente, não acreditamos que o sindicalismo seja partidário das mortes, dos assassinatos, das negociações que retiram direitos líquidos e certos, do enriquecimento ilícito de diretores em detrimento dos salários aviltantes dos trabalhadores, das eleições fraudulentas e dos mandatos vitalícios.

Ao ver da CONALIS, há um movimento sindical superior a esses falsos e que dignifica seus representados. E que se contorce quando se depara com as imoralidades constatadas pelo MPT e pela Justiça do Trabalho, porque expõe a falsa impressão de que a regra é a conduta ilícita. Há um movimento sindical sério, que luta pelas conquistas sociais, que enfrenta o poder econômico, que combate a exploração humana, que precisa da liberdade sindical para desempenhar fielmente o seu papel. É com este movimento que a CONALIS dialoga e se dispõe a discutir as liberdades, assegurando-as, combatendo as condutas antissindicalistas. Um país não tem justiça social sem sindicatos combativos; não tem democracia sem entidades que representem legitimamente os trabalhadores; não há economia sustentável sem negociação coletiva honesta e legítima. Mas não dá para calar ante a prática de atos ilegais e inconstitucionais em nome de uma liberdade que, na verdade, objetiva funcionar como escudo a ilicitudes.

Não se pode deixar de reconhecer, todavia, que a atuação do MPT, em certos casos, voltou-se a combater os vícios sindicais com tanta veemência, a ponto de ingressar em temas muito sensíveis, tentando defender um modelo fictício e contraditório, o literal da Constituição, que pareceu ser o grande algoz da liberdade sindical. E outra imagem não foi construída, por lhe faltar uma agenda positiva e de parceria efetiva. Nas greves, por exemplo, esteve mais na posição de observar a legalidade estrita, do que exercer um juízo crítico sobre o conflito; e, nos conflitos coletivos, abriu mão do papel de interlocutor, de mediador, cedendo essa relevante atribuição a

outros atores sociais, o que contribuiu para o seu afastamento do movimento sindical. O afastamento do MTE das negociações coletivas e a resistência por algumas Procuradorias Regionais do Trabalho em conduzirem Mediações levaram à criação de núcleos de negociação coletiva no âmbito de alguns Tribunais do Trabalho. Deveras, o MPT carece de maior aproximação com o movimento sindical, desmistificando a impressão de que só aparece na condição de algoz, para investigar e punir.

A CONALIS vem tentando construir esta agenda positiva, muito embora encontre obstáculos em pessoas que não parecem comprometidas com o diálogo e que preferem atear fogo no barril. O diálogo tem se ser mútuo.

4 CONCLUSÃO

Então, a pergunta: que modelo sindical há no Brasil? Bem, o modelo não é puro, constitui-se de um emaranhado de fragmentos. E, em face das discrepâncias que grassam, é possível afirmar-se peremptoriamente que não existe um *sistema sindical*, neste país, ante as incoerências, que rompem a concepção de unidade. Em princípio, a miscigenação vigente, com vários modelos coexistindo, só é compatível nos sistemas de pluralismo sindical, estabelecido pela Convenção nº 87-OIT, mesmo que ela careça de determinados aprimoramentos.

Cabe, portanto, ante estas peripécias hermenêuticas, muitas inspiradas em concepções de mera conveniência, reorganizar o sindicalismo, para que se tenha um modelo real, e não fictício. A balbúrdia existente causa fragilidade sindical e facilita o ingresso de *aproveitadores* nas diretorias sindicais. Mas o ideal é que o próprio sindicalismo promova a regularização e a coerência, o que proporcionará melhores condições de defesa da categoria. É preciso esta consciência: o sindicalismo precisa promover a limpeza da casa e fechar as portas para os invasores viciados. Tudo num discurso coerente, de honestidade, democracia e transparência.

Todavia, enquanto guardiões da Constituição e considerando o direito de ação, o MPT e a Justiça do Trabalho continuarão a desempenhar suas funções, porque a omissão dessas instituições justificaria também que não estejam ao lado dos sindicatos na luta contra a terceirização indevida, o trabalho escravo, os acidentes de trabalho, as fraudes trabalhistas, a castração das liberdades sindicais etc. Os vícios e as investidas inconstitucionais, provenham de onde provierem, precisam de respostas por instituições fortes

que possam combatê-los, sem as “conveniências” que os infratores desejam.

O papel constitucional do MPT, especialmente de sua CONALIS-Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, é agir com olhos críticos, na defesa dos valores sindicais e das liberdades coletivas. Não é o de fechar os olhos para as ilegalidades nem tem a atribuição de omitir-se perante práticas de diretores que porventura comprometem os princípios da organização sindical.

Contudo, espera-se que o movimento sindical e as instituições públicas brasileiras possam chegar a consenso sobre o modelo de sindicalismo e, juntos, defendam os princípios reais e verdadeiros do sindicalismo brasileiro, com liberdade, independência, democracia, transparência, representatividade e boa-fé.

Referências

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

AROUCA, José Carlos. Democracia e Autonomia Sindical frente ao Ministério do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho. In **Revista LTR**, vol 78 (11):1308-1314, de nov/2014. São Paulo: LTr, 2014.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Direito Processual das Coletividades e dos Grupos**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da Liberdade Sindical**: direito, política, globalização. Rio de Janeiro: São Paulo: Renovar, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.