

ASPECTOS JURÍDICO-SOCIOLÓGICOS DAS CENTRAIS SINDICAIS

Rodolfo Pamplona Filho¹

Ícaro de Souza Duarte²

RESUMO

A proposta do presente artigo é tecer considerações sobre as centrais sindicais, dando ênfase aos seus aspectos jurídicos e sociológicos, especialmente no que diz respeito às questões mais polêmicas, nascidas a partir do reconhecimento formal promovido pela Lei 11.648/08.

Palavras-Chaves: Central Sindical. Estabilidade. Aspectos jurídicos.

ABSTRACT

The purpose of this article is joint consideration of the central trade unions, emphasizing their legal and sociological aspects, especially with regard to the most contentious issues, born from the formal recognition promoted by Law 11.648 / 08.

Keywords: Central trade unions. Stability. Legal Notices.

¹ Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Professor Titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador - UNIFACS. Professor Adjunto da graduação e pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Coordenador dos Cursos de Especialização em Direito Civil e em Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. *Máster em Estudios en Derechos Sociales para Magistrados de Trabajo de Brasil* pela UCLM - Universidad de Castilla-La Mancha/Espanha. Especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (antiga Academia Nacional de Direito do Trabalho - ANDT), Academia de Letras Jurídicas da Bahia, Academia Brasileira de Direito Civil, Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam) e Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil).

² Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Mestre em Direito Privado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Advogado. Professor dos cursos de Direito da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR) e da Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC), Unidade de Vitória da Conquista, Bahia. Vice-líder do grupo de pesquisa “Direitos Fundamentais e Efetividade Processual” do curso de Direito da FTC/Vitória da Conquista. E-mail: icaro_duarte@hotmail.com

Sumário – 1. Considerações Iniciais – 2. Evolução histórica - 3. Definição e características principais – 4. Requisitos de constituição - 5. Atuação e prerrogativas - 6. Da atuação política das centrais sindicais - 7. A posição das centrais sindicais perante o sistema confederativo sindical - 8. Da contribuição sindical obrigatória - 9. Da estabilidade dos dirigentes das centrais sindicais - 10. Considerações Finais – Referências.

INTRODUÇÃO

O movimento sindical brasileiro atravessa uma grave crise de identidade, em que a legislação, ainda presa a resquícios do Estado Corporativista, sobretudo no que tange à unicidade sindical, confere primazia à ideia de representação, em detrimento da autêntica representatividade, culminando em sindicatos absolutamente inertes, mas que, em função do ordenamento jurídico pátrio, gozam de legitimidade na defesa dos interesses e direitos da categoria respectiva.

Nesse contexto, o reconhecimento formal das centrais sindicais conferido pela Lei nº. 11.648/08 surge como uma espécie de revolução paradigmática do sistema confederativo sindical, ao conceder status de órgão de cúpula a essas entidades complexas, que transcendem a representação de uma categoria, para atingir a classe trabalhadora como um todo, contribuindo de maneira mais ampla.

Assim sendo, o presente trabalho busca, inicialmente, realizar uma abordagem dogmática das centrais sindicais, à luz da Lei 11.648/08, analisando suas principais características, definição, requisitos essenciais e participação na repartição da contribuição sindical obrigatória, não sem antes uma curta digressão na história das centrais sindicais.

Em seguida, passa-se a uma análise dos pontos mais polêmicos que surgiram a partir do reconhecimento formal das centrais sindicais, em especial a sua posição perante o sistema confederativo sindical, sua compatibilidade com a Constituição Federal de 1988 e a existência ou não de estabilidade para o detentor de mandato perante as centrais, tudo isso tendo como mote o posicionamento doutrinário e principalmente da jurisprudência dos Tribunais pátrios, demonstrando tratar-se, primordialmente, de análise jurídica e sociológica de tão importante e polêmica entidade de representação dos trabalhadores.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

As centrais sindicais foram formalmente reconhecidas a partir da edição da Lei nº. 11.648, de 31 de março de 2008, disciplinando pontos importantes, tais como sua função, prerrogativas e requisitos, bem como a participação na contribuição sindical obrigatória. Não se olvide, contudo, que enquanto fenômeno social, as centrais sindicais possuem existência anterior à própria lei, que simbolicamente foi importante, na medida em que garantiu legitimidade a estas “entidades complexas”³ em seu escopo principal, qual seja a coordenação das organizações sindicais de trabalhadores.

Dessa forma, tem-se notícia de que trabalhadores decidiram, espontaneamente, sem imposição legal, criar uma unidade de coordenação, o chamado Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), durante a realização do Congresso Sindical Nacional, no início dos anos 60. Posteriormente instituíram-se o Pacto de Unidade de Ação (PUA), de caráter intersindical, uma vez que congregava trabalhadores portuários, marítimos e ferroviários; e o Fórum Sindical de Debates da Baixada Santista⁴.

Todavia, as centrais criadas foram fortemente reprimidas pelos governos militares, a partir de 1964, sendo dissolvidas por Portaria, situação que perdurou até o ano de 1985, oportunidade na qual a Portaria nº. 3.100/85, do Ministério do Trabalho e Emprego, revogou a proibição. Em razão da mencionada extinção da proibição, seguiu-se a criação da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1986, que posteriormente originou, de forma dissidente, a Força Sindical, haja vista que enquanto aquela detinha caráter eminentemente revolucionário, esta se notabilizou pela conduta reformista e de resultados⁵.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a situação das centrais sindicais se manteve no purgatório jurídico, de verdadeira indiferença, já que a Carta Magna não a proibiu, tampouco a permitiu, evidenciando uma situação de existência exclusivamente no plano fático, sustentada, especialmente, na autorização geral de associação civil, conforme art. 5º, incisos XVII e XVIII.

Ato contínuo, as centrais sindicais vivenciaram uma primeira tentativa de reconhecimento jurídico-formal, com a Medida Provisória nº. 293/2006. Mas, a MP foi rejeitada pelo Congresso Nacional. Referida situação foi finalmente modificada em 31 de março de 2008, com a edição da Lei 11.648, que concebendo a existência fática das centrais sindicais, avança para lhes conferir, outrossim, reconhecimento formal, de forma a elevá-las a ocupar posição de cúpula do sistema confederativo sindical.

Atente-se para o fato de que a Lei 11.648/08 não se limitou ao mero reconhecimento formal das centrais sindicais, mas foi além, criando um verdadeiro anacronismo no sistema confederativo sindical, cujos pontos mais importantes serão abordados a seguir.

³ Expressão consagrada pelo autor Antonio Martín Valverde, jurista espanhol.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 480.

⁵ Op. Cit. p. 481.

2. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS

Logo em seu art. 1º, informa a Lei 11.648/08 que a central sindical consiste em entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional. O que de imediato chama a atenção reside na exclusividade de uma classe como legitimada a constituir uma central sindical, posto que apenas aos representantes do Trabalho, em detrimento dos representantes do Capital, foi deferida a legitimidade para instituir uma central sindical, desde que atendidos os requisitos legais.

Para os autores Francisco Ferreira e Jouberto de Quadros “as centrais sindicais são entidades situadas acima das categorias profissionais e que agrupam organizações situadas em nível de sindicatos como de federações ou confederações”⁶. Perceba-se que os mencionados autores apresentam uma definição bastante coerente, que leva em consideração essa importante característica das centrais sindicais, qual seja a representatividade apenas de trabalhadores, não alcançando, por conseguinte, a categoria econômica.

Já Amauri Mascaro Nascimento apresenta definição completa, que ao mesmo tempo contempla outra importante característica, consistente na pluralidade categorial das centrais sindicais:

“Centrais – também chamadas uniões ou confederações – são a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical. São entidades de cúpula. Situam-se, na estrutura sindical, acima das confederações, federações e sindicatos. Representam outras organizações sindicais que a elas se filiam espontaneamente. São intercategoriais, expressando-se como um referencial de concentração da pirâmide sindical. Surgem em congressos de organizações interessadas ou institucionalmente – mas podem ser previstas em lei –, como uma necessidade natural, do mesmo modo como que são criados grupos econômicos. São organizações intercategoriais, numa linha horizontal, abrangentes de diversas categorias. Das mesmas, são aderentes, não os trabalhadores diretamente, mas as entidades de primeiro grau que os representam ou as de segundo grau que integram os sindicatos. Portanto, representam sindicatos, federações e confederações de mais de uma categoria. Atuam numa base territorial ampla, quase sempre, todo o país”⁷.

Portanto, central sindical é a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores. Não obstante seu objetivo principal seja, em última análise, a defesa da classe trabalhadora, enquanto pessoa jurídica de direito privado, ela não é formada pelos próprios trabalhadores, mas sim pelas organizações sindicais profissionais. É dizer, a central sindical não se forma pela união apenas de sindicatos, mas também participam de seu contexto as federações e as confederações.

⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 1.226.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 193.

3. REQUISITOS DE CONSTITUIÇÃO

Um primeiro preço pago pelas centrais sindicais como contraprestação pelo reconhecimento jurídico-formal de sua existência está na ideia de representatividade trazida pela Lei nº. 11.648/08, que exige requisitos significativamente difíceis de serem preenchidos, tolhendo parcialmente a liberdade de constituição que as centrais encontravam quando a sua existência era meramente associativa civil, sem cunho sindical (no sentido legal).

Com efeito, são requisitos de constituição da central sindical aqueles previstos no art. 2º da Lei 11.648/08, que assim reza:

- I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
- II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
- III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica;
- IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

No que tange ao primeiro requisito, nota-se que há uma nítida preocupação com a representatividade em âmbito nacional, uma vez que a exigência mínima de 100 (cem) sindicatos sugere indubitavelmente o intuito de se representar de forma satisfatória a classe dos representantes do Trabalho. Assim, percebe-se, desde já, que não seria possível a criação de uma central sindical composta de 100 (cem) sindicatos sediados em São Paulo, por exemplo, tendo em vista a exigência de ampla distribuição dos sindicatos pelas cinco regiões do país (Sul, Sudeste, Nordeste, Centro-Oeste e Norte).

O segundo requisito, ao complementar o primeiro, acaba também inibindo fraudes ou tentativas de se evitar eficazmente a representatividade em âmbito nacional. De fato, poder-se-ia imaginar uma central sindical que reunisse 100 (cem) sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país, sendo 96 (noventa e seis) na região sudeste e os quatro restantes distribuídos cada um nas regiões Sul, Nordeste, Centro-Oeste e Norte, o que estaria, sem dúvidas, cumprindo o primeiro requisito, mas estaria contrariando o espírito da lei de representatividade nacionalmente verificada.

Por isso mesmo, o segundo requisito estabelece um patamar mínimo por região, ou seja, deve-se garantir a existência de 20 (vinte) sindicatos, no mínimo, em três regiões do país, restando possível sim, que uma região do Brasil seja contemplada com apenas um sindicato. Sendo assim, cumulando-se os requisitos dos incisos I e II, seria possível se imaginar o seguinte cenário: central sindical composta por 100 sindicatos distribuídos com 20 sindicatos na região sul, 20 sindicatos na região centro-oeste, 58 sindicatos da região sudeste, um na região nordeste e mais um na região norte.

O terceiro requisito retrata bem o escopo legal de elevar as centrais sindicais a órgão de cúpula, que não restringe sua representação a determinada categoria, mas vai além, para alcançar o trabalhador de forma macro, enquanto classe que representa o Trabalho, em contraposição aos representantes do Capital. Daí a expressão “intercategorial” utilizada por Amauri Mascaro Nascimento.

Dessa forma, impõe a Lei 11.648/08 que as centrais sindicais devem abranger sindicatos que representem, no mínimo, cinco setores de atividades econômicas, o que inviabilizaria, *verbi gratia*, a existência de uma central sindical composta de 100 (cem) sindicatos de comerciários ou de bancários, ainda que os outros requisitos fossem atendidos.

Ressalte-se que este requisito, sem dúvidas, é o mais polêmico, uma vez que a partir dele surgem diversas discussões sobre a posição da central sindical perante o sistema confederativo sindical, já que o comentado requisito consubstancia-se em verdadeira exceção ao princípio da unicidade sindical, conceito chave do sistema sindical pátrio.

Além disso, a possível não inclusão da central sindical no sistema confederativo sindical seria motivo bastante suficiente para impedir sua participação como destinatária de parcela da contribuição sindical obrigatória, recolhida dos trabalhadores brasileiros. Esses temas serão oportunamente retomados.

O derradeiro requisito consagra a ideia de representatividade como núcleo central dessas entidades complexas, ao determinar que os sindicatos formadores das centrais sindicais representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. A aferição desse índice de representatividade será feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 4º da Lei 11.648/08 e Portaria 1.717/14 do MTE⁸.

Infere-se que o principal objetivo do índice de representatividade mínimo de 7% (sete por cento) é garantir igualmente um mínimo de legitimidade das centrais sindicais na atuação de representação do trabalhador por meio da coordenação dos sindicatos a elas filiados.

Por fim, esclareça-se que nos 24 (vinte e quatro) primeiros meses de vigência da Lei 11.648/08, o índice de representatividade exigido foi de 5% (cinco por cento), sendo substituído pelos atuais 7% (sete por cento), conforme art. 2º, parágrafo único, Lei 11.648/08.

4. ATUAÇÃO E PRERROGATIVAS

As centrais sindicais, independentemente de reconhecimento formal, nasceram a partir do sentimento de unidade que é esperado na atuação sindical, mesmo em ambiente de pluralidade sindical. O fim último da pluralidade não é a coexistência de diferentes

⁸ Portaria 194/08, MTE, art. 6º - O índice de representatividade (IR) será calculado utilizando-se a seguinte fórmula:

$IR = TFS / TSN * 100$, onde:

IR = índice de representatividade;

TFS = total de trabalhadores filiados aos sindicatos integrantes da estrutura organizativa da central sindical, comprovado nos termos do § 3º do art. 2º;

TSN = total de trabalhadores sindicalizados em âmbito nacional, comprovado nos termos do § 3º do art. 2º.

sindicatos representando os trabalhadores, mas sim, a percepção de que em concorrência não se alcançará a força necessária para lutar pelos direitos trabalhistas. Isso resultaria, invariavelmente, na necessidade de aproximação e união dos diversos sindicatos em torno de uma unidade, que não se confunde com a unicidade sindical, uma vez que este é imposta por lei, ao passo que aquela é construída faticamente, espontaneamente.

Com as centrais sindicais não é diferente, posto que visam à coordenação da representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas (art. 1º, I, Lei 11.648/08), de forma a direcionar a atuação dos sindicatos para o mesmo objetivo, traçando condutas semelhantes e de união, como clara demonstração de força dos trabalhadores, quando percebem que a atuação coletiva, em torno do mesmo objetivo, traz muito mais vantagens do que em relação a atuações díspares e isoladas.

Sendo assim, a função das centrais será representar e articular os interesses gerais dos trabalhadores, de forma a articular os sindicatos de modo estratégico, numa ação coletiva da maior importância⁹. Ademais, as centrais concentram imenso poder de barganha perante os entes econômicos e o próprio Governo. Graças a elas, é possível organizar-se greve geral, modificar projetos de lei e influenciar grandes decisões eleitorais¹⁰.

O Brasil já vivenciou situações claras de atuação dos sindicatos, fundadas na coordenação da central sindical à qual se filiavam, sobretudo em situações onde a lei, claramente, buscava a precarização das relações de trabalho. Com efeito, comumente, as primeiras medidas quando uma nação enfrenta uma crise econômica são direcionadas a diminuir conquistas trabalhistas, como se deu na Grécia, Espanha e Portugal, por exemplo.

Com o Brasil não foi diferente, e em 1998, foi criada a Lei nº. 9.601/98, que indubitavelmente, cria mecanismos exceptivos à regra geral de contratação por prazo determinado prevista no art. 443 Consolidado, ao permitir a contratação por prazo certo em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento. Felizmente, a lei condicionou esta contratação à regular negociação coletiva, sendo imprescindível a participação dos sindicatos profissionais para instituir essa forma precarizada de contratação.

Ocorre que as centrais sindicais conseguiram aproximar os sindicatos sob a mesma orientação, de maneira que os corpos intermediários decidiram simplesmente não formalizar convenções e acordos coletivos de trabalho que visassem à regulamentação dos contratos de trabalho por prazo determinado na forma da Lei nº. 9.601/98, sendo raros os casos em que se verifica esse tipo de contratação, demonstrando, assim, importantíssimo papel das centrais sindicais como entidade apta a coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas.

Nesse sentido, assevera Homero Batista que as centrais sindicais mantiveram o poder político de comando dos próprios sindicatos, sendo que nenhuma negociação coletiva de peso pode ser conduzida pelo sindicato sem passar pelo crivo das centrais, como pode ser observado no quase veto das centrais sindicais a algumas políticas públicas de combate ao desemprego que foram atreladas à norma coletiva, a exemplo da suspensão temporária

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013, p. 483/484.

¹⁰ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 273.

para requalificação profissional, do art. 476-A ou a conversão do tempo integral em tempo parcial, a teor do art. 58-A, ambos da CLT¹¹.

Essa atuação, inclusive, fez Mauricio Godinho Delgado advogar que a “importância das centrais sindicais é notável, sendo, de maneira geral, componente decisivo da Democracia contemporânea”¹².

Além dessa importante função pró-ativa das centrais sindicais, o art. 1º, I, da Lei 11.648/08 trouxe respeitável prerrogativa para essas entidades, consistente em participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Com efeito, já determinava a Constituição Federal de 1988, em seu art. 10, que fica assegurada a participação dos trabalhadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. Portanto, pode-se dizer que a Lei das centrais sindicais apenas reafirma essa determinação, sempre que houver órgãos com participação de representantes dos trabalhadores, empregadores e governo.

Na legislação esparsa, essa prerrogativa das centrais sindicais de indicar o representante dos trabalhadores é facilmente constatada nas seguintes hipóteses: I – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT – (art. 18, § 3º, Lei 7.998/90); II – Conselho Curador do FGTS (art. 3º, § 3º, Lei 8.036/90); III – Conselho Nacional da Seguridade Social – CNSS – (art. 6º, § 4º, Lei 8.212/91) e; IV – Conselho Nacional da Previdência Social – CNPS – (art. 3º, § 2º, Lei 8.213/91).

Parece lógico que essa legitimidade de indicação seja realmente das centrais sindicais, porquanto nesses órgãos discute-se e representa-se o trabalhador enquanto classe e não na condição de membro de determinada categoria. Ademais, como normalmente o conteúdo dos temas discutidos diz respeito a direito que atingem a classe trabalhadora de modo geral, a indicação por entidade que representa a generalidade de trabalhadores sugere uma maior isenção do que a indicação feita por entidade sindical representante de uma categoria em especial, inconscientemente tendente a defender a própria categoria a que pertence.

Não obstante isso, a edição da Lei 11.648/08 não está imune a críticas e debates, sob diferentes pontos de vista, sendo que os principais serão abordados a partir de agora.

5. DA ATUAÇÃO POLÍTICA DAS CENTRAIS SINDICAIS

Outro ponto que traz alguns debates diz respeito à atuação política conferida pela Lei 11.648/08 às centrais sindicais, proporcionando às centrais, ampla participação em fóruns,

¹¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: Direito coletivo do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 81/82

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1.403.

colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Com efeito, vislumbra-se essa possibilidade, principalmente, a partir do própria Constituição Federal, que em seu art. 10, dispõe que “é assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação”.

A crítica mais contundente, e que também é objeto da ADI 4067 (a seguir analisada), se refere ao fato de que o campo de atuação destinado às centrais já pertencia à atividade típica das Confederações. Inclusive, assevera Homero Batista que há grande probabilidade de sucesso na ADI 4067, para se julgar inconstitucional o art. 1º, II, da Lei 11.648/08, inclusive com votação parcial de 5x1, nesse sentido, antes do pedido de vista. Complementa que não é razoável a lei considerar que terceiros, estranhos à pirâmide sindical, sejam reconhecidos como a voz autorizada dos trabalhadores, em detrimento das Confederações, consideradas pela CF/88 e pela CLT o ápice da estrutura sindical¹³.

Não parece haver conflito entre o campo de atuação das centrais sindicais e das Confederações, especialmente porque não se cotejam duas entidades integrantes do sistema confederativo sindical. Ficou consignado alhures que as centrais consistem em órgão de cúpula, que gravitam a estrutura piramidal sindical, não havendo, assim, que se falar em usurpação de área de ação dessas entidades.

Muito da discussão encontra vício na própria atuação ilegítima das confederações, onde a Constituição expressamente determina que o princípio da unicidade sindical deve ser observado por todas as entidades sindicais em qualquer grau, isso inclui, obviamente, as confederações, mas não é o que se verifica quando se está diante, por exemplo, da Confederação Nacional das Indústrias, que, claramente desrespeitando o mencionado preceito constitucional, engloba simplesmente todas as indústrias do Brasil de todos os ramos e setores, suplantando, inexplicavelmente, o conceito de categoria, ponto chave da unicidade sindical.

Nessas circunstâncias, é a Confederação que invade o espaço das centrais sindicais, e não o contrário, residindo naquela a real ilegalidade, não se justificando qualquer argumento de inconstitucionalidade do art. 1º, II, da Lei 11.648/08.

Ademais, as entidades sindicais, sobretudo as confederações, representam e defendem especificamente uma determinada categoria, ao passo que a atuação das centrais sindicais é amplíssima, para abarcar todo e qualquer trabalhador nessa qualidade, independentemente da categoria à qual ele pertença. Esse argumento é mais que suficiente para se entender que quando o fórum, espaço de diálogo ou conselhos de composição tripartites objetivarem interesses gerais da classe trabalhadora, não mais lógico do que a entidade que representa interesses gerais do trabalhador indique os representantes, que não estarão sob as amarras da ideia de categoria, situação própria de representantes e dirigentes das Confederações.

¹³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: Direito coletivo do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 83.

6. A POSIÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS PERANTE O SISTEMA CONFEDERATIVO SINDICAL

Tema de acaloradas discussões diz respeito à inclusão ou não das centrais sindicais no contexto do sistema confederativo sindical, de rígida exigência, mormente o respeito ao princípio da unicidade sindical, que as centrais sindicais, conforme visto acima, não estão submetidas.

O sistema confederativo sindical busca inspiração na ideia de Federação (pacto ou aliança), onde pode ser representada por meio de uma pirâmide, tendo na base as entidades sindicais de primeiro grau (sindicatos), ao passo que no seu baricentro encontram-se as federações e seu cume é ocupado pelas Confederações.

Não obstante a representação gráfica ser piramidal, não significa que haja uma autêntica hierarquia entre essas entidades, mas ao contrário, em termos de atuação e legitimidade originária para realização de negociação coletiva, os sindicatos precedem as federações, que por sua vez, antecedem às Confederações. Normalmente, os sindicatos são de base municipal, as federações estaduais e as confederações nacionais, porém nada impede a existência de um sindicato ou federação nacionais.

E é sob a perspectiva da negociação coletiva que será analisada a situação das centrais sindicais diante dessa estrutura confederativa sindical.

Assim sendo, no presente tópico busca-se delimitar, com base no disposto tanto na Constituição Federal, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, quais são os sujeitos participantes da negociação coletiva de trabalho, sobretudo no polo da categoria profissional, que exige uma maior restrição do sujeito participante em relação ao setor patronal.

Dessa forma, é possível identificar-se os sujeitos principais da negociação coletiva de trabalho, bem como aqueles sujeitos que passam a participar da negociação de forma subsidiária, isto é, na ausência dos entes principais.

De forma bem genérica, os sujeitos da negociação coletiva são todos aqueles que participam do processo de diálogo ou do entendimento no conflito coletivo. Como o próprio nome sugere, nos dois polos da discussão há, de um lado, representantes da categoria dos trabalhadores, e de outro, da representação patronal.

No que diz respeito à entidade que representa o setor profissional, há que se observar, primeiramente, o que dispõe a *Lex Legum*, especialmente em seu art. 8º, inciso VI, *in verbis*:

Art. 8º - VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Sendo assim, a própria Lei Maior pátria impõe que em uma negociação coletiva de trabalho em que sejam discutidas matérias de interesse de determinada categoria de trabalhadores, sobretudo no que tange à melhoria das condições de trabalho, os sindicatos devem se fazer presentes no negociação.

Por isso mesmo, os sindicatos são os atores principais no ato de se tratar sobre temas referentes ao interesse da categoria que representam. Mas, para possuir a natureza jurídica de sindicato, e conseqüentemente a prerrogativa sindical, que tem como um dos desdobramentos a legitimidade de participação em negociação coletiva de trabalho, é preciso que a entidade, primeiramente, adquira a personalidade jurídica de direito privado de natureza não econômica, mais especificamente de uma associação, nos termos dos artigos 53 a 61 do *Novel Código Civil*¹⁴.

Com efeito, é com o registro sindical que se lhe atribui ao sindicato a prerrogativa de representar a categoria e realizar a negociação coletiva em nome dela. Enquanto não obtiver o registro sindical, o sindicato é apenas uma associação civil, mesmo que tenha CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

O STF é unânime em estabelecer que cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego proceder com o registro sindical, até que lei venha dispor a respeito. Esse entendimento está cristalizado na Súmula nº 677 do STF, *in verbis*:

Súmula nº 677 – 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.

Em outra oportunidade a Suprema Corte pôde se manifestar no sentido da exigência do registro sindical perante o Ministério do Trabalho e Emprego para que se possa estar diante de um sindicato representante de determinada categoria:

Ausência de legitimidade do sindicato para atuar perante a Suprema Corte. Ausência de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Necessidade de observância do postulado da unicidade sindical. Liberdade e unicidade sindical. Incumbe ao sindicato comprovar que possui registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, instrumento indispensável para a fiscalização do postulado da unicidade sindical. O registro sindical é o ato que habilita as entidades sindicais para a representação de determinada categoria, tendo em vista a necessidade de observância do postulado da unicidade sindical¹⁵.

Portanto, em obediência ao princípio constitucional da unicidade sindical, cabe ao Ministério do Trabalho a observância dos requisitos legais de constituição sindical, a fim de que seja evitada a criação de diversas entidades de classe representando a mesma categoria sobre uma mesma base territorial.

Deste modo, é com a existência do número do registro sindical que se concede à entidade de classe todas as prerrogativas sindicais, inclusive a de representar a categoria no âmbito da negociação coletiva de trabalho.

¹⁴ Na Itália, no tocante ao empregador, podem negociar as empresas diretamente, as coalizões de empresas e as associações de empregadores, conquanto nos Estados Unidos da América, a negociação é feita, do lado dos trabalhadores, pelo sindicato que for considerado representante exclusivo, e, do lado do empregador, pela própria empresa. (MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização na CLT**: na perspectiva dos limites da negociação coletiva. Curitiba: Juruá, 2007, p 42.)

¹⁵ Reclamação nº. 4.990 - AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 04/03/2009, Plenário, DJE de 27/03/2009.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial n.º 15, da SDC (Seção de Dissídios Coletivos), também é no sentido da imprescindibilidade do registro sindical junto ao órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para que a entidade abandone o caráter de mera associação civil e passe a figurar como Entidade Sindical e usufruir das prerrogativas que lhes são inerentes. Dispõe a referida O.J. o seguinte:

OJ n.º 15, SDC – SINDICATO. LEGITIMIDADE AD PROCESSUM. IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Desta forma, a entidade só adquire personalidade sindical com o competente registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Vale ressaltar, por necessário, que a exigência constitucional de participação do sindicato na negociação coletiva de trabalho incide sobre o polo representativo da categoria dos trabalhadores, uma vez que quando da negociação com uma empresa ou mesmo grupo de empresas, estas são consideradas, para todos os efeitos, como sendo uma entidade coletiva, o que não deixa dúvidas de que assim seja em razão da possibilidade de se firmar acordo coletivo de trabalho.

Chega-se, outrossim, à conclusão de que a exigência constitucional de participação dos sindicatos na negociação coletiva restringe-se à categoria profissional, na medida em que o mandamento constitucional disposto no inciso VI, do art. 8º é corolário do que está fixado no inciso III (“*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*”) do mesmo artigo, que reservou ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Destarte, e ninguém mais discute esta questão, esta norma (art. 8º, VI, da Constituição Federal) é endereçada aos trabalhadores, com caráter tipicamente tuitivo.

Ademais, conforme analisado acima, nas palavras de Délio Maranhão, o empregador economicamente poderoso e que, por reunir sob o seu controle os meios de produção funcionalmente organizados, já representa, em si mesmo, uma coalizão¹⁶. Ou seja, uma empresa isoladamente considerada já se consubstancia em verdadeiro ente coletivo, o que lhe permite figurar em um dos polos da negociação coletiva.

No mesmo sentido, Enoque Ribeiro dos Santos, para quem a empresa não deixa de ser um ente coletivo, tendo em vista que geralmente é dotada de pelo menos dois sócios, possui diretoria, várias mentes pensantes, assessoria econômica, jurídica, etc. Ademais, contam com a participação efetiva de negociadores profissionais, indispensáveis na cesta básica dos empresários, quando de uma negociação coletiva¹⁷.

¹⁶ MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993, p. 328.

¹⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004, p. 114.

Mais uma vez, a fim de se espantar qualquer dúvida remanescente, o simples reconhecimento constitucional dos acordos coletivos de trabalho confirma a desnecessidade de as empresas de fazerem representar em uma negociação coletiva exclusivamente por seus sindicatos respectivos.

Observe-se, por outro lado, que a prescindência do sindicato econômico restringe-se aos acordos coletivos, na medida em que é obrigatória a sua participação quando da formalização de uma convenção coletiva de trabalho.

Isto posto, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos em uma negociação coletiva é um mandamento constitucional direcionado à classe trabalhadora, em razão dos motivos acima expostos.

Dessa forma, a representação operária na negociação coletiva de trabalho é necessariamente feita pelo sindicato, porquanto só nessa condição haverá a entidade coletiva representativa da classe trabalhadora, o que exclui a possibilidade de uma associação civil ou mesmo um grupo de trabalhadores de figurar em um dos polos da negociação coletiva.

Em outros países, como França, Suécia, Bélgica, Finlândia e Grécia, somente as associações sindicais podem ser partes de um contrato coletivo, ainda que haja comissões de trabalhadores e estas venham a firmar acordos com as empresas, este dependerá de homologação sindical para ter validade¹⁸.

A constatação de que cabe aos sindicatos a primazia da realização da negociação coletiva é obtida mediante a conjugação da determinação constitucional supracitada com o disposto no art. 611, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim reza:

Art. 611 - § 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Sendo assim, na ausência dos sindicatos, quem participa das negociações coletivas são as respectivas federações e, na ausência destas, as confederações. Isso significa que, nas áreas com organização sindical, empregados e empregadores são representados por seus respectivos sindicatos. Contudo, nas áreas inorganizadas sindicalmente, empregados e empregadores são representados pelas respectivas federações ou, na falta destas, pelas confederações¹⁹.

As federações são entidades sindicais de grau superior, constituídas nos Estados-membros da nação, congregando um número não inferior a cinco sindicatos, conforme o disposto no art. 534 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁰.

¹⁸ SCUDELER NETO, Julio Maximiano. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007, p. 37.

¹⁹ SÁ, Maria Cristina Haddad de. **Negociação coletiva de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2002, p. 47.

²⁰ Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 1 (2015). Constitucionalização dos direitos humanos fundamentais. ISSN 1809-1873.

Já as confederações são organizações sindicais das categorias econômica e profissional, cuja representação é de âmbito nacional, congregando um mínimo de três federações, consoante o dispositivo constante do art. 535 da Consolidação das Leis do Trabalho²¹.

Retomando-se a questão da representatividade, a legitimidade para representar a categoria para negociar é do sindicato daquela categoria e apenas subsidiariamente da federação ou da confederação, em se tratando de bases inorganizadas sindicalmente.

As centrais sindicais são entidades de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, nos exatos termos do art. 1º da Lei nº. 11.648/2008, ou seja, entidades atuantes e participativas nas relações coletivas de trabalho.

É possível admitir que, hierarquicamente, as centrais sindicais estejam acima das confederações, porém não podem ser consideradas como parte integrante, de forma completa, do sistema confederativo vigente²².

Com efeito, até a edição da aludida Lei nº. 11.648/2008, as centrais sindicais não tinham qualquer forma de reconhecimento formal por parte do ordenamento jurídico pátrio. Contudo, imperioso destacar que essa mesma lei, não obstante ter reconhecido formalmente as centrais sindicais para os fins e prerrogativas que determina, não as enquadraram como parte integrante do sistema confederativo, ao lado dos sindicatos, federações e confederações.

Por isso mesmo, é possível afirmar que as centrais sindicais possuem uma natureza jurídica *sui generis*, ou seja, nem são entidades sindicais próprias, nem tampouco são meras associações civis, apesar de que a exigência de se constituírem primeiramente como pessoa jurídica de direito privado seja condição *sine qua non* para o reconhecimento como central sindical.

Assim sendo, a Lei nº. 11.648/08, em seu art. 1º, § único, considera as centrais sindicais como sendo as entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores. Observe-se que para fins da legislação, as centrais não estão submetidas aos dispositivos constantes das Portarias 186 e 326, do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, não há que se falar, portanto, em prerrogativa sindical, o que afasta a natureza sindical das centrais sindicais.

Porém, conforme afirmado acima, as centrais sindicais também não se constituem apenas como simples associação civil, uma vez que a sua natureza jurídica lhe permite gozar de

²¹ Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

²² Vale conferir o exposto por Nelson Jobim: "As Centrais Sindicais integram o processo de amadurecimento e atualização do sindicalismo, razão pela qual não poderiam estar descritas na CF de 1988. São fruto de movimentação do sindicalismo brasileiro, com início incipiente contemporâneo à CF de 1988 e com consolidação posterior à sua promulgação. O processo histórico impõe uma compreensão contemporânea da expressão "sindicato" constante da CF. Uma interpretação restrita e limitada depõe contra outras regras constitucionais (CF, art. 8º, I e V) e importa em ver o processo histórico com olhos e compreensão congelados pelo passado. De fato, as CENTRAIS SINDICAIS são um dado da realidade de hoje. Negá-las ou rejeitar o seu reconhecimento institucional seria uma enviesada forma de não autorizar a sua fundação e seu funcionamento, o que se choca com a liberdade assegurada pela CF (art. 8º, I)". (JOBIM, Nelson. **Centrais sindicais: histórico e constitucionalidade**. rda – revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 263, p. 293-339, maio/ago. 2013).

certas prerrogativas, consoante disposto nos incisos I e II, do art. 1º, da Lei nº. 11.648/08, analisados acima.

Percebe-se, de plano, que a participação das centrais sindicais restringe-se às discussões que envolvam assuntos de interesse geral dos trabalhadores, não havendo que se falar em interesses próprios de uma determinada categoria de trabalhadores, nos termos do art. 8º, III, da Carta Magna²³, uma vez que as centrais sindicais possuem como filiadas organizações sindicais representativas das mais variadas categorias de trabalhadores.

Por conseguinte, os assuntos de interesse geral dos trabalhadores relacionam-se mais proximamente com interesses de cunho social, jurídico e, sobretudo, político, tendo como finalidade precípua a participação ativa nos diálogos que tratem de temas que venham a beneficiar toda a classe operária (em sentido lato), independentemente da categoria cujos trabalhadores pertençam.

Portanto, pode-se afirmar que “as centrais sindicais são organizações conexas ao sistema confederativo”²⁴, no qual não se insere, o que, em última instância, inviabiliza a participação das centrais sindicais nas negociações coletivas, na condição de representante dos trabalhadores. Nesse sentido, assevera Mauricio Godinho Delgado que a jurisprudência pacífica já negava a legitimidade das centrais para empreenderem negociação coletiva, o que acabou sendo ratificado pela Lei 11.648/08²⁵.

8. DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

Vale ressaltar, por necessário, que não é somente em relação ao sistema confederativo que o reconhecimento das centrais sindicais suscita divergências. Com efeito, há cizânia doutrinária, que fora levada, inclusive, ao Poder Judiciário, no que diz respeito à possibilidade das Centrais Sindicais gozarem do *status* de beneficiárias da arrecadação da Contribuição Sindical, nos termos do art. 589, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com efeito, referido artigo, alterado pela Lei 11.648/08, dispõe sobre o seguinte:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I – *omissis...*

II - para os trabalhadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

²³ CF/88, art. 8º, III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

²⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 1.228.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 1.447.

b) 10% (dez por cento) para a central sindical;

c) 15% (quinze por cento) para a federação;

d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

e) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”; (grifos nossos)

Ressalte-se que na redação do art. 589, da CLT, anteriormente à Lei nº. 11.648/08, não havia qualquer menção às Centrais Sindicais enquanto beneficiária da contribuição sindical arrecadada dos trabalhadores, adquirindo esse *status* apenas após a edição da referida lei federal. Note-se que não há participação das centrais sindicais em parcela do montante arrecadado a título de contribuição sindical obrigatória dos empregadores, haja vista que as centrais representam exclusivamente a classe trabalhadora.

Contudo, essa situação não foi recebida pacífica e indiferentemente pelas forças políticas de oposição ao governo vigente à época da edição da aludida lei, que logo se levantaram contra a conjuntura que se formara. Com efeito, a partir dos fatos narrados, atualmente as centrais sindicais correm o risco de perder o direito, garantido desde 2008, ao repasse de 10% referente à contribuição sindical descontada anualmente dos trabalhadores com carteira assinada de forma compulsória e equivalente a um dia de salário²⁶.

²⁶ Isso porque tramita, no Supremo Tribunal Federal (STF), uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI nº. 4067), ajuizada pelo Partido Democratas (DEM), que irradia efeitos diretos e concretos contra as três maiores centrais sindicais do país, quais sejam a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a União Geral dos Trabalhadores (UGT) e a Força Sindical. Até o momento, há empate no placar do Supremo, sendo três votos favoráveis (Ministros Joaquim Barbosa, Ricardo Lewandowski e Cezar Peluso) ao fim do repasse e três votos contrários (Ministros Marco Aurélio, Carmen Lúcia e Eros Grau). O julgamento foi interrompido por um pedido de vista do ministro Carlos Ayres Britto (substituído, atualmente pelo Ministro Roberto Barroso), lembrando que o Ministro Dias Toffoli se deu por impedido.

Na ADI nº. 4067, ajuizada pelo DEM, o partido questiona, no Supremo, a constitucionalidade da Lei nº 11.648, de 2008, que reconheceu formalmente as centrais sindicais e autorizou que essas organizações representativas dos trabalhadores passassem a receber 10% (dez por cento) do valor da contribuição sindical recolhida sobre a folha de salário dos empregadores e descontada dos trabalhadores formais.

O principal argumento do partido, autor da ação, é o de que as centrais sindicais não poderiam ser destinatárias dos valores arrecadados com as contribuições sindicais porque não fazem parte do sistema confederativo que, pela Constituição Federal, deve ser custeado pelo tributo em destaque. De acordo com o DEM, o sistema confederativo é constituído pelos sindicatos, federações e confederações, sem espaço para as centrais sindicais, uma vez que estas não têm interesse em uma categoria, pois representam inúmeras categorias. A tese foi acatada pelo ministro Joaquim Barbosa, que foi seguido pelos ministros Cezar Peluso e Ricardo Lewandowski, conforme exposto acima.

Na antítese apresentada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), na qualidade de *amici curiae*, no pleno do Supremo, sustentou-se que as centrais sindicais passaram a conviver com os sindicatos, de maneira que oxigenaram e trouxeram autonomia ao sistema, complementando que, da mesma forma que se considera legítimo que 10% (dez por cento) da contribuição sindical seja destinada à União, que não representa categorias de trabalhadores, também seria legítima a destinação de parte da contribuição sindical às centrais sindicais. Os ministros Marco Aurélio, Eros Grau e a ministra Carmen Lúcia votaram a favor do argumento das centrais sindicais, mas o julgamento foi suspenso por um pedido de vista do ministro Carlos Ayres Britto. Para o ministro Marco Aurélio, a destinação do tributo às centrais sindicais se deu ante a representatividade das mesmas, isto é, a “lei foi uma opção política válida e que não se confronta com a Constituição Federal”.

Destarte, lançadas as teses conflitantes, resta apenas aguardar a conclusão da ADI nº. 4067, a fim de se verificar o posicionamento final da Corte Suprema pátria em relação à (in)constitucionalidade do repasse das contribuições sindicais às centrais sindicais, no montante de 10% (dez por cento).

Para José Cairo Junior, a determinação de repasse de 10% (dez por cento) da contribuição sindical obrigatória recolhida dos trabalhadores para as centrais sindicais, flagrantemente está eivada de vício de inconstitucionalidade, posto que não submetidas ao princípio da unicidade sindical²⁷. No mesmo sentido, Patrick Maia Merísio, para quem essa possibilidade consiste em demonstração de negação do pluralismo, tratando-se, em verdade, de corporativismo (a atuação estatal controla o sindicato) e totalitarismo (movimentos de massa impedem o exercício do pluralismo democrático). Por isso, prossegue o autor, o pluralismo de órgãos de cúpula só seria válido se fosse espontâneo, não podendo as centrais substituir as entidades superiores do sistema sindical brasileiro, e como efeito não podem ser sujeitos ativos ou destinatários da receita arrecadada com tributos destinada às entidades sindicais²⁸.

Por outro lado, da análise dos preceitos Constitucionais, em abstrato ou mesmo concretamente, não há, aparentemente, qualquer norma impeditiva da participação das centrais sindicais no rateio da contribuição sindical obrigatória dos trabalhadores.

Importante esclarecer que no projeto original da Lei 11.648/08, havia expressa determinação para que as entidades sindicais e as centrais sindicais prestassem contas ao Tribunal de Contas da União quanto à parcela recebida a título de contribuição sindical obrigatória. Com efeito, assim estava previsto:

Art. 6º - Os sindicatos, as federações e as confederações das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais e as centrais sindicais deverão prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes das contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas, de que trata o art. 149 da Constituição Federal, e de outros recursos públicos que porventura venham a receber.

Contudo, referido artigo foi vetado pelo Presidente Lula, que em sua Mensagem de Veto nº. 139/08, argumentou o seguinte:

O art. 6º viola o inciso I do art. 8º da Constituição da República, porque estabelece a obrigatoriedade dos sindicatos, das federações, das confederações e das centrais sindicais prestarem contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos provenientes da contribuição sindical. Isto porque a Constituição veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, em face o princípio da autonomia sindical, o qual sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais.

Para Homero Batista da Silva, o argumento do veto é simplório, e contra-argumenta dizendo que na verdade é a própria contribuição que ofende a liberdade sindical²⁹, ou seja, a contribuição sindical sendo recolhida de forma compulsória fere de morte a essência da liberdade sindical.

Assim sendo, diante do veto presidencial criou-se uma esdrúxula situação em que as entidades sindicais e as centrais provavelmente seriam as únicas pessoas jurídicas de direito privado do Brasil que recebem verba pública e não precisam prestar contas ao TCU. Não

²⁷ CAIRO JR. José. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2014, p. 971.

²⁸ MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011, p. 82/83.

²⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: Direito coletivo do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 85.

obstante isso, felizmente, de forma a amenizar um pouco este absurdo jurídico, a Portaria nº. 194/08 do MTE, expressamente, em seu art. 8º, parágrafo único, determina que as centrais sindicais devem publicar seus balanços contábeis no Diário Oficial da União e no sítio eletrônico do MTE.

Em que pese o quadro acima delineado, uma decisão importantíssima, proveniente do Supremo Tribunal Federal, servirá de paradigma para enfim suplantar entendimento até então dominante de que as entidades sindicais não precisam prestar contas ao TCU.

Trata-se de situação na qual o Tribunal de Contas da União instaurou procedimento de tomada de contas com o visando a investigar a evolução patrimonial suspeita dos dirigentes de um determinado sindicato em virtude da existência de indícios de que estaria havendo malversação dos recursos decorrentes da contribuição sindical compulsória.

Inconformados, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas, de Convênio e a Bordo de Aeronaves de Brasília e Goiás, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas de São Paulo e a Federação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Coletivas e Afins impetraram, no STF (art. 102, I, “d”, da CF/88), Mandado de Segurança (28.465/DF, Relator Ministro Marco Aurélio) contra o TCU.

Decidiu, em resumo, o STF que: a) A atividade de controle do Tribunal de Contas da União sobre a atuação das entidades sindicais não representa violação à respectiva autonomia assegurada na Lei Maior; b) As contribuições sindicais compulsórias possuem natureza tributária, constituindo receita pública, estando os responsáveis sujeitos à competência fiscalizatória do Tribunal de Contas da União.

Destarte, à guisa de conclusão as entidades sindicais e também as centrais sindicais estão obrigadas a prestar contas ao TCU sobre as parcelas recebidas a título de contribuição sindical, sem que com isso haja violação à autonomia sindical.

8. DA ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES DAS CENTRAIS SINDICAIS

Outro tema que suscita alguma cizânia se refere à existência de estabilidade do dirigente de uma central sindical. É consabido que a Constituição Federal expressamente limita a estabilidade para dirigentes sindicalizados eleitos para cargo de direção ou representação de entidade sindical (art. 8º, VIII), o que sugeriria, a priori, a ausência de estabilidade do dirigente ou representante, ainda que eleito, de uma determinada central sindical.

Esse é o pensamento de Homero Batista da Silva, quando advoga que as centrais sindicais precisaram pagar um preço (baixo) para ocupar esse papel de controle sobre sindicatos, além de se tornar destinatária da contribuição sindical obrigatória. Esse preço foi a ausência de estabilidade do dirigente sindical³⁰.

Não parece ser o caminho mais prudente a ser seguido. Esclareça-se que, conforme visto acima, as centrais sindicais indicam trabalhadores para diversos conselhos nacionais, como,

³⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**: Direito coletivo do trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 82.

por exemplo, o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), nos termos do art. 3º, § 2º, da Lei 8.213/91. Além disso, o que há de mais importante é que esse membro indicado pela Central Sindical, ao ocupar assento no referido CNPS, goza de estabilidade provisória na empresa, só podendo ser despedido caso cometa falta grave, que deve ser apurada em Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave³¹.

Ora, soa no mínimo paradoxal que os trabalhadores meramente indicados pelas centrais sindicais para órgãos e conselhos superiores passem a ser detentores de uma importante e eficaz proteção no emprego, enquanto os próprios dirigentes dessas entidades de cúpula permaneçam desprotegidos, à mercê da autoridade do empregador, que poderia despedi-los a qualquer tempo, no uso de seu direito potestativo.

Portanto, a previsão constitucional de estabilidade do dirigente sindical não indica qualquer interpretação restritiva à estabilidade do dirigente de uma central sindical, isto é, a Constituição Federal em momento algum exclui outras fontes jurídicas de estabilidade, o que ocorre, conforme analisado, com o membro (representante dos trabalhadores) do Conselho Nacional de Previdência Social.

O Tribunal Superior do Trabalho trilha o caminho para a consolidação do reconhecimento da estabilidade do dirigente de central sindical, conforme se extrai da decisão paradigmática constante dos autos RR - 50000-91.2008.5.17.0012, onde o prevaleceu o voto do Ministro Mauricio Godinho Delgado, para quem as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil determinam que a legislação brasileira "dê a proteção adequada e eficiente aos dirigentes sindicais, e os dirigentes das centrais sindicais são fundamentais na ordem jurídica democrática". Na avaliação do ministro, os dirigentes das centrais sindicais têm direito a garantia de emprego, "embora não exista norma jurídica expressa nessa direção na Constituição nem na lei". Sua fundamentação baseou-se nas Convenções 98, artigos 1º e 2º, e 135, artigo 1º, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³².

³¹ Art. 3º, § 7º, Lei 8.213/91 - Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

³² Nesse sentido: "A estrutura do sistema sindical do País manteve-se, regra geral, dentro dos precedentes moldes celetistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988. Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula. As Centrais Sindicais não compõem o modelo sindical originário, sendo, de certo modo, seu contraponto. Porém constituem, do ponto de vista social, político, ideológico e institucional, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica. Ora, não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais que orientam o Direito Coletivo do Trabalho, embora certamente não o sejam pelo texto do Título V da CLT (-Da Organização Sindical-). Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do País, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada.

Finalmente, quase vinte anos após a Constituição de 1988, a ordem jurídica infraconstitucional veio produzir novo avanço no processo de transição democrática do sistema sindical brasileiro, ao realizar o - reconhecimento formal das centrais sindicais- - embora sem poderes de negociação coletiva (Lei n. 11.648, de 31.3.2008 - ementa). Conseqüentemente, em face de as Centrais Sindicais constituírem, do ponto de vista social, político, ideológico e institucional, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica, há de se assegurar aos seus dirigentes, na linha consagrada às

Para Agra Belmonte, que acompanhou o voto divergente, "não tem como o dirigente da central sindical exercer de forma independente suas atribuições, se ele não tiver essa estabilidade".

Acrescente-se, por aplicação analógica, o disposto no Precedente Normativo 86 do TST, ao dispor que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

Destarte, diante do exposto, resta apoditicamente claro que o dirigente de uma central sindical está protegido pelo instituto da estabilidade sindical prevista no art. 543, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de toda a argumentação anterior, podem ser elencadas as seguintes conclusões:

1) central sindical é a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores. Não obstante seu objetivo principal seja, em última análise, a defesa da classe trabalhadora, enquanto pessoa jurídica de direito privado, ela não é formada pelos próprios trabalhadores, mas sim pelas organizações sindicais profissionais. É dizer, a central sindical não se forma pela união apenas de sindicatos, mas também participam de seu contexto as federações e as confederações.

2) Sendo assim, a função das centrais será representar e articular os interesses gerais dos trabalhadores, de forma a articular os sindicatos de modo estratégico, numa ação coletiva da maior importância. Ademais, as centrais concentram imenso poder de barganha perante os entes econômicos e o próprio Governo. Graças a elas, é possível organizar-se greve geral, modificar projetos de lei e influenciar grandes decisões eleitorais.

3) O sistema confederativo sindical busca inspiração na ideia de Federação (pacto ou aliança), onde pode ser representada por meio de uma pirâmide, tendo na base as entidades sindicais de primeiro grau (sindicatos), ao passo que no seu baricentro encontram-se as federações e seu cume é ocupado pelas Confederações.

4) As centrais sindicais são organizações conexas ao sistema confederativo, no qual não se insere, o que, em última instância, inviabiliza a participação das centrais sindicais nas negociações coletivas, na condição de representante dos trabalhadores. Nesse sentido, a jurisprudência pacífica já negava a legitimidade das centrais para empreenderem negociação coletiva, o que acabou sendo ratificado pela Lei 11.648/08.

demais entidades representativas dos trabalhadores, as garantias mínimas de proteção à atuação de ente obreiro coletivo. A Convenção n. 98 da OIT (que trata do - direito de sindicalização e de negociação coletiva), vigente no Brasil desde a década de 1950, estipula critérios para tais garantias sindicais. O texto convencional da OIT é, na verdade, de suma importância, por sua generalidade e imprecisão, uma vez que invoca o labor intenso do intérprete em busca da realização concreta das garantias a que alude. A Convenção n. 135, por sua vez (vigente no País desde 18.3.1991), que trata da - proteção de representantes de trabalhadores -, estipula a proteção contra a despedida por parte do empregador". (Processo: RR - 189-64.2013.5.04.0008 Data de Julgamento: 15/10/2014, Redator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014).

5) Da análise dos preceitos Constitucionais, em abstrato ou mesmo concretamente, não há, aparentemente, qualquer norma impeditiva da participação das centrais sindicais no rateio da contribuição sindical obrigatória dos trabalhadores.

6) As entidades sindicais e também as centrais sindicais estão obrigadas a prestar contas ao TCU sobre as parcelas recebidas a título de contribuição sindical, sem que com isso haja violação à autonomia sindical.

7) É a Confederação que invade o espaço das centrais sindicais, e não o contrário, residindo naquela a real ilegalidade, não se justificando qualquer argumento de inconstitucionalidade do art. 1º, II, da Lei 11.648/08.

8) Resta apoditicamente claro que o dirigente de uma central sindical está protegido pelo instituto da estabilidade sindical prevista no art. 543, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Referências

CAIRO JR. José. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

JOBIM, Nelson. **Centrais sindicais: histórico e constitucionalidade**. rda – revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 263, p. 293-339, maio/ago. 2013

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização na CLT: na perspectiva dos limites da negociação coletiva**. Curitiba: Juruá, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 1 (2015). Constitucionalização dos direitos humanos fundamentais. ISSN 1809-1873.

SÁ, Maria Cristina Haddad de. **Negociação coletiva de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004.

SCUDELER NETO, Julio Maximiano. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: Direito coletivo do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.