

FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA - CONSEQUÊNCIAS PARA AS ENTIDADES SINDICAIS E CATEGORIAS REPRESENTADAS

THE END OF SYNDICATES OBLIGED CONTRIBUTION - CONSEQUENCES FOR TRADE UNIONS ENTITIES AND REPRESENTED CATEGORIES

Aldemiro Rezende Dantas Júnior*

RESUMO

A reforma trabalhista é uma realidade e entrará em vigor nos próximos dias. No presente texto, fazemos a abordagem de apenas um dos aspectos dessa reforma, especificamente a questão do fim do imposto sindical obrigatório e quais as suas (possíveis) consequências em relação aos sindicatos e, mais importante, sua representação e efetiva representatividade da categoria, entendendo-se aquela como o poder de atuar em nome da categoria, e esta como a real identificação com os anseios dessa mesma categoria. No entanto, em se tratando de norma que ainda entrará em vigor, é de suma importância que se esclareça que não se trata de mero exercício de futurologia, mas sim de uma análise feita à luz do passado, ou seja, buscando no conhecimento histórico as possíveis consequências desse corte da verba que, até então, era a principal fonte de custeio dos entes sindicais. Ao final de tal análise, nossa conclusão é no sentido de que o mais perverso dos aspectos da reforma trabalhista é precisamente o enfraquecimento dos sindicatos, aumentando sua representação mais reduzindo sua representatividade. Urge que se acabe com o malefício do sindicato único (unicidade sindical), bem como a facilitação da efetiva fiscalização, pela categoria, da atuação da diretoria da entidade. Enfim, urge a reforma sindical, que possa permitir que, à frente dos entes sindicais, permaneçam apenas aqueles que efetivamente têm o intuito de trabalhar em prol da categoria. Sem isso, acreditamos que essa reforma sindical tenderá a nos levar de volta às lutas de classes de duzentos anos atrás.

Palavras-chave: Sindicatos. Representação sindical. Imposto sindical. Reforma trabalhista. Surgimento dos sindicatos. História do direito do trabalho. Unicidade sindical.

* Juiz do Trabalho aposentado da 11ª Região. Advogado. Mestre e Doutor, pela PUC-SP, em Direito das Relações Sociais. Membro da Academia de Ciências e Letras Jurídicas do Amazonas.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, a entrar em vigor no próximo mês de novembro de 2017, pode ser fatiada, para fins de exame, em diversos aspectos: direitos individuais de caráter geral, direitos individuais de caráter especial (ex.: gestantes e pessoas que trabalham em ambientes insalubres), direitos coletivos (subdivididos em relação à representatividade e ao alcance das negociações coletivas), direitos extrapatrimoniais, direitos processuais etc.

E em cada um desses aspectos podem ser apontados aspectos positivos e aspectos negativos. Assim, por exemplo, não se pode negar que a previsão de garantia de emprego, durante o período de redução salarial, é uma medida muito bem-vinda; por outro lado, a liberdade plena para o trabalho de 12 horas por dia, em jornada 12 X 36, em ambiente insalubre, certamente vai gerar inúmeros problemas de saúde para muitos empregados.

Da mesma forma, enquanto a imposição do pagamento dos honorários periciais mesmo ao beneficiário da justiça gratuita, além de inconstitucional, mais se assemelha à tentativa de intimidar os trabalhadores para que não deduzam pleitos que demandem perícia, por outro lado, a mudança nos procedimentos relativos à arguição de incompetência em razão do lugar, no nosso entendimento, é bem-vinda, pois racionaliza tal procedimento e evita a imposição de gastos desnecessários ao reclamado.

Por sua vez, o tabelamento dos danos morais e a infeliz (e, a meu ver, fadada ao fracasso) tentativa de limitar os casos onde tal espécie de danos ocorre são medidas que, para dizer o mínimo, constituem evidente agressão à Constituição Federal.

No entanto, não me deterei, neste texto, no exame desses aspectos peculiares a cada uma das facetas da reforma, sejam eles positivos ou negativos. E confesso que os vejo muito mais negativos do que positivos.

Da mesma forma, não me debruçarei sobre o fato de que a reforma foi feita quase que de modo clandestino, sem que houvesse tempo nem oportunidade para ampla discussão social, muito embora as mudanças interfiram na vida da imensa maioria dos brasileiros. Essa discussão, conquanto tenha grande valor histórico, já teve o seu momento e hoje se encontra superada pela evolução dos acontecimentos.

Ainda, não examinarei a falácia de que a reforma deverá gerar mais empregos e permitir a sobrevivência das empresas. Ora, o que gera emprego é o aquecimento da economia, e não a precarização das relações de trabalho; por sua vez, o que assegura a longevidade da empresa, além do aquecimento da economia, é a boa e adequada administração.

Deixando de lado todos esses aspectos, o que me chama a atenção e pretendo destacar neste breve texto, e que a muitos parece ter passado despercebido por puro desconhecimento de fatos históricos, é um outro

aspecto, ligado à representação da categoria profissional. E é sobre esse aspecto que será dado o enfoque maior do presente texto.

À guisa de esclarecimento, mesmo dentro da questão da representação da categoria pelo sindicato, existem diversos aspectos nos quais as novidades legislativas parecem ser claramente inconstitucionais, mas nem mesmo esse será o foco principal, ainda que abordado em alguns aspectos, como, por exemplo, a questão da comissão de representantes, a ser criada nas empresas com mais de 200 empregados (CLT, art. 510-A).

Encerrando esta breve introdução, não posso deixar de observar que não se pode avaliar as perspectivas de futuro quando se desconhece o passado. E é a partir disso que começamos o próximo ponto desta breve análise.

SURGIMENTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho, ao contrário do que muitos pensam, nasceu coletivo, e não individual. Em breve resumo, de modo itenizado, foi assim que ocorreu:

a) No começo do século XIX, o homem finalmente dominou a força da máquina a vapor.

b) Com isso, a força humana começa a ser substituída pelo uso da força mecânica. O trabalho que, antes, era feito por diversos homens adultos passa a poder ser feito por uma só pessoa, encarregada de apertar botões, e podendo tal pessoa ser uma mulher ou uma criança (o que antes era impensável, em virtude da necessidade de força física).

Embora não seja o foco, não posso deixar de observar que vem daí a diferença salarial em desfavor das mulheres, que até hoje pode ser facilmente constatada no mercado de trabalho. Mulheres e crianças eram consideradas como meia-força de trabalho e, por isso, recebiam salários inferiores aos de homens adultos.

O Estatuto da OIT, ao final da I Guerra Mundial, tentou corrigir essa distorção, mas os fatos atuais mostram que não conseguiu. Mas isso é uma história a ser contada em outro texto.

c) Surgem, nas grandes cidades da Europa, as fábricas que usam em larga escala a força da máquina a vapor.

d) Há um grande êxodo do campo para a cidade, pois o sujeito do campo tentava fugir dos grandes senhores feudais, que, na prática, eram donos de suas terras, de sua família, de sua vida e de sua liberdade. E esse camponês foi atraído pela ilusão do trabalho fácil nas muitas fábricas que iam surgindo, com a falsa ideia de que, na cidade, teria a possibilidade de um trabalho e uma vida melhores do que no campo.

Outra observação um pouco deslocada: essa migração do camponês para os centros urbanos ocorreu recentemente, em pleno Século XX, na cidade de Manaus!

Com a implantação das fábricas do Distrito Industrial, o caboclo do interior, de pouquíssima instrução, que até então sobrevivia da pesca, da caça e de uma pequena agricultura de subsistência, foi atraído em larga escala para a capital amazonense.

e) Pois bem, nas grandes cidades da Europa surgiu a seguinte situação: milhares e milhares de pessoas se aglomeravam nas portas das fábricas, em acirrada disputa por cada vaga que surgia, para finalmente descobrirem que ali não havia lugar para elas.

E novamente se impõe a comparação com o que ocorreu no Distrito Industrial de Manaus, onde o caboclo largava tudo o que tinha, no interior do Estado, que era pouco mas permitia comer e, de modo geral, sobreviver com a abundância da caça e da pesca, e vinha para a cidade grande, apenas para descobrir que ali não havia lugar para ele, que os lugares nas fábricas exigiam uma qualificação que ele não possuía.

f) Simultaneamente, estavam no auge os fundamentos da revolução francesa, em especial a igualdade e a liberdade. Recordemos que estamos falando sobre o começo do Século XIX, e a Revolução Francesa ocorreu no final do Século XVIII, mais precisamente em 1789.

Estava no auge o liberalismo e o conseqüente individualismo: as partes em um contrato tinham liberdade para negociar como bem entendessem, e o que negociassem deveria ser fielmente cumprido. O contrato validamente celebrado valia como lei entre as partes.

E acrescenta-se que os negócios deveriam ser celebrados individualmente, não se admitindo a ideia de negociações coletivas, em conjunto.

g) Juntem-se as duas situações acima (alíneas e e f), e o resultado (previsível) foi o seguinte: no contrato “livremente” negociado, o dono da fábrica fixava as condições que queria e, desde que o trabalhador aceitasse “livremente”, o contrato estava formado e tinha que ser cumprido naquelas condições estipuladas.

h) É evidente que, havendo poucas vagas a serem ocupadas e milhares de candidatos a ocupá-las, por mais draconianas que fossem as cláusulas contratuais, sempre haveria algum interessado em aceitar “livremente” as condições contratuais, pois a opção era entre aceitá-las e morrer à míngua, na mais absoluta miséria. Escolhia-se entre a morte lenta, na miséria, ou a morte mais rápida, na miséria absoluta.

i) E os contratos, livremente celebrados, começaram a surgir com cláusulas do tipo: 18 horas diárias de trabalho, sem qualquer dia de repouso remunerado, sem férias, sem qualquer proteção em caso de acidente etc.

Enfim, sem benefício algum, a não ser o salário de fome pelas horas trabalhadas, e mais nada.

E isso sem contar que era comum a contratação de trabalhadores com 6 anos de idade (afinal de contas, era só para apertar um botão) para trabalhar 14 ou 15 horas por dia.

Aqui, mais uma vez, é interessante uma pequena investida no direito civil.

O Código Civil francês regulava, como até hoje está regulado nos Diplomas Cíveis em geral, os negócios jurídicos nos quais uma das partes fosse incapaz. E o Código dizia, como até hoje se diz, que, para a validade do negócio, bastaria que o menor fosse representado ou assistido por seu representante legal, conforme fosse absoluta ou relativa a incapacidade, respectivamente.

Assim, quando um menor absolutamente incapaz, com 6 ou 7 anos de idade, cedia sua força de trabalho para o dono da fábrica, bastava que, na celebração do negócio, estivesse representado pelo pai e, a partir daí, o dono da fábrica, o contratante, poderia exigir a prestação dos serviços pelo menor.

j) Convém lembrar, novamente, que a maioria dos trabalhadores estava vindo do campo, sem qualquer instrução ou treinamento para o manuseio das novas máquinas que surgiam. Como consequência, o número de acidentes era altíssimo, e o empregado acidentado simplesmente era afastado do serviço, sem qualquer direito ou proteção.

Aliás, façamos mais uma comparação com os trabalhadores que migraram do interior do Amazonas: estes, na sua maioria, não conseguiram emprego, mas os que conseguiram, pelo menos, já dispunham de uma proteção mínima, assegurada por lei, quanto ao valor do salário, quanto às férias, proteção em caso de acidente etc. Proteção essa que fora arrancada a partir do que ocorrera lá no século XIX.

k) Pois bem, de volta ao Século XIX, o que se verificou foi o surgimento de duas classes claramente distintas: os donos da fábrica, que angariavam todo o lucro e todos os benefícios proporcionados pelas inovações tecnológicas e ocupavam um supramundo; e os operários que, mesmo quando trabalhavam, viviam em um submundo, ocupando guetos miseráveis e em condições de vida de extrema precariedade, apenas um pouco melhores do que aqueles que não tinham trabalho algum.

l) Esses trabalhadores miseráveis, por uma questão de praticidade, ocupavam guetos próximos às fábricas, sem qualquer saneamento e sem qualquer condição de saúde, sendo comuns as doenças mais diversas, que, aliadas à fome, dizimavam-nos como moscas.

De idêntica forma, em uma última comparação com os recentes fatos ocorridos em Manaus, os caboclos oriundos do interior, sem emprego, sem

renda, sem perspectiva e sem dignidade, aglomeraram-se em terrenos invadidos, margens alagadiças de igarapés, em casas sobre palafitas etc., em uma favelização que ocorreu em ritmo alucinante na cidade de Manaus.

m) No entanto, essa proximidade de pessoas que compartilhavam os mesmos problemas, que estavam todas na mesma situação de miséria, começa a fazer surgir uma consciência de classe, uma ideia de que não se tratava de “eu”, de problemas individuais, mas sim de um “nós”, de problemas coletivos e comuns a todos. E os trabalhadores começam a perceber que, reunidos, talvez tivessem mais força, talvez tivessem alguma chance naquela luta desigual em que apenas ficavam à mercê dos donos das fábricas.

n) E esses trabalhadores começam a se reunir para atuação conjunta. Começam a sabotar as fábricas e a boicotar a produção, negociando o fim dessas atuações em troca de melhores condições de trabalho, tais como a redução da jornada de trabalho, a garantia de um valor mínimo para o trabalho etc.

o) E o Estado, que até então não se intrometera nas negociações, começa a tentar intervir com a força, apenas para garantir que os contratos fossem cumpridos, ainda que nos mesmos houvesse a previsão de situações de extrema precariedade para os trabalhadores.

A ideia básica era: se fora contratado, teria que ser cumprido.

E a polícia é enviada para proteger os donos das fábricas, ou seja, para fazer com que os contratos que transformavam os trabalhadores em miseráveis fossem cumpridos. Trocando em miúdos, sobrou muita bordoadada, em nome da liberdade contratual.

p) Mas a força não adiantou: a polícia não conseguiu intimidar os trabalhadores nem fazê-los recuar em sua luta. Afinal, na situação miserável em que viviam, não tinham muito a perder, exceto a vida. A dignidade, há muito, já havia sido perdida.

q) Muitos donos das fábricas, percebendo que perderiam muito com as sabotagens, boicotes e paralisações ou quedas na produção, começaram a ceder e começaram a negociar com esses grupos de trabalhadores para preservar suas fábricas em pleno funcionamento.

r) E esse é o embrião do direito do trabalho, que começa nessas negociações do dono da fábrica com um grupo de trabalhadores, ou seja, as negociações começam coletivas, arrancadas na marra dos donos das fábricas, que negociavam não por estarem de boa vontade, mas para evitar perdas maiores.

E esse é, também, o embrião dos sindicatos.

s) Diante de tais lutas, já em meados do Século XIX, os intelectuais, os pensadores da época, começam a se manifestar, começam a surgir estudos sobre a situação miserável e a extrema exploração dos trabalhadores pelos donos das fábricas.

Até o papa aprova a encíclica *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII), e a Igreja Católica, com todo o seu peso e toda a sua influência, passa a defender um tratamento mais digno aos operários, com a garantia de um salário que permitisse a sobrevivência, pois o trabalho humano não poderia ser tratado como se fosse uma mercadoria qualquer.

t) A partir daí, pressionado pela luta de classes e pela movimentação dos intelectuais e da Igreja, o Estado também começa a se movimentar e começa a aprovar leis de proteção ao trabalho humano, inicialmente muito tímidas e, depois, de maior alcance.

u) Começa-se a perceber, então, que as partes envolvidas no trabalho são economicamente desiguais e que, por isso, não seria possível deixá-las negociar livremente, em igualdade de condições, pois a superioridade econômica do dono da fábrica resultaria, inevitavelmente, na opressão do operário.

Essa situação foi resumida na espetacular frase de Henri Lacordaire: “Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta.”

Ou seja, quando desiguais podem negociar livremente, sem qualquer amarra, o mais forte tenderá a oprimir o mais fraco, e por isso é necessária a intervenção legal, para reduzir a liberdade negocial e, com isso, reduzir as consequências dessa diferença na correlação de forças.

v) Começa-se, então, a fase do dirigismo contratual, ou seja, o Estado começa a intervir para assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, reduzindo o campo da liberdade das vontades.

A lei protege a parte mais fraca, não para que ela fique em posição de superioridade, mas exatamente o oposto, ou seja, para compensar a desigualdade econômica.

Observe-se que isso ocorreu não apenas nas relações de trabalho, mas, mais recentemente, também nas relações de consumo. Sempre pelas mesmas razões: atribuição de vantagem jurídica que possa compensar a superioridade econômica de uma das partes.

w) Mas o início de tudo isso, repete-se, está no movimento dos trabalhadores unidos, atuando em conjunto, que nada mais é do que o embrião dos sindicatos, como hoje os conhecemos, e das negociações coletivas.

Pois bem, esse breve apanhado histórico nos permite agora prosseguir para o exame direto da reforma trabalhista que foi aprovada. Fixemos antes, porém, as conclusões básicas, extraídas dos fatos históricos acima resumidos:

1. Não é possível permitir a livre negociação individual entre empregado e empregador (como, de modo geral, não é possível essa livre negociação entre partes economicamente muito desiguais), pois o inevitável resultado

será a opressão da parte mais fraca pela mais forte.

2. A lei precisa impor limites à negociação, para que a necessidade não leve os empregados (não leve a parte mais fraca) à aceitação de condições degradantes impostas pelo empregador (impostas pela parte mais forte).

3. A obrigatória participação dos sindicatos nas negociações coletivas se constitui como freio à pressão que é imposta pelo empregador em virtude de sua vantagem econômica.

Isso foi o que a história nos ensinou.

Não se trata de ideologia nem de achismo ou de suposições infundadas, mas sim de fatos históricos. Aos que quiserem um retrato mais visual e mais impactante, tomamos a liberdade de sugerir a leitura de *Os miseráveis*, de Victor Hugo. O título não poderia ser mais apropriado, retratando a história dos milhares de *Jean Valjeans* da época.

Pois bem, passemos à análise especificamente da lei reformada.

Antes, contudo, pensamos ser importante destacar uma jogada de mestre, levada a termo pelos idealizadores da reforma.

É que a reforma trabalhista, por óbvio, não se resume às mudanças na CLT. Antes, passa pelas alterações da Lei n. 6.019/74, pelas mudanças já propostas em relação às normas de regência do trabalho rural etc.

Pois bem, antes de implementar essa reforma que, a nosso ver sem qualquer dúvida, tende a gerar modernos *Valjeans*, os “pensadores” da reforma buscaram impedir ou dificultar a reação de parte dos trabalhadores.

Para essa finalidade, possibilitou-se a ampliação praticamente sem limites da terceirização, permitindo-a também na atividade-fim da empresa.

Mas o que isso tem a ver com o tema da representação dos trabalhadores pelo sindicato, haverá de se perguntar o atento leitor?

Ora, lembremo-nos de que foi a proximidade e a semelhança de situações entre os trabalhadores em situação miserável que permitiu o surgimento de uma consciência de classe. Pois bem, a ampliação da terceirização tenderá, claramente, a espalhar esses trabalhadores, pois os terceirizados não terão a ideia de pertencimento a qualquer das empresas onde vierem a prestar os serviços, pois sabem que hoje cedem sua força de trabalho naquela empresa, mas amanhã farão o mesmo em outra, e logo depois em outra, e em outra, sem que pertençam a qualquer delas.

E esse afastamento entre os trabalhadores, repete-se, é que claramente se constituirá em obstáculo ao surgimento da consciência de classe. Busca-se hoje evitar o “erro” cometido há 200 anos, que foi o de deixar a massa trabalhadora se unir.

O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS: MAIS REPRESENTAÇÃO E MENOS REPRESENTATIVIDADE

Dizem os apressados (ou os que não leram o texto) que a reforma não retirou os direitos dos trabalhadores, que não mexeu no que já está assegurado pela lei.

Na realidade, as alterações da CLT não modificaram aquilo que não poderiam modificar: os direitos constitucionais expressos. Por óbvio que uma reforma infraconstitucional jamais poderia afastar o direito ao 13º salário, às férias anuais, ao FGTS etc.

Além disso, de modo direto, a reforma realmente mexe em muito pouca coisa: afeta os intervalos intrajornada, modifica a natureza jurídica do pagamento dos intervalos trabalhados etc. Mas em nada afeta, de modo direto, os direitos tradicionais, tais como o 13º salário, as férias, o aviso prévio etc.

No entanto, o ataque indireto é forte e contundente, coisa de profissionais do ramo: a reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato.

Explicando melhor cada uma dessas situações:

a) A reforma aumenta o poder negocial do sindicato, por exemplo, ao conferir a quitação geral do contrato de trabalho no plano de demissão voluntária celebrado por meio de negociação coletiva (art. 477-A); da mesma forma, quando permite a quitação anual das obrigações trabalhistas (art. 507-B) e quando assegura a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, em relação à extensa gama de direitos indicados no artigo 611-A.

Apenas à guisa de esclarecimento, permitimo-nos lembrar ao leitor de que, atualmente, o sindicato pode homologar acordos ou pagamentos com eficácia liberatória, mas apenas em relação às parcelas que estejam especificadas. A eficácia geral, alcançando todas as parcelas do extinto contrato de trabalho, só é possível quando se trata de acordo em juízo.

Com efeito, na homologação da rescisão contratual (prevista no agora revogado § 1º do artigo 477), entende o TST (Súmula n. 330) que, não havendo ressalva, estarão quitadas as parcelas que estejam especificadas no termo de rescisão, não sendo válida a quitação genérica, que seja referente a todas as parcelas do extinto contrato de trabalho.

Da mesma forma, no Programa de Demissão Incentivada, valerá a quitação de todas as parcelas que tenham sido discriminadas no recibo de quitação, não sendo válida a quitação com esse caráter amplo e geral,

relativa a todas as parcelas do extinto contrato de trabalho, como consta da OJ n. 270 da SDI-1 do TST.

Apenas na hipótese de acordo celebrado em juízo é que se mostra válida e tem eficácia liberatória geral essa quitação de todas as parcelas do extinto contrato de trabalho, ou seja, sem que seja feita a especificação, como se depreende da OJ n. 132 da SDI-II do TST, que aponta que uma nova ação, relativa às parcelas do contrato onde houve essa quitação geral, violaria a coisa julgada.

Como se vê, a modificação, nesse particular, passa a ser bastante acentuada, pois passa a ser admitida a possibilidade de quitação genérica e com eficácia liberatória geral, no caso do PDV negociado com o sindicato, além da possibilidade dessa liberação geral de modo anual. Aumenta, pois, o, digamos assim, “poder liberatório” do sindicato.

b) Por outro lado, a contribuição sindical, principal fonte de custeio das despesas sindicais, passa a ser facultativa, ou seja, só poderá ser descontada do trabalhador se este previamente a autorizar, como passam a dispor os artigos 578 e 579 da CLT.

c) No terceiro ângulo de abordagem, o trabalhador passa a ter o “poder” de negociar diretamente com o empregador nos mais diversos aspectos, inclusive com possibilidade de atuação idêntica à do próprio sindicato em alguns casos. Assim, por exemplo, o empregado poderá ajustar individualmente o banco de horas (art. 59, § 5º), a jornada 12 X 36 (art. 59-A), poderá firmar sozinho a rescisão contratual, independentemente do tempo de serviço na empresa (revogação do § 1º do art. 477) etc.

Além disso, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o contrato poderá ser celebrado exatamente com a mesma amplitude negocial da negociação coletiva, ou seja, podendo abranger a mesma extensa lista do artigo 611-A e com idêntica prevalência sobre a lei.

E com isso as alterações da CLT conseguem afastar a principal barreira de proteção dos trabalhadores, pois em muitos casos passa a jogá-los na negociação direta com os empregadores e, mesmo nos casos em que a participação do sindicato se mostra necessária, trata-se de um sindicato que virá com o pires na mão, ávido pelo recebimento de qualquer migalha que lhe for oferecida.

Ora, como vimos acima, historicamente os sindicatos surgiram e funcionaram como um anteparo de proteção aos trabalhadores, interpondo-se com maior força e poder de barganha entre os mesmos e os empregadores. Em outras palavras, o sindicato tem força para negociar onde o empregado, de modo individual, simplesmente cede à vontade do empregador.

E a reforma, no seu aspecto mais perverso, ataca principalmente essa barreira de proteção, pois cuida claramente do enfraquecimento dos sindicatos, ao mesmo tempo em que lhes atribui a possibilidade de maior liberação do empregador em relação às suas obrigações.

Dois argumentos costumam ser levantados em favor dessas mudanças: 1) o trabalhador de hoje não é mais aquele operário ingênuo e desinformado do começo do século XIX; 2) existem, no Brasil, mais de 17 mil sindicatos, a maioria deles sem qualquer atuação em prol da categoria e apenas com o intuito de abocanhar os recursos da contribuição sindical.

Pura falácia! Os dois argumentos, conquanto verdadeiros em seu aspecto fático, nem de longe têm o condão de afastar tudo o que acima foi dito.

Em primeiro lugar, é bem verdade que o empregado de hoje, em regra, tem informações suficientes sobre seus direitos e tem maior acesso à informação, não mais podendo ser classificado como ingênuo ou desconhecedor de seus direitos, pelo menos os básicos e inerentes a todos os trabalhadores. Ora, mas em qual medida isso lhe confere força para negociar de igual para igual com o empregador?

Em outras palavras, o empregado até pode ter a plena consciência de que está sendo lesado em seus direitos, mas isso em nada afeta a nítida desigualdade econômica entre ele e o empregador, e o que impede a negociação equilibrada é precisamente essa desigualdade econômica, e não o conhecimento (ou a falta dele) dos direitos que lhe são assegurados. Entre o forte e o fraco, a liberdade oprime.

Em segundo lugar, em relação à quantidade e atuação dos sindicatos, é a mais pura verdade que existem mais de 17 mil sindicatos no Brasil, assim como também é verdade que os mesmos só estão interessados em abocanhar a contribuição sindical obrigatória.

No entanto, se, por um lado, tudo isso realmente acontece, por outro, a solução óbvia seria a reforma do sistema sindical, com o estabelecimento de mecanismos de controle quanto à sua criação e atuação (por exemplo, facilitando e aumentando o poder de fiscalização pelos integrantes da categoria), mas nunca a sua pura e simples morte por inanição, falta de recursos, que é o que fatalmente ocorrerá, nos termos propostos pela reforma aprovada.

Esse ataque, com o evidente objetivo de enfraquecimento dos sindicatos, fica muito claro em diversos aspectos: o fim do imposto sindical compulsório, a desnecessidade de homologação das rescisões contratuais, a criação de órgãos de representação dentro de cada empresa (e não dentro da categoria, como ocorre com os sindicatos), o aumento de hipóteses nas quais a negociação individual é aceita etc.

O aumento do poder negocial se deu, principalmente, em duas frentes distintas, ambas de resultados possivelmente desastrosos: a prevalência da negociação coletiva sobre a lei; a admissão de negociação individual, com o mesmo alcance da coletiva, para empregados que tenham nível superior e recebam salário igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência Social. Como se tais empregados pudessem negociar livremente com o empregador, em igualdade de condições; como se o fato de ter diploma de curso superior e receber 12 mil reais colocasse o empregado em patamar de igualdade com a multinacional da qual é empregado.

A liberdade contratual pressupõe a igualdade entre as partes contratantes! E uma igualdade material, e não puramente formal, pois, caso contrário, voltaremos a ver de modo muito nítido a atualidade das palavras de Henri Lacordaire.

Agora imagine-se o seguinte quadro:

a) os sindicatos com um maior alcance negocial, pois o que vierem a negociar haverá de prevalecer até mesmo sobre a lei e poderá, inclusive, conferir quitação repetida (anual) e extensiva a todas as parcelas do contrato de trabalho;

b) esses mesmos sindicatos, por outro lado, com o pires na mão, por falta de recursos, diante do súbito corte de sua principal fonte de renda, que era a contribuição sindical.

Ora, a consequência dessas características é facilmente imaginável: o sindicato dos empregados concordará com qualquer cláusula que a empresa queira incluir em norma coletiva, em troca de alguma taxa ou alguma comissão que lhe propicie renda para a sobrevivência.

De modo mais direto, a representatividade pelos sindicatos, que hoje já é ruim e permeada por muitos sindicalistas pelegos e picaretas, que apenas buscam se eternizar nos cargos de direção sindical, tenderá a ficar ainda pior, com a clara tendência de prevalência dos interesses de tais sindicalistas sobre os interesses da classe que deveriam representar.

Neste ponto do texto, convém uma explicação. Ao contrário do que possa ter parecido, pelo que até aqui escrevemos, não somos contra o fim da contribuição sindical obrigatória. Muito pelo contrário, entendemos que o dinheiro fácil deixou muitos sindicatos (na verdade, a imensa maioria) acomodados com a situação, pois o associado (e a taxa por ele paga) se tornou desnecessário, eis que o grosso do dinheiro vinha do imposto sindical, essa contribuição obrigatória de um dia de salário.

Em nosso entendimento, de fato o sindicato precisa ser estimulado a “mostrar serviço”, para que possa atrair associados e sobreviver das taxas mensalmente por eles pagas, e esse estímulo andou um tanto quanto ausente, ao longo dessas décadas de dinheiro fácil, oriundo da contribuição sindical.

Dito de modo mais direto, o sindicato que efetivamente exercer a representação adequada dos seus associados tenderá a aumentar o número destes e, com isso, manterá renda que lhe permita o funcionamento e o custeio das despesas próprias.

O problema que vislumbramos, portanto, não é o fim da contribuição sindical em si mesmo, pois isso, no médio prazo, poderá provocar uma salutar renovação das carcomidas direções de sindicatos pelegos e que apenas buscam a satisfação dos interesses pessoais. O grande problema, ao nosso sentir, está na falta de um período de transição, que permita a adaptação dos sindicatos.

E nem se diga que a situação atual é culpa dos próprios sindicatos.

Ora, as entidades sindicais foram acostumadas, durante várias décadas, a conviver com esse modelo do dinheiro fácil, e é certo que o hábito do cachimbo costuma deixar a boca torta. Presenciamos um caso real, no qual o sindicato tinha cerca de 4.500 associados e, por pura falta de interesse, esse número acabou sendo reduzido para menos de 500 associados.

Agora, é necessário fazer o caminho inverso, e para isso será necessário algum tempo, para que os sindicatos se reestrutrem e possam sair à luta, mostrando serviço para os integrantes da categoria e mostrando que efetivamente existe vantagem em ser associado à entidade sindical. Além do mais, a acomodação que se viu foi da direção do sindicato, e não se mostra coerente fazer com que toda a categoria pague por isso.

E também nem se diga que a categoria poderia ter tomado a providência de eleger outros diretores, pois os que acompanham de perto o movimento sindical sabem que isso não é assim tão fácil, pois os sindicatos costumam recheiar seus próprios estatutos com inúmeras cláusulas de barreira, com exigências que só os membros da Diretoria conseguem atender e com isso afastam a concorrência.

Em outras palavras, na teoria é possível eleger uma chapa de oposição para afastar a Diretoria que nada faz pela categoria. Na prática, no entanto, isso se mostra muito difícil, quase impossível, e tanto é assim que a mídia tem mostrado diversos casos de diretores de sindicatos que estão encastelados no poder há mais de 20 anos.

Enfim, o fato é que deixou o legislador de observar (e o fez de modo claramente intencional) que seria essencial um período de transição e a adoção de regras que permitissem a sobrevivência dos sindicatos efetivamente voltados para a representação e a proteção dos trabalhadores. Dentre essas regras, parece-nos que seria essencial o fim da unicidade sindical, para que fosse possível a criação de sindicatos fortes e efetivamente representativos da categoria, com o enfraquecimento e a morte de sindicatos pelegos.

E isso acontece porque a reforma, ignorando propositadamente a história, e na contramão desta: 1. Amplia desmesuradamente o alcance das negociações individuais; 2. Reduz sensivelmente os limites impostos pela lei à negociação coletiva (e até mesmo à individual), eis que esta, em muitos casos, prevalecerá sobre aquela; 3. Afasta, em muitos casos, a participação dos sindicatos das negociações, que passam a ser diretas entre empregado e empregador; 4. Enfraquece, de modo súbito, os sindicatos, sem qualquer período de transição, e os torna presas fáceis para as empresas.

Mas ainda há uma outra questão, em particular, que nos chama muito a atenção. É a que se refere à Comissão de Representantes, prevista nos artigos 510-A e seguintes, da CLT alterada. Estabelece o mencionado dispositivo:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Não se trata, exatamente, de uma novidade, uma vez que já existe a previsão dessa representação, como se pode observar no artigo 11 da Constituição Federal. A questão não é a novidade em si.

O grande problema que vislumbramos é que a Lei claramente buscou afastar a participação do sindicato da formação dessa Comissão de Representantes. Primeiro, porque nem o menciona na composição da Comissão, limitando-se a quantificar o número de empregados; segundo, porque, de modo expresso, afasta qualquer participação da entidade sindical das eleições dos seus integrantes, como se observa no artigo 510-C, § 1º.

Ora, mas aí vem o seguinte questionamento: não foi ao sindicato que a Constituição Federal atribuiu o papel de representação da categoria? É o que parece, pelo que se vê nos incisos II e III do artigo 8º do Texto Maior, que, de modo expresso, apontam que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, e ainda acrescentam ser “vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.”

Ora, mas, se ao sindicato cabe a representação da categoria, como pode ser possível, então, que, para a formação de uma comissão de representantes, a lei exclua de modo explícito a participação dos sindicatos?

E, ainda mais, novamente em relação ao inciso III, também cabe indagar uma questão bastante óbvia. Ora, a Constituição Federal atribuiu ao sindicato a defesa dos interesses e direitos de toda a categoria, e não

apenas em relação aos associados. Assim, quando o sindicato celebra uma Convenção Coletiva de Trabalho, está negociando em nome de toda a categoria, e associados ou não do sindicato serão beneficiados, por exemplo, com o reajuste salarial obtido.

Pois bem, o associado paga a taxa mensal do sindicato, e isso serve para o custeio dos gastos da entidade sindical; mas, e o não associado? Este pagava, até aqui, a contribuição sindical obrigatória, um dia de salário em cada ano, mas agora nada mais pagará.

Ora, essa contribuição sindical obrigatória servia para o custeio das despesas do sindicato, a manutenção de uma sede, a contratação de advogados, eventuais deslocamentos dos dirigentes, montagem de uma estrutura de greve ou de uma assembleia geral etc. Pois bem, como funcionará, doravante, esse custeio? Ou será que o legislador foi ingênuo ao ponto de achar que o sindicato poderá funcionar sem qualquer fonte de renda para pagar as necessárias e evidentes despesas que precisa suportar?

Existem pontos da reforma trabalhista com os quais, por questão de convicções ideológicas, sociológicas, humanitárias etc., pode-se concordar ou não. Mas essa fase da concordância ou discordância já passou, isso ficou lá para o período da (inexistente) discussão sobre o que então era apenas uma proposta legislativa.

No entanto, não podemos nos furtar à análise tanto dos aspectos da conformidade da nova legislação aos limites e contornos constitucionais, quanto dos efeitos que das mudanças poderão decorrer. E, nessa análise, a reforma apresenta diversos traços de agressão à Constituição, notadamente (mas não exclusivamente), em relação a essa evidente negativa ao sindicato do poder-dever de representar e defender toda a categoria (e não apenas os associados) que lhe foi constitucionalmente atribuído.

É com esses olhos e esse pessimismo que vejo a reforma. Espero que o Poder Judiciário, em especial (mas não apenas) o Supremo Tribunal Federal, ainda venha a melhorar - e muito - o que já foi aprovado (ao meu ver, de modo irresponsável) pelo Congresso Nacional, impondo interpretação que se adegue aos limites constitucionais. Caso contrário, tenho o forte temor de que voltaremos aos tempos da luta de classes, muitas vezes travada de modo violento.

Os trabalhadores brasileiros estão anestesiados e, diante da maciça propaganda do Governo Federal, dizendo que a reforma é boa e deverá gerar mais empregos (o que não foi ratificado por qualquer especialista no assunto), ainda não perceberam que serão os maiores perdedores com o quadro que está se desenhando por aí.

Um dia, contudo, é certo que essa noção das perdas haverá de se fazer sentir. E aí, quem sabe, os trabalhadores voltem a se reunir em guetos miseráveis e recomece o ciclo de quase 250 anos atrás.

CONCLUSÃO

À guisa de conclusão, reafirmamos que não se pode compreender de modo adequado o presente, se não tivermos o conhecimento sobre o passado. Nesse sentido, o verdadeiro alcance dessa reforma, em relação aos sindicatos e à representação dos trabalhadores, só pode ser captado se tivermos em mente que as primeiras normas de proteção ao trabalhador só foram possíveis precisamente em virtude da atuação coletiva, no embrião do que hoje conhecemos como sindicato.

Nos moldes em que a reforma foi aprovada, e está prestes a entrar em vigor, aumenta o poder dos sindicatos em relação à negociação com eficácia liberatória, passando o sindicato a ter a possibilidade de conferir eficácia liberatória geral, alcançando todas as parcelas do extinto contrato de trabalho no caso de Programa de Demissão Voluntária celebrado mediante negociação coletiva (o que exige, recorde-se, a participação do sindicato - CF, art. 8º, VI).

Isoladamente considerado, esse aumento do poder negocial do sindicato não representaria qualquer problema. A questão é que, no contexto, ao mesmo tempo em que o sindicato recebeu maior “poder liberatório”, também ficou de pires na mão e, por isso, sem real poder de negociação, sem real poder de representatividade da categoria.

A situação exige, com a máxima urgência, a reforma sindical há tanto tempo necessária, para que o sindicato exerça não apenas a representação, mas também a efetiva representatividade da categoria.

De outra banda, mostra-se necessária a atuação enérgica do Poder Judiciário, para que a reforma, notadamente no que se refere à clara agressão ao sindicato enquanto representante da categoria, seja reduzida à conformidade com os dizeres constitucionais.

Se nada disso acontecer, se os sindicatos e sindicalistas continuarem como hoje estão, e se as novas normas legais forem aplicadas nos moldes exatos em que foram aprovadas, penso que existe o sério risco de retrocedermos mais de 200 anos nas conquistas sociais que haviam sido conseguidas. O tempo dirá.

ABSTRACT

Labor reform is a reality and it is vigorizing on the next few days. In the present text we approach only one aspect of this reform, specifically the issue of labor unions obliged tax contributions and what are the - possible - consequences for the trade unions and, most importantly, it's representation and effective representatives, understanding the former as having power to act on behalf of a particular trade union and the latter as

the genuine identification with the aspirations of a particular trade union. Nevertheless, when regarding a regulation that has yet to become active, it is of great importance to shed some light that this is not a matter of clairvoyance, but an analysis through old lenses, that is, retrieving from historical facts the probable consequences of this fund cuts which, until now, was the main source of financing these syndicates entities. At the end of this analysis our conclusion is in the sense that the most perverse aspect of labor reform is precisely to frail the syndicates, rising up its representation but diminishing its representativeness. It urges that a malefic sole syndicate (union unicity) comes to an end, as well as the facilitation of an effective supervision, by a particular union category, of the board directors activities of their entities. Ultimately, an union reform urges, one that allows that those in charge of an union are those who effectively have the intention of working in favor for that category. Without these we believe that this labor reform tends to lead us back to two centuries ago class struggles.

Keywords: *Syndicates. Syndicate representation. Syndicate taxes. Labor reform. Syndicates development. Labor law history. Union unicity.*