

Rio de Janeiro - RJ, 8 de setembro de 2020.

À ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BNDES -AFBNDES

A/C: Sr. Arthur Klobitz

EMENTA: CLÁUSULAS NEGOCIAIS. CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA NO CASO DE JUSTA CAUSA. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS E CESSÃO PARA A ASSOCIAÇÃO DE EMPREGADOS. LEGALIDADE.

Vimos, pela presente, em atendimento à solicitação efetuada pela ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BNDES -AFBNDES, apresentar análise jurídica a respeito da legalidade das cláusulas 13ª e 24ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 2018/2020, cujo teor é objeto de disputa na negociação da norma coletiva para o período de 2020/2022.

I – DA CLÁUSULA 13ª DO ACORDO COLETIVO CONTRAF x BNDES 2018/2020. AMPLA DEFESA E CONTRADITÓRIO EM CASO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho referente ao biênio 2018/2020, que trata da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, foi estabelecida nos seguintes termos:

CLÁUSULA 13ª - PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

As Empresas comprometem-se a apenas realizar dispensas de seus empregados por justa causa ou em decorrência de decisão tomada como resultado de sindicância ou inquérito administrativo, sendo assegurados ao empregado os direitos da ampla defesa e do contraditório, ou, ainda, por inadaptabilidade profissional após a tramitação dos procedimentos regulamentares institucionais.

Parágrafo único – Excetuam-se da abrangência desta Cláusula as dispensas de empregados em decorrência de avaliações realizadas durante o período de acompanhamento de que trata o item 3.1.1.7 do Regulamento Geral de Pessoal do Plano Estratégico de Cargos e Salários – PECS.

O título da cláusula apresenta o seu objetivo: proteger o empregado contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Para isso, o Banco abriu mão do seu direito potestativo de rescindir os contratos de trabalho sem justa causa (resilição do contrato por iniciativa do empregador), tendo fixado expressamente as três únicas possibilidades alternativas de extinção do contrato de trabalho: (i) dispensas por justa causa, ou (ii) dispensas em decorrência de decisão tomada como resultado de sindicância ou inquérito administrativo ou, ainda, (iii) dispensas por inadaptabilidade profissional após tramitação dos procedimentos regulamentares institucionais.

Veja que, após a explicitação das duas primeiras alternativas de resolução do contrato de trabalho, a cláusula em apreço é expressa no sentido de assegurar “*ao empregado os direitos de defesa e do contraditório*”, daí resultando o entendimento pelo qual as dispensas decorrentes de justa causa e do desfecho de processos administrativos devem ser precedidas das referidas garantias.

A tempo, a Constituição Federal reconhece expressamente os Acordos Coletivos de Trabalho, nos termos de seu artigo 7º, XXVI), cuja interpretação deve ser realizada à luz do princípio da proteção, plasmado no *caput* do dispositivo em apreço, bem como da diretriz consagrada no artigo 620 da CLT, com sua nova redação conferida pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017 (Reforma Trabalhista), a prescrever a prevalência das condições estabelecidas nos Acordos Coletivos sobre aquelas constantes das Convenções Coletivas, nos seguintes termos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

(...)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (Destacou-se)

Ademais, o objeto da referida cláusula é lícito, na medida em que não se encontra expressamente vedado por nenhuma das 30 (trinta) hipóteses delineadas no artigo 611-B da CLT, a elencar as matérias legais que não podem ser flexibilizadas pela via da negociação coletiva.

A exegese ora formulada a respeito da Cláusula 13ª do Acordo Coletivo 2018/2020 é corroborada, ainda, pelo fato do BNDES ser uma empresa pública¹, na forma do artigo 173 da Constituição Federal e da Lei nº 5.662, de 21.6.1971, cujos empregados são admitidos por concurso público, em observância ao artigo 37, II da Carta Magna². Sendo assim, a eventual dispensa por justa causa, por se tratar da maior penalidade que o empregador público pode aplicar ao empregado, deve necessariamente estar sujeita ao contraditório e à ampla defesa, segundo os ditames do artigo 5º, LV da Lei Maior³.

Tal entendimento é corroborado, outrossim, pelo disposto no artigo 2º da Lei nº 9784, de 29.1.1999, a versar sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal *direta e indireta*, aí incluídas, portanto, as empresas públicas vinculadas à União. A propósito, o dispositivo em referência deixa assente que os entes estatais obedecerão, dentre outros, “*aos princípios da legalidade, finalidade, **motivação**, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, **ampla defesa**, **contraditório**, segurança jurídica, interesse público e eficiência*”. (Destacou-se)

Note-se, por oportuno, que a aplicação da Lei nº 9.784/99 na apuração de falta grave dos empregados das empresas públicas a ensejar eventual dispensa por justa causa é amplamente reconhecida pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme atesta a transcrição dos seguintes precedentes:

¹ https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/quem-somos/governanca-controle/Legislacao_do_Sistema_BNDES

² “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”;

³ “LV – aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

“INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. PROCEDIMENTO DA LEI Nº 9.784/1999. OBRIGATORIEDADE.

Lei nº 9.784/1999 - Lei do Processo Administrativo - aplica-se à cessação dos contratos de trabalho de Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista integrantes da Administração Pública Indireta Federal, notadamente na apuração de justa causa/falta grave de empregado público. A referida norma legal tem disposição expressa de aplicabilidade também à Administração Pública Indireta, nos termos do art. 1º da citada lei.” (Destacou-se). TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA Nº 00802723420185070000. RELATOR: Desembargador Maria José Girão. DJ: 16.4.2019.”

(...)

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. OBSERVÂNCIA DO PROCEDIMENTO INTERNO DE APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA NÃO CARACTERIZADO. PRETENSÃO INDENIZATÓRIA INDEVIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.

O que se depreende da situação fática delineada no acórdão regional é que o Banco Reclamado observou todas as normas relativas ao processo administrativo disciplinar, oportunizou ao Reclamante ampla defesa e lhe garantiu ciência da decisão de dispensa por justa causa. Rejeita-se, portanto, a indicada ofensa aos arts. 5º, LV, da Constituição Federal e 2º, X, 3º, II, e 26 da Lei nº 9.784/1999. (...) (Destacou-se). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AGRAVO NO RECURSO DE REVISTA Nº 13359520115060351. RELATOR: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. DJ: 8.2.2019.

(...)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. PROCESSO ADMINISTRATIVO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O quadro fático descrito pelo Tribunal a quo, insuscetível de revisão nesta Instância extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST, revelou que o banco reclamado feriu o patrimônio moral do reclamante (honra, imagem, dignidade da pessoa humana), pelos diversos excessos praticados no procedimento administrativo (inobservância dos princípios estabelecidos no art. 2º da Lei nº 9.784/1999 e violação do sigilo bancário do obreiro), bem como porque não restou cabalmente evidenciada a prática dos supostos atos de improbidade. Logo, não há falar em ofensa aos artigos 7º, XXVIII, da CF, 186, 188, I, e 927 do CC e 2º e 482, a, e e h, da CLT. (...). Agravo

de instrumento conhecido e não provido.” (Destacou-se). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO NO RECURSO DE REVISTA Nº 801989020145220003. RELATORA: Ministra Dora Maria da Costa. 8ª Turma. DJ: 9.3.2018.

(...)

*“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PUBLICIDADE DA PENALIDADE DECORRENTE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR POR MEIO DA INTRANET. Cinge-se a controvérsia quanto à ocorrência de abuso de poder da reclamada, órgão da Administração Pública indireta, na divulgação pela intranet da penalidade de advertência aplicada à reclamante, após processo administrativo disciplinar. **A reclamada é uma empresa pública, consoante o disposto no art. 1º do anexo ao Decreto n.º 8.258/2014. Portanto, compõe a Administração Pública indireta e deve obediência ao caput art. 37 da Constituição Federal, bem como à Lei 9.784/1999.** A Constituição Federal garante aos indivíduos o direito à privacidade e à intimidade, cada pessoa tem o direito de isolar parte da sua vida do conhecimento alheio. Todavia, esse direito à privacidade não se aplica aos agentes públicos quando atuam no exercício de suas funções. A Administração Pública, seja ela direta ou indireta, tem o dever de transparência, isto é, seus atos devem ser levados ao conhecimento da população, por meio da publicidade dos seus atos, a qual tem por finalidades conferir-lhe eficácia, pois somente torna-se obrigatório para seus destinatários após a sua publicação, e possibilita o seu controle pela coletividade. Os atos administrativos, mormente aqueles que impõem penalidades, devem obedecer à forma prescrita em lei, que, normalmente, exige a publicação do ato no Diário Oficial. Por ser a aplicação de penalidade um ato formal, a publicidade faz parte da natureza do ato e a sua ausência acarreta nulidade. Ressalta-se que a Lei n.º 9.784/1999, em seu art. 2º, parágrafo único, V, estabelece que: "Art. 2.º. A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência. Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de:(...) V - divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo previstas na Constituição;(...)". Assim, só é permitido à Administração Pública impor sigilo em situações nas quais a publicidade possa acarretar lesão a outro direito protegido constitucionalmente. Como visto, não há legislação em vigor que imponha sigilo em processo administrativo disciplinar. Consequentemente, a reclamada, ao publicar a conclusão do processo com a respectiva aplicação de penalidade agiu dentro dos limites da lei, a qual determinava a publicidade do ato. Recurso de revista conhecido e provido.” (Destacou-se). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA nº*

14780820115100017. RELATOR: Ministro Breno Medeiros. 5ª Turma. DJ: 25.5.2018.

Paralelamente a isto, é mister observar que o resguardo dos princípios da ampla defesa e do contraditório nos processos administrativos que antecedem as dispensas realizadas no âmbito das empresas públicas é crucial para assegurar, em concreto, os princípios da *impessoalidade* e da *motivação* dos atos lavrados pela Administração Pública. Não por outra razão, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 589.998/PI, assim se pronunciou sobre o tema:

“EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALEMENTE PROVIDO.

Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho.

(...)

VOTO – O SR. MINISTRO DIAS TOFFOLI:

As empresas públicas e sociedades de economia mista são entidades que integram a Administração Pública Indireta, estando seus atos administrativos sujeitos aos princípios e regras previstos na Constituição Federal, em especial: a) art. 37, caput: Princípios da legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade, e, Eficiência; b) art. 37, § 4º: Probidade; e c) art. 70, caput: Fiscalização pelo Tribunal de Contas.

Também, cabe mencionar o disposto no art. 2º da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que estabelece que a Administração Pública deve observar, além daqueles princípios estatuídos no art. 37, caput, da Constituição Federal, os princípios da motivação, razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório e segurança jurídica. Esses não deixam de ser princípios implícitos na Constituição Federal.

Esses princípios e regras são de observância obrigatória para a prática dos atos administrativos no âmbito das empresas estatais, neles incluídos os atos de despedida dos empregados públicos.

Desta forma, evita-se a prática de atos abusivos de cunho, por exemplo, discriminatório ou político por parte das autoridades hierarquicamente superiores, que representam tais entidades estatais.

Ademais, garante-se ao empregado público, que foi admitido por meio de um criterioso processo seletivo, qual seja, concurso público, uma forma de saída também criteriosa que é a despedida motivada. (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL Nº 589.998/PI. RELATOR: Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário. DJ: 12.9.2013.

Saliente-se, por fim, que a questão a envolver a observância à ampla defesa e ao contraditório no âmbito do BNDES sequer é controvertida, porquanto o próprio Banco possui uma série de normas internas que tratam justamente da “*Constituição de Comissões de Sindicância e Inquérito e aplicação de sanções disciplinares*” (Resolução nº 1248/2005-BNDES), do “*Regulamento do Sistema de Correição Interna do Sistema BNDES*” (Resolução CA nº 21/2019-BNDES) e dos “*Procedimentos para Apurações Internas*” (Resolução nº 3134/2005-BNDES – revogada), nas quais se assegura expressamente o direito do empregado se defender.

Desse modo, considerando-se que a obrigação normativa assumida pelo Banco encontra amparo na melhor interpretação da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 9784/99, em consonância com a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas pátrios e do Supremo Tribunal Federal, constata-se a plena legalidade subjacente à Cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 2018/2020.

II – DA CLÁUSULA 24ª DO ACORDO COLETIVO CONTRAF x BNDES 2018/2020. LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES DA AFBNDES NA REFERIDA NORMA COLETIVA

No Acordo Coletivo de Trabalho formado entre a Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF e o BNDES, os referidos atores coletivos convencionaram a liberação de 9 (nove) empregados para o desempenho de mandato em entidades dedicadas à representação da categoria profissional, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 24ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As Empresas liberarão até 9 (nove) empregados, para exercício de mandato em entidade de representação, sendo o afastamento considerado de efetivo exercício, com todos os direitos e vantagens.

§ 1º Para assegurar a uniformidade de indicações e o número total definido no “caput” desta Cláusula, a liberação será solicitada pelas entidades sindicais, indicando os nomes dos empregados e entidades.

§ 2º A liberação vigorará a partir da data do deferimento pela Superintendência da Área de Administração e Recursos Humanos da solicitação das entidades sindicais, até o dia 31 de agosto de 2020 ou término do mandato, caso ocorra antes, devendo o empregado aguardar a decisão em serviço.

§ 3º Durante o período de liberação com ônus para as Empresas, será de exclusiva responsabilidade do empregado a designação de suas férias, com observância dos princípios legais que regem o assunto.

§ 4º Não se incluem entre as vantagens de que trata o “caput” os adicionais pela realização do trabalho em condições especiais, como de trabalho noturno, insalubridade, periculosidade ou horas extraordinárias.

A Cláusula em questão determina a liberação de até nove empregados, com contagem do tempo de serviço, direitos e vantagens, para o exercício de mandato em entidade de representação, conforme solicitação pelas entidades sindicais e deferimento pela Superintendência da Área de Administração e Recursos Humanos do Banco.

Da leitura da Cláusula em apreço, observa-se de maneira cristalina que a escolha dos representantes da categoria e das entidades a serem indicados para a liberação cabe exclusivamente à CONTRAF em articulação com os entes sindicais a ela filiados. Trata-se, portanto, de tema afeto à *autonomia sindical* titularizada pelos sindicatos, federações e confederações nos termos do artigo 8º, I, da Constituição Federal e do artigo 2º, item 1 da Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.11.1952, assim vazados:

“Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.” (Destacou-se)

(...)

“Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer

diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.” (Destacou-se)

Saliente-se, por oportuno, que a *autonomia sindical* configura, exatamente, a faceta coletiva do direito à liberdade sindical, de modo a abranger o direito titularizado pelas entidades representativas de (i) definirem sua organização interna; (ii) estabelecerem suas próprias estruturas administrativas e (iii) exercerem a ação sindical que lhes compete, de forma protegida com relação a qualquer interferência patronal ou estatal indevida, conforme bem observa Antonio Baylos Grau a discorrer sobre o tema:

“A dimensão coletiva da liberdade sindical se refere ao conjunto de direitos e faculdades que correspondem ao sindicato como sujeito coletivo e que permitem falar, de modo diferenciado, de uma liberdade sindical coletiva de organização e de uma liberdade coletiva de atuação.

(...)

Em todas essas prescrições se encontra uma exigência de autonomia organizativa do sindicato que o imunize de qualquer intervenção por parte do poder público ou do poder privado do empresário que busquem orientar ou condicionar suas opções organizativas. Busca-se, de modo a dotá-lo de um preciso esquema organizativo, de um ideário e de um programa de ação tal como livremente decida o próprio sindicato.”⁴ (Destacou-se)

Justamente como decorrência do princípio da *autonomia sindical*, o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho vem reconhecendo expressamente o direito das entidades sindicais e dos trabalhadores escolherem livremente seus representantes, sem quaisquer formas de ingerência estatal ou patronal, conforme atesta a transcrição dos Verbetes nº 454 e 495 do referido colegiado:

“454 – A liberdade sindical engloba o direito dos trabalhadores e dos empregadores escolherem livremente seus representantes e a organizar sua administração e suas atividades sem ingerência alguma das autoridades públicas”⁵ (Destacou-se)

⁴ No original:

“La dimensión colectiva de la libertad sindical se refiere al conjunto de derechos y facultades que corresponden al sindicato como sujeto colectivo, y que permiten hablar, diferenciadamente, de una libertad sindical colectiva de organización y una libertad colectiva de actuación.

(...)

En todas estas prescripciones se encuentra una exigencia de autonomía organizativa del sindicato que le inmuniza de cualquier intervención por parte del poder público o del poder privado del empresario que persiguiera orientar o condicionar sus opciones organizativas, es decir, dotarse de un preciso esquema organizativo, de un ideario y de un programa de acción tal como libremente se decida por el mismo sindicato.” GRAU. Antonio Baylos. **Sindicalismo y derecho sindical**. 3ª Edición. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 16-17.

⁵ No original:

(...)

“495 – A liberdade sindical não implica apenas o direito dos trabalhadores e dos empregadores em constituir livremente as associações de sua escolha, **mas também [o direito] das próprias associações profissionais de se dedicarem ao exercício de atividades lícidas na defesa de seus interesses profissionais.**”⁶ (Destacou-se)

Vê-se, portanto, que o princípio da *autonomia sindical* consagrado no artigo 8º, I, da Constituição Federal e no artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT confere pleno respaldo à escolha, por parte dos sindicatos filiados à CONTRAF, de dirigentes da AFBNDES para atuarem na condição de representantes da categoria profissional e para obterem, por via de consequência, a liberação prevista na Cláusula 24ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020.

A liberação dos dirigentes da AFBNDES nos termos ora ventilados encontra respaldo, outrossim, na finalidade social subjacente tanto à própria Cláusula 24ª do Acordo Coletivo 2018/2020, quanto aos artigos 5º, XVII, XVIII e XXI c/c os artigos 511 e 512 da CLT, que não apenas conferem às *associações* a legitimidade concorrente para atuar, ao lado dos sindicatos, como representantes da parcela da categoria profissional a ela filiada, como também as reconhecem como entidades que, por se encontrarem em uma etapa prévia à constituição como *sindicatos*, não devem ter sua autonomia funcional e organizativa mitigada, sob pena de inviabilizar a própria defesa dos interesses dos grupamentos profissionais por elas contemplados. Transcreve-se, por oportuno, os dispositivos em testilha:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

“454 – La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin ingerencia alguna de las autoridades públicas.” OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.** 5ª Edición. Ginebra: OIT, 2006, p. 101

⁶ 495 – La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a construir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas em defensa de sus intereses profesionales.” Idem, p. 109.

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

(...)

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente.”(Destacou-se)

(...)

“Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.” (Destacou-se)

Nesse sentido, não é possível ignorar a organização histórica dos empregados do BNDES em associações profissionais e entidades sindicais, de forma concorrente, sendo indiscutível de que ambas sempre tiveram a legitimidade de representar e defender os interesses da categoria profissional. A Cláusula em discussão vem se repetindo nas negociações coletivas entre a CONTRAF e o Banco há muitos anos, o que revela o reconhecimento dessa organização coletiva *sui generis* por parte do empregador e a efetividade da sua representação da categoria profissional.

Ademais, convém ressaltar que o Supremo Tribunal Federal não ignora que as associações não constituídas sob a forma de sindicato exercem, efetivamente, a representação de parcela da categoria profissional e que, nessa condição, não se afigura autorizada a interpretação meramente literal de dispositivos normativos cuja aplicação silogística e imponderada acabaria por lhes inviabilizar a defesa dos interesses de seus filiados.

Justamente com base em tal premissa extraída dos princípios constitucionais a consagrarem a coexistência das associações e dos sindicatos na defesa dos interesses dos grupamentos profissionais, o Pretório Excelso reconheceu, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário nº 205.107/SP, que a inexistência de registro sindical da associação no Ministério do Trabalho não é fator

impeditivo, de *per se*, para que seus dirigentes detenham a estabilidade necessária para o correto desempenho de seus misteres representativos, nos seguintes termos:

“Estabilidade sindical provisória (CF, art. 8º, VII); reconhecimento da garantia aos diretores eleitos, na assembléia constitutiva da entidade sindical, desde, pelo menos, a data do pedido de registro no Ministério do Trabalho, o que não contraria a exigência deste, constante do art. 8º, I, da Constituição.

A constituição de um sindicato posto culmine no registro no Ministério do Trabalho (STF, MI 144, 3.8.92, Pertence, RTJ 147/868) a ele não se resume: não é um ato, mas um processo.

Da exigência do registro para o aperfeiçoamento da constituição do sindicato, não cabe inferir que só a partir dele estejam os seus dirigentes ao abrigo da estabilidade sindical: é ‘interpretação pedestre’, que esvazia de eficácia aquela garantia constitucional, no momento talvez em que ela se apresenta mais necessária, a da fundação da entidade de classe.” (Destacou-se). SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 205.107/SP. RELATOR: Min. Sepúlveda Pertence. Plenário. DJ: 25.9.1998.

De outro turno, a liberação dos dirigentes da AFBNDES nos termos da Cláusula 24ª do Acordo Coletivo 2018/2020 encontra pleno respaldo no artigo 611-B, da CLT, cujo teor não inclui a matéria em apreço dentre os temas cuja negociação coletiva é vedada. Assim, uma vez que a extensão da garantia ali prevista para os dirigentes das associações não se encontra proscria de modo expreso pelo ordenamento jurídico pátrio, é ela plenamente passível de concertação entre as entidades sindicais e o BNDES.

Do exposto no presente tópico observa-se de plano que o princípio da autonomia sindical consagrado no artigo 8º, I, da Constituição Federal e no artigo 2º da Convenção nº 98 da OIT dão pleno respaldo à indicação de dirigentes associativos para os fins previstos na Cláusula 24ª do Acordo Coletivo 2018/2020.

Além disso, os fins sociais subjacentes às diretrizes constitucionais e legais concernentes à organização associativa e sindical (artigo 5º, XVII, XVIII e XXI e artigo 8º, da Constituição Federal, bem como os artigos 511 e 512 da CLT) consagram não apenas a coexistência das associações e dos sindicatos conquanto representantes de suas respectivas classes profissionais, como também a extensão àquelas primeiras das garantias necessárias ao desempenho da defesa dos interesses de seus filiados.

Sendo o que tínhamos para o momento e colocando-nos, desde já, ao seu inteiro dispor para eventuais esclarecimentos que se façam necessários, subscrevemos.

Atenciosamente,

Mauro de Azevedo Menezes
OAB/DF nº 19.241-A

Gustavo Teixeira Ramos
OAB/DF nº 17.725

Renata Alvarenga Fleury Ferracina
OAB/DF nº 24.038

Paulo Roberto Lemgruber Ebert
OAB/SP nº 330.619-A

Bruno Vigneron Carriello
OAB/RJ nº 137.667