

Arquivos do

INSTITUTO
Brasileiro de Direito Social
CESARINO
JÚNIOR



**RESPONSABILIDADE
JURÍDICA
DOS SINDICATOS**

Vol. 34 - 2010

**ARQUIVOS DO
INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL
CESARINO JÚNIOR**

Nº 34 - 2010

**RESPONSABILIDADE JURÍDICA
DOS SINDICATOS**

Sumário

Apresentação.....	7
MARLY A. CARDONE	
1.Sindicato. Responsabilidade.....	9
JOSÉ CARLOS AROUCA	
2.Responsabilidade Civil dos Sindicatos: Negociação Coletiva em Temas Relacionados com a Saúde e a Segurança no Meio Ambiente do Trabalho.....	37
NADIA DEMOLINER LACERDA	
3.A Democracia Sindical Interna: um mote para as responsabilidades e para a responsabilização dos sindicatos.....	51
MARCUS DE OLIVEIRA KAUFMANN	
4. Responsabilidade Civil dos Sindicatos pelo Exercício Abusivo do Direito de Greve.....	93
JORGE CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO	

**INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL
CESARINO JÚNIOR**

Seção Brasileira da “*Société Internationale de
Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*” - SIDTSS

Av. Paulista, 726, 1º a./cj.102 - CEP 01310-910 - SP - Fone/fax 3285-0372
www.institutocesarinjunior.org.br - icj@uol.com.br

*As opiniões e textos dos trabalhos aqui publicados são de exclusiva
responsabilidade de seus autores.*

CONSELHO DIRETOR DO *IBDSCJ*
(Mandato 2008 a 2011)

Presidente (até 8-11-10)

Prof. Dr. ARION SAYAO ROMITA
(RJ)

Vice-presidentes

Des. ANNA BRITO DA ROCHA ACKER
(TRT/1ª R)

Prof. Dr. RENATO RUA DE ALMEIDA
(PUC/SP e adv.)

Des. ODETE DE ALMEIDA ALVES
(TRT/8ªR)

Des. ALCINO B. DE FELIZOLA SOARES
(TRT/5ªR)

Secretária-executiva

Profª Drª MARLY A. CARDONE
(USP/Adv)

Secretário

VAGO

1º Tesoureiro

Dr. MARCIO FERREZIN CUSTODIO
(Adv. em SP, mestrando em Direito do Trabalho Univ. Mackenzie)

2º Tesoureiro

Des. TOBIAS DE MACEDO FILHO
(TRT/9ªR)

APRESENTAÇÃO

Por entender que o assunto é pouco explorado, especialmente na jurisprudência, propusemos aos nossos membros o estudo da ***Responsabilidade Civil dos Sindicatos***, para sua publicação em nossa revista de 2010.

A surpresa foi que cada um que se predispôs a fazer reflexões a respeito do tema teve uma ótica diferente, o que é muito enriquecedor.

Como os leitores verificarão, há estudos que examinam a responsabilidade do sindicato apenas num dado tipo de sua atuação, como na greve ou na negociação coletiva em temas de higiene e segurança do trabalho, outros que preferiram examinar até a responsabilidade penal. Ademais, as relações do sindicato com seus associados e a respectiva responsabilidade jurídica também não escapou de ter um enfoque.

Assim, foi preferível mudar o título da revista para ***Responsabilidade Jurídica dos Sindicatos***, por ser mais abrangente.

Um aspecto, todavia, ficou fora dos trabalhos dos caros associados: a responsabilidade do sindicato patronal, na sua recusa à negociação, ou seja, a falta de lealdade sindical. Como ‘sindicalismo de resposta’ que é, no dizer do autorizado professor italiano GINO GIUNGI, a organização patronal tem o dever de lealdade de comparecer à mesa de negociação, para demonstrar sua boa-fé.

A propósito, paradigmático acórdão do TRT da 15ª Região examinou este aspecto com percuciência:

“Dissídio coletivo — A reiterada recusa injustificada à participação no processo negocial afasta a aplicação do disposto no parágrafo único e inciso “a” do art. 867 da CLT e leva à manutenção

*da data-base — Também implica na concordância que configura o comum acordo ,devendo ser rechaçada a preliminar de ausência de pressuposto processual para instauração de instância, sob pena de configurar cerceamento do direito de acesso à jurisdição, garantido como fundamental pela CF — Interpretação dos arts. 5º, XXXV e LXXVIII, 8º III e 114, § 2º da CF/1988. A comprovada recusa reiterada do sindicato patronal em participar do procedimento negocial afasta a aplicação do disposto no parágrafo único e inciso “a” do art. 867 da CLT, e leva à manutenção da data-base. Também configura comum acordo para a instauração do dissídio coletivo, **pois o abuso de direito de uma das partes não pode levar ao cerceamento do acesso à jurisdição para a outra parte, direito fundamental garantido pela CF em vigor. A aplicação da norma infraconstitucional e a interpretação do preceituado no § 2º do art. 114 da CF/1988 não pode levar à colisão dos direitos fundamentais assegurados pelos arts. 5º, XXXV e LXXVIII, 8º III da CF/1988, devendo ser pautada pelos princípios de hermenêutica constitucional, notadamente o da concordância prática e da efetividade, a fim de preservar a unidade da Carta Constitucional da República. TRT 15ª Reg. (Campinas/ SP) Proc. 1260-2009-000-15-00-7 — (Ac. 198/10-PADC, SDC.) — Relª Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 20.5.10, p. 24”.** (Cf. **Suplemento de Jurisprudência LTr 32/10, p. 254).***

Como percebem todos, o material a ser encontrado nesta revista é suficiente para acender muitos debates em torno do tema, o que, temos segurança, acontecerá.

MARLY A. CARDONE
Secretária Executiva

SINDICATO.RESPONSABILIDADE

José Carlos Arouca (*)

1. Introdução

O tema posto em análise cuida da responsabilidade do sindicato enquanto pessoa jurídica de direito privado em toda sua extensão: civil, penal, administrativa, trabalhista, social e também sindical. Não se pode, porém, desconsiderar a diferenciação traçada pela Constituição em face da associação comum, que na forma do inciso XXI do artigo 5º só representa seus associados e ainda assim quando por eles expressamente autorizada:

“as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente.”

Já a associação sindical representa a categoria como um todo, sendo a um só tempo prerrogativa e dever. Categoria não tem personalidade própria, constitui um conjunto de pessoas ou de empresas na conceituação do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho. Segundo Estevão Mallet *“para uns o sindicato seria a própria personificação da categoria”*. De acordo com tal concepção, escrevia Octávio Bueno Magano que *“o sujeito por excelência da*

(*) Membro do Instituto de Direito Social Cesarino Jr.

*atividade sindical é o sindicato, não a categoria, que não passa de um amorpho sociológico. A categoria só tem relevância jurídica depois de convertida em sindicato”.*¹

Categoria econômica no modelo de enquadramento corporativista é o grupo de empresários animado pela solidariedade de interesses econômicos no exercício de uma mesma atividade ou atividades similares:

A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.²

Na linha de correspondência determinada pelo art. 570 consolidado, a categoria profissional é a coletividade de trabalhadores que se ativam na mesma atividade ou em atividades assemelhadas:

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.³

Exceção a categoria diferenciada formada com base na profissão:

Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.⁴

Significa dizer que a associação sindical representa o grupo independentemente de filiação, criando direitos e impondo deveres materializados nas convenções coletivas negociadas a partir do comando da assembléia geral, legitimada para defender seus direitos e interesses, individuais e coletivos, como lhe confere o inciso III do artigo 8º:

¹ *Outorga Judicial do Consentimento Negado pelo Sindicato, em Direito Sindical Brasileiro*, Estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita, coordenação de Ney Prado, SP, LTr., 1998, p. 99.

² CLT, art. 511, § 1º.

³ CLT, art. 511, § 2º.

⁴ CLT, art. 511, § 3º.

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

Uma coisa é responsabilidade do sindicato como ente legitimado para representar a categoria, outra, responsabilidade pessoal de seus dirigentes, ativistas, associados; diferentemente, a responsabilidade no exercício das prerrogativas sindicais, outra, a sua margem.

Neste quadro é que se deve avaliar a responsabilidade do sindicato, sabendo-se que como qualquer pessoa jurídica o sindicato tem responde pelos atos ilícitos, dolosos ou mesmo culposos, de natureza administrativa, penal, trabalhista, fiscal, etc.

2. Responsabilidade administrativa

Pelo passado, enquanto submetido à tutela repressiva do Ministério do Trabalho, vale passar pela história recente.

Só em 1988 com a conquista da autonomia o sindicato libertou-se do controle estatal iniciado no primeiro tempo da Era Vargas, colocado como órgão de colaboração. No Estado Novo ou na “democracia autoritária”, eufemismo criado pelo pensamento centrista que com facilidade se amolda aos sistemas e governos, qualquer que seja o regime e sua ideologia, mas, verdadeiramente, a ditadura feroz implantada em 1937, copiou servilmente a Carta Del Lavoro, transportando-a para a Lei Sindical de 1939 (Decreto-lei nº 1.402) que foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho.

O art. 553 traçava o elenco das penalidades a que se sujeitava o sindicato e seus dirigentes: multa, suspensão temporária ou destituição dos dirigentes, fechamento, cassação da carta de reconhecimento. Destituída a administração, o Ministro do Trabalho designava um delegado ou uma junta governativa para substituir os trabalhadores eleitos pelo quadro associativo:

Art. 553 - As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

- a) multa de 2 valores-de-referência a 100 valores-de-referência regionais, dobrada na reincidência;*
- b) suspensão de diretores por prazo não superior a 30 dias;*
- c) destituição de diretores ou de membros de conselho;*
- d) fechamento de Sindicato, Federação ou Confederação por prazo nunca superior a 6 meses;*
- e) cassação da carta de reconhecimento;*
- f) multa de 1/3 do salário mínimo regional, aplicável ao associado que deixar de cumprir, sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do art. 529.*

§ 1º A imposição de penalidades aos administradores não exclui a aplicação das que este artigo prevê para a associação.

“cargo ou representação sindicais de seus exercentes, com fundamento em elementos constantes de denúncia formalizada que constituam indício veemente ou início de prova bastante do fato e da autoria denunciados.”

Art. 554 - Destituída a administração, na hipótese da alínea “c” do artigo anterior, o Ministro do Trabalho nomeará um Delegado para dirigir a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em Assembléia Geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal.

Art. 555 - A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à entidade sindical:

- a) que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta Lei;*
- b) que se recusar ao cumprimento de ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art.536;*
- c) que criar obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo.*

Art. 556 - A cassação da carta de reconhecimento da entidade sindical não importará o cancelamento de seu registro, nem, conseqüentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições da lei que regulam a dissolução das associações civis.

Parágrafo único. No caso de dissolução, por se achar a associação incursa nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

A responsabilidade administrativa do sindicato consistia antes de mais nada em seguir o figurino determinado pelo chefe da Delegacia de Ordem Política e Social, o temível DOPS, pelo comandante do batalhão, pelo delegado do trabalho, pelos burocratas instalados nas repartições do Ministério do Trabalho e, é claro, pelo titular da pasta.

Condições para seu funcionamento: proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato – em outras palavras, cerco contra os comunistas, socialistas e até simplesmente nacionalistas – e mais, de participação de pessoas estranhas na sua administração. Não bastasse tanto, estatuto padronizado, eleição regida conforme o modelo oficial traduzido em portarias, controle da gestão financeira, enquadramento prévio, custeio através de contribuição compulsória administrada segundo instruções ministeriais, etc.

A decantada liberdade sindical, na verdade, sempre teve tamanho igual ao da liberdade política e a frágil democracia controlada pelos detentores do poder nunca conviveu em harmonia com o sindicato de resistência. Caiu a ditadura e com ela a carta outorgada, saída da cabeça do Ministro Francisco Campo ou “Chico Ciência” (redator também do Ato Institucional nº 1 da segunda ditadura), substituída pela Constituição democrática de 1946. Caiu Vargas e entrou o

General Dutra que fora seu Ministro da Guerra. Segundo a lenda nada fazia sem antes consultar o “livrinho”, que tinha sobre a mesa, discutido e votado por uma Assembléia Constituinte eleita livremente. Mas, mesmo assim, foram 219 intervenções em sindicatos, tendo como razão determinante o atrevimento de filiação a uma central que defendia um programa socializante; a central pensada e estimulada pelo PCB foi fechada.⁵

O Título V da CLT, nossa lei sindical, atravessou os governos mais ou menos (quase sempre menos) democráticos de Vargas (de 1951 até o suicídio em 1954), Juscelino Kubitschek, Jânio Quadros e João Goulart. A ditadura militar de 1964 excedeu o autoritarismo dos tempos de Vargas e Dutra: 1.564 intervenções.⁶

A autonomia conquistada em 1988 aparentemente afastou a tutela administrativa do Estado, que reaparece nas ações do governo Luiz Inácio Lula da Silva, justamente uma das principais expressões do “novo sindicalismo”, conforme nome de batismo equivocado,⁷ através do registro indiscriminado de sindicatos de carimbo, fundados artificialmente mediante dissociação de grupos já organizados, ou desmembramento territorial, negando o princípio básico do Estado Democrático de Direito que é a cidadania e se realiza também como direito de participação e atuação no sindicato preexistente, pelo menos enquanto mais representativo, sem o risco de perdê-lo em favor de meia dúzia de oportunistas, que animados pela receita fácil advinda da contribuição sindical, assume sem liderança nem apoio popular o comando de um sindicato com as benções do Ministro do Trabalho que lhe concede o registro diante do propósito assumido

⁵ Kenneth Paul Erickson, *Sindicalismo no Processo Político no Brasil*. SP, Brasiliense, 1979, p. 67;

⁶ Maria Helena Moreira Alves, *Estado e Oposição no Brasil (1964-1984)*, RJ, Vozes, 1984, p. 244.

⁷ O novo sindicalismo surgiu em 1906 quando se pensou no sindicalismo de resistência, renasceu em 1946 com o fim da ditadura Vargas, renovado com a criação da CGT, de novo no enfrentamento à ditadura militar, a partir das greves de Osasco e de Contagem.

de dividir a classe trabalhadora. Nesta linha, querendo recuperar o controle perdido, o Ministério do Trabalho impôs o cadastramento, que se tornou obrigatório, como condição para o registro de acordos e convenções coletivas, ficando como forma de reconhecimento. Nem na ditadura houve ingerência maior. O Ministério do Trabalho usurpando a competência do Poder Legislativo passou a editar instruções como sucedâneo de lei. Assim a Portaria 186 de 10 de abril de 2008 destinada a disciplinar o registro sindical, mas que resvalou para permitir o pluralismo de federações e confederações; a Instrução Normativa nº 6 de 6 de agosto de 2007 para informatizar o registro de acordos e convenções coletivas previsto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, mas que acabou por restabelecer a homologação dispensada pela ditadura com o Decreto-lei nº 229 de 1967.

No entanto, o Presidente Luiz Ignácio Lula da Silva, quando dirigente sindical dizia que o Título V da CLT era o AI 5 dos trabalhadores.

A autonomia duramente conquistada foi bem definida no artigo 8º e inciso I da Constituição:

Art. 8 - 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;

Superada a tentativa de apropriação do controle por parte do Ministério do Trabalho, por sinal, intentada por antigos e expressivos dirigentes como Ricardo Berzoini (bancários-SP), Luiz Marinho (CUT), Luiz Antonio de Medeiros (Força Sindical), pode-se afirmar com coragem que o sindicato é livre e não se subordina ao controle ministerial. Em termos, porém. Remanesce como ingerência do Estado o recebimento e controle da contribuição sindical, que independe da autenticidade de atuação ou mesmo de simples e pálida ação. Uma diária anual de cada salário, rateada

entre todos os componentes do chamado sistema confederativo mais a central escolhida. A contribuição naturalmente faz parte da previsão orçamentária e deve ser objeto de prestação de contas. Mas aí vale menos a vontade do corpo de filiados do que a imposição do artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho, determinando onde aplicá-la; no caso de sindicato de trabalhadores assalariados, por exemplo:

Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos Sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, visando aos seguintes objetivos:

(...)

II - Sindicatos de Empregados:

- a) assistência jurídica;*
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;*
- c) assistência à maternidade;*
- d) agências de colocação;*
- e) cooperativas;*
- f) bibliotecas;*
- g) creches;*
- h) congressos e conferências;*
- i) auxílio-funeral;*
- j) colônias de férias e centros de recreação;*
- l) prevenção de acidentes do trabalho;*
- m) finalidades desportivas e sociais;*
- n) educação e formação profissional;*
- o) bolsas de estudo.*

§ 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade.

§ 2º Os Sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinte por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial.

§ 3º O uso da contribuição sindical prevista no § 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais, consignadas nos orçamentos dos Sindicatos, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho.

A “velha” CLT é reeditada quase tanto quanto a bíblia, mas ainda está lá o art. 55 para punir o sindicato que cobrar remuneração pela entrega da CTPS.

Curiosidade: o trabalhador ou empresário nomeado “contra sua vontade” – vejam só - para o cobiçado e bem remunerado cargo de vogal, mais tarde juiz classista, já extinto, recusando-o, ficava sujeito a pena pecuniária e suspensão do direito de representação (CLT. art. 726).

3. Responsabilidade penal

Só a pessoa física comete delito penal. Logo, o sindicato não responde criminalmente, mas respondem seus dirigentes e associados.

O artigo 200 do Código Penal de 1940 (Decreto-lei nº 2.848) tipificava como crime contra a organização do trabalho “*participar de suspensão ou abandono de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa*”. Delito, também, “*participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo*” (art. 201). Da mesma forma, “*invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor*” (art. 202). Mas em 1940

a greve era proibida. A Carta de 1937, no parágrafo único do art. 139 dizia que “a greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”. Seguiu-se no governo dito democrático do General Eurico Gaspar Dutra o Decreto-lei nº 9070 que verdadeiramente negava o direito de greve, apesar de o Brasil ter assinado o Tratado de Chapultepec. O art. 14 era expressivo: “*Além dos previstos no Título IV da Parte Geral do Código Penal, constituem crimes contra a organização do trabalho: I- deixar o presidente do sindicato ou o empregador, em se tratando de atividade fundamental, de promover solução de dissídio coletivo; II- deixar o empregador de cumprir dentro de 48 horas decisão ou obstar maliciosamente a sua execução; III- não garantir a execução, dentro dos prazos legais, o vencido que possuir bens; IV- aliciar participantes para greve ou lock-out, sendo estranho ao grupo em dissídio*”. O parágrafo único revivia a famigerada Lei Adolfo Gordo, de 1921: “*Ao reincidente aplicar-se-á a penalidade em dobro; ao estrangeiro, além desta, a de expulsão*”. A Lei nº 4.330, de 1964, aprovada durante a ditadura militar, no art. 27 ameaçava: “*Pelos excessos praticados e compreendidos no âmbito da disciplina do trabalho, os grevistas poderão ser punidos com: a) advertência; b) suspensão até 30 dias; c) rescisão do contrato de trabalho*”. Mas o art. 29 era inflexível: “*Além dos previstos no Título IV da Parte Especial do Código Penal, constituem crime contra a organização do trabalho: I- promover, participar ou insuflar a greve ou lock-out com desrespeito a esta lei; II- incitar desrespeito à sentença normativa do Trabalho, que puser termo à greve ou obstar a sua execução; III- deixar o empregador, maliciosamente, de cumprir decisões normativas da Justiça do Trabalho, ou obstar a sua execução. IV- incitar a greve ou lock-out ou aliciar participantes, quando estranho à profissão ou atividade econômica; V- onerar a despesa com dívidas fictícias ou de qualquer modo alterar maliciosamente os lançamentos*

contábeis para obter majoração de tarifas ou preços; VI- adicionar aos lucros ou fazer investimentos com os rendimentos obtidos com revisão tarifária ou aumento de preços especificamente destinados a aumentos salariais de empregados; VII - praticar coação para impedir ou exercer a greve”. Os estrangeiros continuaram com a mesma ameaça. A ditadura foi além, proibindo com o Decreto-lei nº 1.632, de 1978 a greve nas atividades essenciais, dispondo no art. 3º que *“sem prejuízo das sanções penais cabíveis, o empregado que participar de greve em serviço público ou atividade essencial incorrerá em falta grave, sujeitando-se às seguintes penalidades, aplicáveis individual ou coletivamente, dentro do prazo de 30 (trinta) dias do reconhecimento do fato, independentemente de inquérito: I - Advertência; II - Suspensão de até 30 (trinta) dias; III - Rescisão do contrato de trabalho, com demissão, por justa causa”.* E o art. 5º voltou-se contra o dirigente sindical: *“sem prejuízo da responsabilidade penal, será punido com advertência, suspensão, destituição ou perda de mandato, por ato do Ministro do Trabalho, o dirigente sindical ou de conselho de fiscalização profissional que, direta ou indiretamente, apoiar ou incentivar movimento grevista em serviço público ou atividade essencial”.*

Finalmente veio a Lei nº 7.783, de 1989, prevendo no art. 15:

“a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal,”

seguindo de perto o art. 9º da Constituição Federal, que no § 2º ressalva:

“os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.”

Tem-se, enfim, a disputa entre trabalho e capital, quando o assalariado vale-se do único meio de pressão que possui para conseguir um salário mais justo, melhores condições de trabalho e sua ascensão na escala social.

A greve foi delito, hoje é quase-direito, potencializado pela Constituição, mas restringido duramente pela Justiça do Trabalho, que na leitura do art. 14 da Lei 7.783 impõe sua cessação, com o julgamento do dissídio, ainda que não resolva o conflito coletivo:

“Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.”

Mas a participação pacífica em greve, mesmo julgada ilegal, não bastará para a configuração de prática delituosa.

Bem, *“greve é o direito de atingir duramente o adversário a ponto de obrigá-lo a negociar o atendimento das reivindicações dos trabalhadores”*, logo direito de prejudicar no registro de Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro apoiada em Washington da Trindade.⁸ Ou nas palavras de Cristiano Paixão e Ricardo Lourenço Filho: *“Enquanto prática social, a greve corresponde a um ato de violência. Mas ainda trata-se de um direito à violência, (...) a violência fundadora do direito”*.⁹ *“Direito de greve e direito de guerra tem o mesmo valor”* dizia Catharino.¹⁰

“Fora de dúvida sempre que se cuida de conceituar a greve, perde-se seu componente de direito, para restringi-lo cada vez mais”. Assim pensa, também, Monteiro Fernandes, sob aplausos de José Augusto Rodrigues Pinto.¹¹ Márcio Túlio Viana também vai nesta linha, escrevendo que *“a experiência tem mostrado que*

⁸ *A Greve como Legítimo Direito de Prejudicar*, in *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*, SP, LTr., 1988, p. 503.

⁹ *A Greve e sua Conformação pelo TST. Desvelando Mentalidades*, in *O Mundo do Trabalho, vol. I*, coordenação de Grijalbo Fernandes Coutinho, Hugo Cavalcanti Melo Filho, Jorge Luiz Souto Maior e Marcos Neves Fava, SP, LTr., 2009, p. 66.

¹⁰ *Tratado Elementar de Direito Sindical*, SP, LTr. 1977, pág. 258.

¹¹ *“definir greve – dir-se-á – é sempre restringir o direito de greve”*. (*Direito de Greve, Notas e Comentários à Lei n. 657/77, de 22 de agosto*”, p. 17, Livraria Almedina, Lisboa, cit. por José Augusto Rodrigues Pinto (*Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, SP, LTr. 1998, p. 294).

*a greve existe com ou sem a lei, e muitas vezes, contra a lei. Aliás, toda vez que o direito tentou cercear a greve a greve desprezou o direito, transbordando de seus limites e se impondo como fato social irresistível.*¹²

O exercício de um direito não pode configurar um ilícito penal; de tal modo só caracterizará prática delituosa atos isolados e pessoais dos grevistas, de agressão física, cometimento de danos, sem relação direta com a greve.

Delito não tipificado, desvio dos fins especificados, o artigo 598 da CLT reporta-se ao 553 já mandado para o lixo:

“Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, serão aplicadas multas de 3/5 (três quintos) a 600 (seiscentos) valores-de-referência regionais, pelas infrações deste Capítulo, impostas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

Parágrafo único. A graduação da multa atenderá à natureza da infração e às condições sociais e econômicas do infrator.”

A velha CLT no artigo 552 equiparou ao peculato os atos de malversação ou dilapidação dos fundos sindicais:

“Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais ficam equiparados ao crime de peculato julgado e punido na conformidade da legislação penal.”

4. Responsabilidade trabalhista

Ainda a greve. O sindicato está obrigado, em termos, a atender as necessidades do empregador, mantendo equipe de trabalhadores em operação para “assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles

¹² *Direito de Resistência. Possibilidades de Autodefesa do Empregado em Face do Empregador*, SP, LTr., 1996, p. 297.

essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Se a greve, no seu sentido histórico é a suspensão do trabalho com o propósito de atingir duramente o empregador e obrigá-lo a acolher uma reivindicação, claro está que facilitar a continuação da atividade enfraquece a ação e compromete o resultado objetivado. De qualquer modo, a sanção não será outra senão a preconizada no parágrafo único do art. 9º da Lei nº 7.783, de 1989: permissão ao empregador para, no curso da greve, contratar diretamente os substitutos dos grevistas.

A Constituição, no § 1º do art. 9º assegura o direito de greve, mas ressalva o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, transferindo sua disciplinação para a lei ordinária que também definirá os serviços ou atividades essenciais.

A Lei nº 7.783, no art. 11 foi incisiva: “*Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*”, que a teor do parágrafo único são aquelas que sendo desatendidas colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Os serviços e atividades inadiáveis foram traçados num rol exaustivo constante do art. 10. Responsabilidade comum do sindicato profissional e dos empregadores ou de sua entidade de classe. Consequência do dissenso segundo o art. 12 da lei: atuação do Poder Público que assegurará a prestação dos serviços.

Que a greve nunca foi bem vista pela Justiça do Trabalho é sabença elementar. Prova disso a imposição da responsabilidade apenas ao sindicato profissional, mesmo quando o outro lado nada propõe ou pede e o juiz instrutor determina cautelarmente ao primeiro que faça manter ativos sob sua responsabilidade um contingente, por vezes elevadíssimo de trabalhadores, sem esclarecer quem os escalará, além do que a determinação alcança os não associados e até

os “fura-greve”, com nomes, funções e endereços desconhecidos do sindicato. Neste caso, deixa-se de lado a liberdade sindical individual e negativa, expondo o sindicato a pesadas multas, e na hipótese, não poderá assegurar aos não filiados o direito de oposição, presente e prestigiado quando se trata do desconto em folha da contribuição impropriamente denominada assistencial. Já se viu situações inusitadas como a determinação de manter 100% dos empregados em atividade, não restringindo, mas negando o direito de greve. Caso mais expressivo foi o dos petroleiros, que não cumpriram decisão do Tribunal Superior do Trabalho e tiveram de suportar durante longo tempo multa que não tinham como pagar e da qual se livraram graças a anistia que veio através de lei, mediante projeto de iniciativa do Poder Executivo.

“O sindicato responde solidariamente pelo pagamento das custas quando o trabalhador que assistir em ação na Justiça do Trabalho for sucumbente e não tiver nem isenção nem os benefícios da assistência judiciária” (CLT. art. 790, § 1º).

5. Responsabilidade civil

Por muito tempo a reparação do dano ficou obstaculada pelo conservadorismo do Poder Judiciário que repudiava arbitrar a indenização.

A Constituição de 1988 erigiu no inciso X do art. 5º, como direito fundamental, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação:

“são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

A partir do comando constitucional, o dano moral ou patrimonial desprende-se da culpa, assumindo a responsabilidade civil natureza simplesmente objetiva.

O novo Código Civil no artigo 1.896 conceituou a responsabilidade por dano contra terceiros com esta redação:

“Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

O 187 inovou:

“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Finalmente, o art. 927:

“aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Dano moral, como conceituado por Pinho Pedreira é todo e qualquer dano extrapatrimonial, afastando *“as definições que o identificam com os sofrimentos que pode experimentar uma pessoa e que se expressam por meio da dor física ou moral, do menoscabo de sentimentos, da pena moral, das inquietações, dos padecimentos não suscetíveis de apreciação econômica”*. Não há, também, como vinculá-lo a direitos personalíssimos.¹³

O dano moral deriva do simples fato da violação, tornando-se, pois, desnecessária a prova do reflexo. A indenização, por conseguinte, será fixada mediante arbitramento, na forma do art. 606, II, do CPC. A reparação, seguindo-se a teorização de Carlos Bittar, deve levar em conta a situação da vítima, a posição do lesante, seu patrimônio, a gravidade do fato, seus reflexos. Mas além disso, deve ter efeito inibitório de repetição de práticas semelhantes.

¹³ *A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*, Rev. LTr nº 55-05, p. 551.

Já pacificado que também a pessoa jurídica pode ser vítima de dano moral.

De tudo, em princípio o sindicato poderá ser responsável por dano à pessoas físicas ou jurídicas. Todavia, imperioso que se atente para a extensão do exercício da ação sindical. Como se viu a associação sindical diferencia-se da comum e mereceu tratamento especial na Constituição. Na defesa de interesses coletivos, naturalmente, nem sempre seu desempenho exige linguagem contida e respeitosa. O ataque contra práticas lesivas aos trabalhadores por ação ou omissão, como negativa de atendimento das reivindicações não pode ser punido sob pena de anular os fins naturais dos sindicatos.

O dano moral não existirá quando se tratar de palavras de ordem, de crítica contra o comportamento da empresa ou do empresário.

Tornou-se comum cláusula convencional ou normativa que assegura ao sindicato um espaço nos locais de trabalho para a afixação de comunicados e avisos aos trabalhadores. O Tribunal Superior do Trabalho limitou excessivamente a democratização e interiorização do sindicato, impondo-lhe nem ser ofensivo ao empregador nem ter conotação política, com a redação dada ao Precedente nº 104:

“Quadro de avisos.

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.”

Nem a Justiça Comum nem a Federal deram importância a temas de natureza sindical, como se fossem de segunda categoria, distantes do individualismo. Com a Emenda 45 de 2004 passaram para a competência da Justiça do Trabalho, mas enganaram-se aqueles que esperavam mudança de direção; também os juízes do trabalho desprezaram o novo encargo. Entretanto, os juízes comuns relutam até hoje em passar o julgamento de matéria sindical, como

relacionada ao exercício do direito de greve, deferindo o interdito proibitório antes mesmo de sua deflagração, aplicando multa contra os sindicatos, como se conduzissem não um movimento de classe, mas uma procissão.

O artigo 114 da Constituição, sem meias palavras, “*atribui à Justiça do Trabalho competência para julgar ações que envolvam exercício do direito de greve e de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (incisos II e VI).*” Não se trata de meia competência. Mesmo assim, recente decisão de uma das varas cíveis de São Paulo condenou um sindicato a pagar à empresa indenização por dano material diante do que qualificou como ato ilícito – a greve – que teria acarretado a paralisação de suas atividades.

Ora, a greve é direito constitucional, logo sua prática não será ilícita em razão dos interesses defendidos, até porque são determinados pelo conjunto dos trabalhadores em assembléia que tanto pode ser formal, convocada com antecedência, em dia, hora e local previamente fixados, com mesa diretora, discussão e votação, como pode, também ser votada por aclamação, ser espontânea ou informal, decidida pelos braços caídos, máquinas desligadas, concentração nas imediações da empresa, mas sendo parada, será sempre greve. Outra coisa é a rejeição dos pleitos por serem impertinentes, de difícil atendimento, até improcedentes. Mas sua determinação é sempre coletiva e o artigo 9º da Constituição é claro ao afirmar que é assegurado aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade e os interesses que serão defendidos através da greve.

Greve é o direito de reação ou de resistência, logo o sindicato não pode ser responsabilizado por dano moral ou patrimonial decorrente de seu exercício.

No entanto consolida-se a jurisprudência comandada pelo Tribunal Superior do Trabalho no sentido de responsabilizar o

sindicato pelos danos ocorridos durante a greve. Até os “fura greve” foram contemplados com indenização pelo dano em razão de terem sofrido cárcere privado e constrangimento ilegal.¹⁴

6. Responsabilidade social

O sindicato nasceu como a reação possível contra o capitalismo unindo a força proletária para exigir melhores salários e condições de trabalho. A história universal não desmente o anseio geral de libertação da exploração do homem. No Brasil o sindicalismo em sua origem foi a expressão libertária dos anarquistas e anarcosindicalistas. Com a fundação do PCB, na linha do Manifesto Comunista o sindicato assume posição como organização revolucionária, de luta e de resistência. A Lei Sindical de 1931, primeira da Era Vargas, colocou o sindicato como órgão de colaboração com o Estado, subordinado ao Ministério do Trabalho, provocando o surgimento do sindicalismo “oficialista”, estimulado a partir da Lei Sindical de 1939, fascista. Com a criação do imposto sindical, surgiu também o sindicalismo “imobilista”, omissivo, agindo apenas em função de seus dirigentes principais, confundindo exercício de mandato com emprego, de modo a promover a ascensão, não do grupo representado, mas de seus mentores. O sindicalismo “pelego”, quase sempre está próximo do “oficialista” e do “imobilista”, criado ou cooptado para conter os trabalhadores e abafar suas reivindicações, sempre a serviço do empregador. Já o sindicalismo de resistência sempre foi caso de polícia, mas soube reagir e se recuperar com o restabelecimento de nossa frágil democracia, tanto em 1946 como em 1985.

A Constituição de 1988, ainda que a maioria de seus autores não tenha percebido, é também um poema e uma proclamação socialista. É ler o artigo 3º que traça os objetivos da República:

¹⁴ Proc. RR 333.000/76.2008.5.12.0001, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga.

“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Desse modo a ordem econômica deve assegurar a todos existência digna conforme os princípios da justiça social:

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

(...)

III - função social da propriedade;

(...)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

Assim também a ordem social: “

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

Sem esquecer que a saúde como a educação constituem direitos de todos:

“Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

“Art. 205 - A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”

O sindicato diante de sua natureza de associação especial, com representação ampla, compõe o pluralismo político como um dos sustentáculos do Estado Democrático de Direito:

“Art. 1 - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

V - o pluralismo político.”

Neste sentido Octávio Bueno Magano: *“Este poder, explica-se, a seu turno, como desdobramento do pluralismo consagrado no artigo 1º, V, da Constituição, quer dizer, sociedade civil com vários centros de poder, inclusive o sindical”*.¹⁵ No mesmo sentido Celso Bastos: *“A democracia impõe formas plurais de organização da sociedade. Por pluralismo político não se deve entender tão-somente a multiplicidade de partidos políticos. Há de se entender também o pluralismo dos sindicatos, das igrejas, das escolas e das universidades, das empresas, das organizações culturais e, enfim, de todas aquelas organizações que podem ser sempre de interesses específicos dentro do Estado e conseqüentemente servir para opor-se-lhe e controlá-lo”*.¹⁶

Portanto, os interesses coletivos, a que se refere o inciso III do artigo 8º da Constituição, não são apenas interesses trabalhistas, melhores salários e condições de trabalho, mas ascensão da classe trabalhadora numa sociedade capitalista limitada, também social, até chegar ao socialismo. Donde concluir que o sindicato tem como prerrogativa/dever defender os direitos individuais de seus representados e também seus interesses coletivos, trabalhistas, sociais e políticos, sob pena de desviar-se de suas finalidades.

Cabe-lhe, ainda, defender os interesses e direitos, difusos, coletivos e individuais homogêneos de seus representados, na sua

¹⁵ Octávio Bueno Magano, *Receitas Sindicais*, Folha de São Paulo, 4.11.90.

¹⁶ *Comentários à Constituição do Brasil*, Saraiva, SP, 1º vol. 1988, p. 426.

conceituação ampla, que justifica o princípio da unicidade, vale dizer do grupo no seu todo, independentemente de filiação (Código de Defesa do Consumidor, Lei nº 8.078 de 1990, arts. 81 e 82, IV).

7. Responsabilidade sindical

Ou institucional, quer dizer, responsabilidade objetiva em razão da atuação ou omissão no cumprimento de seus fins. Retomando o inciso III do artigo 8º da Constituição, os fins fundamentais são dois: defesa de direitos individuais e defesa de interesses coletivos da categoria. Interesses coletivos, como já visto, amplos, conforme forem definidos democraticamente pela assembléia geral.

O sindicato existe em função do grupo para o qual foi criado e deve sempre agir não só para garantir o que já possui, mas para avançar e promover sua ascensão na escala social num sistema político em que predomina a força do capital.

Quando desvia-se de seus fins e passa a girar em torno dos interesses de seus dirigentes, com ou sem apropriação da receita (sindicalismo corrupto), ou quando estes assumem a defesa dos interesses dos empregadores (sindicalismo pelego), mas ainda, quando se omitem (sindicalismo imobilista) ou subordinam-se ao comando da autoridade estatal (sindicalismo oficialista), a culpa não é do sindicato, mas de sua administração, muitas vezes, da liderança, no plural ou apenas no singular, vale dizer, da diretoria ou de seu presidente.

Comum na história do sindicalismo, com a mudança da diretoria, o sindicato antes imobilista ou oficialista, marcado por posições reacionárias, tornar-se atuante e revolucionário (de resistência). Foi o que se verificou quando os interventores agraciados pela ditadura de direita implantada em 1964 foram batidos, tão logo permitida a eleição, quase sempre por ativistas ligados aos dirigentes autênticos, afastados. De uma hora para outra, o sindicato retomava seu papel e seguia o rumo definido pela direção anterior.

A Constituição adotou a flexibilização de direitos fundamentais mediante parceria do sindicato com os empregadores e foi o sinal para a legislação que se seguiu até o ponto de no governo Fernando Henrique Cardoso pretender-se “flexibilizar” tudo, como anunciou precipitadamente seu Ministro do Trabalho.¹⁷ Todavia, a Justiça do Trabalho através de seus juízes mais avançados decidiu que a flexibilização não podia vir sozinha, exigindo para sua legitimação, uma contrapartida de igual valor.

Na luta pelo avanço, viu-se que as negociações coletivas não eram livres e que a legislação e os juízes muitas vezes dificultavam a conquista de um salário mais justo, de melhores condições de trabalho. Só agora fala-se em práticas antissindicais e mesmo assim tolhe-se o direito de greve com o deferimento do interdito proibitório ante a simples ameaça, bem como a unidade da classe trabalhadora, confirmando a dissociação de categorias, de praticada como regra com ofensa aos princípios de democracia.

Não é só a corrupção que figura como um mal, mas também, a má aplicação da receita difícil e pequena.

O índice de sindicalização de 2009, apurado pelo Pnad caiu para 17,7%, 1,9 menor em relação a 2008. O Ministério do Trabalho e com ele os analistas, de juristas a jornalistas, passando por sociólogos, economistas, historiadores, destacam o extraordinário crescimento de sindicatos – por culpa - eis o paradoxo - da unicidade sindical. Todavia, excetuados os sindicatos de servidores públicos, que só em 1988 conquistaram o direito de organização classista e os de rurais, ainda em processo de formação, o mais foram associações

¹⁷ Redução dos salários (Constituição, art. 7º, VI), compensação de horas de trabalho (Constituição, art. 7º, XIII), elevação das jornadas para oito horas em turnos ininterruptos de revezamento (Constituição, art. 7º, XIV), banco de horas (CLT, art. 59 e § 1º), contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601, de 21.1.98), contrato de trabalho por tempo parcial (CLT, art. 58-A, Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, suspensão do contrato de trabalho, CLT, art.467, Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).

muitas vezes de fachada, “fantasmas”, como se diz, resultantes ou de dissociação ou desmembramento, mas nunca de trabalhadores ainda inorganizados. Daí assembleias vazias, quadros associativos minguados, negociações coletivas sem fôlego, convenções que primam pela flexibilização de direitos. Exceções, é claro, existem e são muitas. O movimento sindical ressuscitado após o golpe de 1964 revela-se cada vez mais forte e avança como se observa pela reação contra práticas antissindicais, não só do patronato e do Ministério do Trabalho, mas também do Poder Judiciário e do Ministério Público do Trabalho, conforme denúncia levada à OIT.

Neste quadro vem a idéia do controle que se choca com o princípio da autonomia duramente conquistada só em 1988, quando se afastou a intervenção ministerial.

Foi exatamente a autonomia que levou o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, experimentado como dirigente sindical, a vetar o artigo 6º do projeto que se converteu na Lei nº 11.648 de 2008 e que impunha às centrais prestar contas da contribuição sindical recebida ao Tribunal de Contas da União.

Conclui-se assim que o controle é indispensável, não através do Ministério do Trabalho ou do Tribunal de Contas, mas autocontrole a cargo de um Conselho Sindical.¹⁸

¹⁸ No meu O Sindicato em um mundo globalizado esbocei a disciplinação do Conselho Sindical, constituído pelas centrais. Penso hoje que melhor seria por voto direto dos trabalhadores.

“Art. 37. Será constituído um Conselho Sindical Profissional e um Conselho Sindical Empresarial tendo competência para, quando provocados, fiscalizar:
I- o processo eleitoral;

II- a aplicação da receita;

III- a atuação sindical, especialmente nas negociações coletivas, celebração de acordos e convenções coletivas, nas comissões de empresas e assistência às rescisões contratuais.

Art. 38. Os Conselhos serão integrados por:

I- um representante de cada central consideradas mais representativas, quando profissionais;

II- um representante das confederações principais, quando empresarial.

§ 1º Para os efeitos do inciso I serão consideradas mais representativas as

A idéia nem é estranha nem nova, já fora pensada no Projeto João Mangabeira de 1948.¹⁹

centrais que contarem com pelo menos 1/5 de filiados dentro do conjunto das organizações sindicais de base.

§ 2º. *O Conselho Sindical Empresarial terá o mesmo número de representantes que tiver o Profissional, cumprindo ao conjunto de confederações eleger as que irão compô-lo.*

§ 3º. *O Conselho aprovará seu regimento interno.*

§ 4º. *A cada ano, o Conselho fará a previsão das despesas para sua manutenção, cumprindo às centrais profissionais e confederações patronais, conforme o caso custeá-las em partes iguais.*

§ 5º. *Os Conselhos terão âmbito nacional e sede na Capital Federal, podendo criar delegacias estaduais, com sede nas capitais dos Estados que serão compostas na forma deste artigo, tendo a competência que lhes for determinada por delegação.”*

“Art. 39. *As organizações sindicais, observada sua natureza, remeterão ao Conselho respectivo até final do mês de janeiro:*

I- cópia da prestação de contas;

II- cópia da previsão orçamentária;

III- programa de ação para o exercício;

IV- relatório de atividades do exercício findo;

V- relação nominal de filiados;

VI- exemplares das convenções e acordos coletivos celebrados.”

“Art. 40. *Qualquer trabalhador, empregador ou organização sindical poderá representar ao Conselho Sindical denunciando a prática de irregularidades.*

§ 1º. *Recebia a representação, será cientificado o denunciado que terá prazo de quinze dias para oferecimento de sua manifestação.*

§ 2º. *Será admitida a mais ampla produção de provas, inclusive exibição de livros, registros contábeis, atas de reuniões de diretoria, de assembléias, do órgão de fiscalização, perícias, inquirições, inclusive de testemunhas.*

§ 3º. *Havendo urgência e prova convincente, a Comissão poderá, liminarmente, determinar a suspensão da assembléia, do processo eleitoral ou da prática do ato apontado como irregular.*

§ 4º. *A Comissão decidirá fundamentadamente no prazo de quinze dias.*

SP, LTr., 2003, pp. 570 e ss.)”

¹⁹ Título III

Da Comissão Do Fundo Social Sindical

“Art. 43. *A Comissão do Fundo Social Sindical compor-se-á:*

a) de um contabilista e de um atuário do Ministério do Trabalho, designados pelo respectivo Ministro;

b) de um representante dos profissionais liberais, de outro dos trabalhadores autônomos e de dois dos empregados e dois dos empregadores, escolhidos pelos Conselhos das respectivas Confederações ou Federações, na ausência daquelas. Só poderá ser eleito representante quem já houver desempenhado cargo sindical de direção ou fiscalização;

c) de três pessoas de conhecimentos especializados em assuntos de Direito e de Medicina e Engenharia Social, eleitos pelos representantes mencionados na letra b.

Parágrafo único. Os membros da Comissão do Fundo Social Sindical terão mandato por dois anos.”

“Art. 44. Compete à Comissão:

- a) organizar seu regimento interno;*
- b) gerir o “Fundo Social Sindical”;*
- c) organizar e publicar pelo Diário Oficial o plano sistemático da aplicação do “Fundo Social Sindical” em serviços mencionados nesta Lei;*
- d) fiscalizar a aplicação da contribuição sindical por entidade de qualquer grau, expedindo aos procuradores as normas que se fizerem necessárias;*
- e) resolver as dúvidas suscitadas na execução do presente título.”*

“Art. 45. É facultado à Comissão do Fundo Social Sindical solicitar, sempre que julgar necessário a audiência de órgãos técnicos e contratar profissionais especializados quando indispensável.

(...)

Titulo V

Da Justiça do Trabalho

Capitulo I

Da Câmara Sindical”

“Art. 59. Como órgão de Justiça do Trabalho haverá na Capital da República uma Câmara Sindical, composta de cinco membros, dos quais um, que será o presidente nomeado livremente pelo Presidente da República e quatro eleitos respectivamente pelas Confederações de Empregados, de Empregadores, de profissionais liberais e de trabalhadores autônomos. Na falta de qualquer dessas Confederações a lista será organizada pela Federação respectiva e na falta desta, o Conselho Geral da Ordem dos Advogados do Brasil elegerá o representante das profissões liberais e Confederação de empregados, o representante dos empregados autônomos.

Parágrafo único. Só poderá ser nomeado livremente pelo Presidente da República jurista de reputação ilibada, que tiver mais de cinco anos de exercício efetivo na magistratura, na advocacia, ou no Ministério Público. Só poderá ser eleito o antigo membro da Diretoria ou do Conselho do Sindicato, Federação ou Confederação.”

(...)

“Art. 61. Compete à Câmara Sindical:

- a) baixar, dentro de 30 dias, instruções para o cumprimento desta lei;*
- b) resolver, em caso de recurso, sobre a eleição de órgão sindical de qualquer grau e proclamar os eleitos;*
- c) julgar os recursos para ela interpostos com fundamento nesta lei e cancelar o registro ilegal (Art. 2º, § 1º);*

d) resolver, mediante reclamação, sobre qualquer conflito ou divergência entre diretorias sindicais de qualquer grau ou entre elas e grupo de associados, quando estes forem em número menor de 30;

e) responder as consultas que sobre esta lei ou legalidade de ato de entidade sindical lhe fizerem o Ministério do Trabalho, qualquer órgão sindical ou grupo de pelo menos 30 associados de Sindicato;

f) destituir nos seguintes casos a Diretoria Sindical de qualquer grau:

1º) violação do Art. 5º;

2º) coação por parte da Diretoria ou grupo por ela apoiado, sobre qualquer membro de entidade sindical;

3º) impedimento à ação dos órgãos fiscais;

4º) comprovação de grave dano aos interesses dos membros componentes da entidade sindical ou da profissão ou atividade que esta represente;

5º) infração dos estatutos ou da lei;

6º) desonestidade administrativa ou desvio dos fundos sindicais.

§ 1º. O pedido de destituição poderá ser feito pelo procurador ou por qualquer dos associados do Sindicato, da Federação ou da Confederação.

§ 2º. A Câmara dará à Diretoria o prazo de 15 dias para defesa. Salvo no caso do nº 6 da letra “f” deste artigo, a destituição só se efetuará se a Diretoria, depois de intimada da decisão, não o cumprir, ou simular cumpri-la, mas de fato continuar na prática do ato condenado. O processo e julgamento do pedido de destituição terão preferência sobre outro qualquer. A destituição só poderá ser ordenada pelo voto da maioria absoluta dos membros da Câmara.

§ 3º. Destituída a Diretoria, a Câmara Sindical nomeará uma Diretoria provisória para o Sindicato, a Federação ou a Confederação e fixará, no mesmo ato, a data da nova eleição, que se realizará dentro de 30 dias. Os membros da Diretoria destituída e os da provisória serão inelegíveis para a nova eleição.”

“Art. 62. A Câmara Sindical, para as cidades que não sejam sua sede, poderá delegar a Juízes vitalícios e, na falta destes, a membros do Ministério Público, e advogados da sua confiança, a direção do processo eleitoral.

Parágrafo único. Os mesários e outros auxiliares nomeados para o processo de votação e apuração perceberão a diária que a Câmara Sindical fixar e que será paga pelo Fundo Social Sindical.”

“Art. 63. Da decisão da Câmara Sindical, em matéria de sua competência, não haverá recurso, salvo o extraordinário, sem efeito suspensivo, e nos termos da Constituição.”

Capítulo II

Do Procurador Sindical

“Art. 64. Haverá junto à Câmara Sindical um Procurador Sindical, indicado pelo Procurador-Geral, dentre os Procuradores da Justiça do Trabalho e a ele diretamente subordinado.”.

8. Em forma de conclusão

O sindicato deve em tudo reger-se conforme os princípios de democracia interna que imponham respeito à cidadania, direito de participação livre e segura, de prevalência da vontade coletiva sobre o individualismo.

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade enfrentando o tema lembra que *“a Europa apresenta uma experiência incômoda: trata-se da Responsabilidade Civil, decorrente de aplicação subsidiária da Teoria Geral das Obrigações. Neste sentido, os sindicatos, e até mesmo os grevistas, podem ser punidos, tendo que reparar danos patrimoniais decorrentes de uma greve”*. Mas, conclui: *“Não obstante a quase unanimidade da doutrina nacional e estrangeira, defendemos a idéia segundo a qual é praticamente impossível, ou raríssima, a possibilidade de configuração da Responsabilidade Civil dirigida ao sindicato. Respondem pessoalmente pelos excessos, no curso de uma greve, por exemplo, aqueles que transgredirem as leis (civil, penal ou trabalhista) e não a entidade ou os trabalhadores, coletivamente organizados, inclusive, por danos morais (este último, quase sempre, não exemplificado pela doutrina trabalhista).”*²⁰

Como apontado desde o início o sindicato é a representação da coletividade organizada com fins que excedem o campo restrito dos interesses trabalhistas, acentuadamente os sociais e políticos na construção de uma sociedade socialista. Desse modo atua contra o domínio capitalista em função quando menos da igualdade possível. Neste caminho, como órgão de resistência, não responde civilmente quando no estrito exercício de seus fins.

²⁰ Liberdade Sindical Individual, in Direito Sindical Brasileiro, ob.cit. pp. 210 e ss.

RESPONSABILIDADE CIVIL DOS SINDICATOS: NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMAS RELACIONADOS COM A SAÚDE E A SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Nadia Demoliner Lacerda (*)

Introdução

O estudo com o qual nos atrevemos a debutar nos Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior, por incentivo da Professora Marly A. Cardone, a quem prestamos nossa homenagem, objetiva analisar a responsabilidade civil dos sindicatos. Cientes da complexidade do tema tratamos de delimitar o objeto de estudo aos desdobramentos da negociação coletiva sobre temas relacionados com a saúde e a segurança no meio ambiente do trabalho.

2. Globalização da negociação coletiva

No campo do direito coletivo do trabalho, a legitimidade do sindicato na atuação em prol da melhoria das condições de trabalho e na proteção do meio ambiente do trabalho é indiscutível.

(*) Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Advogada em São Paulo e Membro do Instituto de Direito Social Cesarino Jr.

Aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, nos termos do inciso III do art. 8.º da Constituição Federal. A norma no referido dispositivo permite que o sindicato substitua amplamente os integrantes da categoria profissional na defesa de seus direitos, observadas, porém, as limitações quanto à matéria em discussão, uma vez que, na Justiça do Trabalho, a substituição processual só é admitida nas hipóteses previstas em lei.

Não que isso represente restrição sensível na ampla representatividade do sindicato, sobretudo após o cancelamento do Enunciado 310 do TST, que restringia as hipóteses de substituição processual na Justiça do Trabalho às demandas que visassem à satisfação de reajustes salariais. Isso porque se reconheceu a legitimação do sindicato para atuar como substituto processual dos integrantes da categoria de forma quase ilimitada.

No que diz respeito à defesa do meio ambiente do trabalho, é pacificamente aceita a atuação do sindicato, como substituto processual, em demandas nas quais estejam em discussão interesses individuais homogêneos, com o objetivo de garantir o cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, pagamento dos respectivos adicionais decorrentes do trabalho prestado em condições insalubres ou perigosas, descumprimento de cláusulas normativas ou alterações contratuais nocivas aos empregados e que afetem a categoria como um todo ou pelo menos parte dela.

Isso não obstante, fatores sociais, políticos e econômicos vêm desacelerando a atuação do sindicato, que passa por uma fase bastante crítica. Fatores como a introdução de novas modalidades de organização do trabalho têm sido apontados como responsáveis por uma notável heterogeneidade na força de trabalho, diversificada em vínculos temporários, terceirizados, trabalho em domicílio, teletrabalho, apenas para citar algumas opções praticadas atualmente, tornando mais difícil a ação coletiva do sindicato sobre uma determinada categoria de representados, definida pela atividade preponderante da empresa.

Ao lado das novas modalidades de vínculos entre o prestador de serviços e o tomador, que vão se apresentando paulatinamente, o sindicato tem sido expectador de uma mudança social nos seus representados. Em geral, os trabalhadores dispõem de um nível melhor de educação pessoal e profissional, o que resulta em maior independência de associação sindical e só não se reflete em redução de representados à vista de que o sistema sindical brasileiro ainda encontra amparo na garantia constitucional à unicidade sindical, mediante a qual os trabalhadores se curvam a um único sindicato com exclusividade de atuação na base

Não é novidade que, se assim não o fosse, a liberdade sindical também respingaria sobre o sistema sindical brasileiro, atraindo a mesma crise de associação e por conseqüência de sobrevivência que aflige os sindicatos mundialmente. De acordo com dados apresentados pelo Professor Cássio Mesquita Barros, apenas 6% a 10% dos trabalhadores ao redor do mundo estão organizados coletivamente, o que é identificado como uma das causas da crise de associação profissional, mas que pode inspirar um novo e mais importante papel na proteção do trabalhador.¹ Com efeito, segundo a OIT, os sindicatos que até então somente se preocuparam com os trabalhadores assalariados, como a *única força de trabalho*, estão reformulando este conceito para nele introduzir, se quiserem conservar e aumentar sua influência, o setor informal, os autônomos, os temporários e os aposentados.

Há centrais sindicais européias que incluem no registro de associados uma categoria nova: os aderidos ou aderentes, formada por homens e mulheres que vêm ao sindicato para tratar da reforma fiscal, habitação, política previdenciária, etc.² Dados publicados em artigo

¹ Cássio Mesquita Barros, Palestra proferida no Fórum Internacional sobre flexibilização no direito do trabalho promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho nos dias 7, 8 e 9.04.2003.

² Oficina Internacional Del Trabajo, *El trabajo en el mundo*, p. 56.

recentemente publicado pela International Bar Association – IBA revelam que nos Estados Unidos, os sindicatos representavam 35% da força de trabalho em 1950, enquanto que atualmente apenas 12.3% dos trabalhadores são representados por sindicatos. A mesma tendência se verificou na Inglaterra, com a redução de 73% de trabalhadores representados por sindicatos desde 1979. Na Alemanha, apenas 50% dos estabelecimentos estão vinculados a um acordo coletivo.³

Nessa perspectiva, a atuação dos sindicatos, ao contrário do deslocar-se para o ambiente micro, mediante maior inserção no local de trabalho, como chegamos a prever em nossa dissertação de mestrado⁴, mas espantosamente passou a incluir as chamadas federações sindicais globais.

De fato, não obstante nossa percepção de que o sindicato pode atuar de forma ainda mais consistente no ambiente micro, conhecendo a realidade e as especificidades locais, o fenômeno da mundialização da representação dos trabalhadores revela a coexistência de outra faceta, voltada à defesa dos direitos humanos fundamentais no âmbito global.

Na última década, as organizações sindicais vem construindo uma rede internacional informal, com a finalidade acompanhar o movimento global dos capitais. Denominadas de “*Global Union Federations – GUFs*”, as federações se expandem mediante alianças informais com sindicatos locais que representam empregados em setores específicos, sobretudo da indústria.

Evidentemente carecem de força normativa local, mas se sustentam sob a bandeira da promoção de acordos voluntários entre empresas multinacionais e seus empregados, abrangendo todos os países nos quais a empresa mantém atividades produtivas ou prestação de serviço.

³ Mark Shneider, IBA *International Bar Association Legal Practice Division*, 2010, p. 18

⁴ Nadia T. Demoliner Lacerda da Silva, dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho em novembro, 2006, sob o título *Meio Ambiente do Trabalho: Repercussões da concepção indenizatória dos acidentes e doenças ocupacionais na proteção do trabalhador*, p. 109

O conteúdo dos acordos voluntários reflete-se em termos de comprometimento na observância de padrões mínimos em torno dos princípios contidos na Declaração da OIT sobre os direitos fundamentais no trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em Junho de 1988, dentre os quais se incluem a preservação do direito a liberdade de associação e de negociação coletiva, observância aos pisos salariais mínimos, proibição ao trabalho infantil e trabalho forçado e normas de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho.

O fenômeno confirma a previsão de Otávio Pinto e Silva de que a negociação entre os trabalhadores e os empresários dentro de um Estado Democrático de Direito é imprescindível e se revela como uma tendência universal o uso da autonomia privada coletiva, em que os trabalhadores e os empresários constroem democraticamente, na negociação, as regras para a resolução dos seus conflitos.⁵

3. As áreas de reserva à negociação coletiva

Nesse contexto macro, a responsabilidade sindical de que tratamos neste estudo está diretamente relacionada com a amplitude da negociação coletiva e com a autonomia das partes para vincular juridicamente os destinatários de Convenção e de Acordo Coletivo de Trabalho a cláusulas coletivas sobre direitos sensíveis ao trabalhador.

Desnecessário dizer que os limites do negociável mediante o exercício da autonomia privada coletiva foram definidos na Constituição Federal de 1988, art. 7º, que inclusive ampliou o âmbito da autonomia para a negociação coletiva na seguinte medida: inciso VI – irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII – compensação de horários e a redução

⁵ Otávio Pinto e Silva, *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*, p. 63.

da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva).

Manteve a Constituição de 1988, a proibição da negociação de determinados direitos, dentre os quais se destacam para fins do presente estudo: a jornada semanal de 44 horas; o adicional mínimo de 50% nas horas extras; (5) acréscimo de 1/3 da remuneração das férias; (6) licença-paternidade de 5 dias; (7) idade mínima de 16 anos para trabalho; (8) isonomia salarial entre avulsos e empregados; (9) estabilidade da gestante; (10) estabilidade de dirigente sindical e membro da CIPA; (11) participação nos lucros, ou resultados e gestão da empresa; (12) direito de greve. Está fora de cogitação, ainda, a negociação sobre as convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil.

Oportuna, nesse ponto, a lição de Amauri Mascaro Nascimento, que ao analisar o Projeto de Lei 5.483/2001, que se voltava a alterar o art. 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim classificou as normas asseguradoras dos direitos trabalhistas:⁶

- *normas de organização* – destinadas a dispor sobre estruturas;
- *normas de procedimento* – estabelecem como se desenvolvem certas práticas que pressupõem um rito a ser seguido);
- *normas sobre natureza jurídica de pagamentos ou regras jurídicas* – determinam de que natureza é um direito, por exemplo, o salário, que não pode deixar de ser salário, por cláusula de convenção coletiva ou acordo.

Quanto às questões diretamente relacionadas com a saúde do trabalhador, não há qualquer dificuldade em afirmar que será

⁶ Amauri Mascaro Nascimento, *Limites da negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT*, p. 1419-1431.

ilegal qualquer negociação com vistas a liberar a empresa, por exemplo, do fornecimento obrigatório e gratuito de Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Contudo, no que concerne aos adicionais de insalubridade e periculosidade, temas diretamente relacionados à saúde e segurança do trabalhador, a negociação tem sido empreendida, por vezes, alcançando norma coletiva restritiva dos respectivos adicionais. Com efeito, nem a doutrina tampouco a jurisprudência é pacífica quanto aos limites do que pode ser negociado no campo dos adicionais para atividades insalubres ou perigosas.

De um lado, sob o princípio da dignidade da pessoa humana, não há dúvidas de que o trabalhador tem direito ao meio ambiente de trabalho seguro, assim o adicional não é norma de proteção à saúde, mas apenas uma forma de monetarizar a saúde do trabalhador. Essa é a posição defendida por Amauri Mascaro Nascimento⁷, mas refutada integralmente por Jorge Souto Maior,⁸ para quem o adicional deveria ser somado e previsto em percentual ainda maior, considerando cada um dos agentes nocivos a que estaria o trabalhador sujeito, no que se alinha ao Projeto de Lei 6994/10, do deputado Antônio Roberto (PV-MG), que tramita na Câmara dos Deputados, objetivando elevar o valor dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Pela proposta, passariam a ser calculados sobre a remuneração integral (salário bruto). O adicional de insalubridade, que equivale a 40%, 20% ou 10% do salário mínimo, dependendo do grau de possibilidade de dano à saúde do trabalhador (máximo, médio ou mínimo) e o adicional de periculosidade, de 30% de sobre o salário básico, passariam a incidir sobre a remuneração integral se o trabalhador estiver exposto de forma permanente ou intermitente às condições de risco; o adicional de periculosidade seria de 15% para a exposição de forma ocasional às condições de risco.

⁷ Amauri Mascaro Nascimento, *Curso de direito do trabalho*, 17. ed., p. 125-130.

⁸ Jorge Luiz Souto Maior, *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*, p. 31-32.

De outro lado, o estudo da integridade física e psíquica do trabalhador no meio ambiente em que exerce suas atividades, realizado sob a ótica dos direitos humanos fundamentais, leva à conclusão de que devam se programar ações mais intensas e eficazes à prevenção dos acidentes e doenças relacionadas com o meio ambiente de trabalho, corroborando nesse âmbito a intensificação da atuação sindical, a fim de garantir ao trabalhador condições de trabalho dignas e decentes e que a negociação coletiva encontraria espaço justamente na promoção de medidas voltadas ao incremento das medidas de prevenção de riscos ocupacionais.

Aliás, essa é a linha de atuação indicada pela Organização Iberoamericana de Seguridade Social, como estratégia para a segurança e a saúde no trabalho no período de 2010 a 2013, nos países da América Latina, destacando-se a valorização do tripartismo no desenho de programas preventivos; a potencialização do apoio e da cooperação técnica das entidades internacionais especializadas na matéria; a difusão da cultura preventiva de caráter geral, mediante campanhas e programas de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho que fomentaram pautas de comportamento social.

4. Pactuação de cláusulas abusivas ou ilícitas e a responsabilidade civil do sindicato

Em contrapartida ao alargamento da atuação sindical em prol dos direitos fundamentais, nos defrontamos com a necessidade de analisar as práticas negociais abusivas perpetradas pelo sindicato, em que pese fruto da negociação coletiva, mas que podem desaguar em cláusulas coletivas de conteúdo nulo. Partindo-se da premissa de que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado atuando na representação da categoria, é fácil reconhecer que assim como detém a prerrogativa de conduzir a negociação coletiva, de acordo com o art. 8º, VI, da Constituição Federal e art. 2º, da Convenção 154, da OIT,

também assumirá os ônus decorrentes de abusos e desvirtuamento de suas prerrogativas. Na verdade, a teor do art. 444, da CLT, tanto o sindicato quanto o empregador assumem responsabilidades ao firmar convenções e acordos coletivos de trabalho que contravenham as disposições de proteção ao trabalho.

As convenções e acordos coletivos poderão atrair responsabilidades, destacando-se, para fins de estudo, o abuso de cláusula coletiva que extrapola as áreas de reserva em desproteção dos empregados. A hipótese não é rara e se resolve mediante a declaração judicial, por vezes incidental, de nulidade de determinada cláusula, citando-se, a título de exemplo, o acórdão de lavra do Ministro Ives Gandra Martins Filho:

ACORDO COLETIVO. IMPOSSIBILIDADE. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. 1. Na consonância do entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-1 do TST, deve ser considerada inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão do intervalo intrajornada, pois este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva. 2. Por sua vez, a disposição contida no art. 73, § 2º, da CLT contém norma de ordem pública visando a garantir a higidez física e mental do trabalhador em face da penosidade do trabalho noturno, no qual o trabalhador despende maior esforço do que aquele que cumpre jornada no período diurno. Desta feita, não pode, mesmo que por meio de acordo coletivo, ser afastada a hora noturna reduzida, sob pena de

não se respeitar os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores pela norma consolidada. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.- (AIRR e RR - 371/1999-004-17-00, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ - 03/02/2006) disponível em <https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR - 31840-75.2005.5.05.0038&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAABMAAP&dataPublicacao=13/06/2008&query=acordo coletivo ou convenção coletiva e nulidade de cláusula coletiva e adicionais.>

Acesso em 04/11/2010.

A nulidade da cláusula coletiva em destaque impõe ao empregador, merecidamente, arcar com o pagamento das horas extras relativas à supressão do intervalo intrajornada e da não observância à hora noturna reduzida, sem prejuízo de suportar multas administrativas e responsabilização civil.

O rol de responsabilidades em relação ao empregador encontra-se amplamente disposta na legislação. A responsabilidade administrativa do empregador se denota do teor do art. 2º, da CLT, cumprindo a este assumir os riscos da atividade econômica, inclusive decorrentes da admissão, pagamento e direção da prestação pessoal dos serviços. Segue-se na CLT, amplo rol de penalidades ao empregador em caso de descumprimento de seus dispositivos, além da legislação esparsa, no que tange as penas pecuniárias por descumprimento da lei que disciplina o FGTS (Lei 8.036/90), cota mínima de trabalhadores com necessidades especiais, aprendizes,

isso sem prejuízo das penalidades impostas em eventual ação civil pública e da responsabilização civil decorrente de ato ilícito, na dicção dos arts. 186 e 187 do Código Civil.

Contudo, veja-se que na situação tomada como exemplo, há também abuso na atuação do sindicato, que a nosso ver, se resolveria sob o mesmo princípio aplicável aos atos jurídicos ilícitos. É bem verdade que não encontramos na legislação trabalhista idêntica previsão para a responsabilização civil da entidade. De fato, parafraseando José Carlos Arouca,⁹ “*quando a Constituição de 1988 deu ao sindicato liberdade e autonomia nunca antes conhecidas, rompeu com a tutela repressiva do Estado*”. Entretanto, concordamos com Arouca quando afirma que “*apesar da anomalia, pode-se afirmar que a responsabilidade administrativa dos sindicatos, em nossos dias, é a mesma que tem qualquer pessoa jurídica que admite trabalhadores como empregados*”.

Já no campo da responsabilidade civil, entendemos que sendo ente de direito privado, o sindicato não está imune da responsabilização de caráter pecuniário, na hipótese sob estudo, que se refere a cláusulas abusivas, levando em conta que é igualmente culpado pelo desvio de suas obrigações na defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora que representa.

Do exposto, parece-nos que a conduta ilícita do sindicato manifestada na cláusula coletiva de conteúdo abusivo e que resultou de sua co-participação na condução das negociações, atrai a responsabilização civil, na medida em que está presente conduta ilícita, que resultou em dano aos representados diretamente vinculado à co-participação do sindicato em conduta que resultou em prejuízo aos representados. Logo, presentes os quatro elementos que de acordo com a doutrina civilista conduzem a responsabilização civil por determinado evento.

⁹ José Carlos Arouca, *Relatório de Jurisprudência IOB – 2ª quinzena de maio de 2008 – nº 10/2008*, volume II, p. 330

5. Conclusão

Do exposto, conduzindo o sindicato negociação coletiva que desembocar em cláusula coletiva de trabalho que desvirtuar normas de ordem cogente, prejudicando os trabalhadores representados, abre-se espaço à tutela estatal voltada não apenas à declaração de nulidade da respectiva cláusula e imposição de obrigações pecuniárias ao empregador, mas também à responsabilização do sindicato representante da categoria profissional consubstanciada no ato ilícito que se evidencia na ausência de boa-fé e no desvirtuamento da função primordial de proteção aos direitos e interesses da categoria representada.

Bibliografia

- AROUCA, José Carlos, *Relatório de Jurisprudência IOB – 2ª quinzena de maio de 2008 – nº 10/2008*, volume II, p. 330. São Paulo: IOB, 2008
- BARROS, Cássio Mesquita, Palestra proferida no Fórum Internacional sobre flexibilização no direito do trabalho promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho nos dias 7, 8 e 9.04.2003.
- PINTO E SILVA, Otávio Pinto *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*, São Paulo: LTr, 2004
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El Trabajo en el Mundo*. Genebra: 1993
- SHNEIDER, Mark. IBA *International Bar Association Legal Practice Division*, IBA: 2010
- SILVA, Nadia T. Demoliner Lacerda da, dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho em novembro, 2006, sob o título *Meio Ambiente do Trabalho: Repercussões da concepção indenizatória dos acidentes e doenças ocupacionais na proteção do trabalhador*.

A DEMOCRACIA SINDICAL INTERNA: UM MOTE PARA AS RESPONSABILIDADES E PARA A RESPONSABILIZAÇÃO DOS SINDICATOS

Marcus De Oliveira Kaufmann (*)

SUMÁRIO:

1. Uma questão de sobrevivência: a prática da democracia;
2. Problemas democráticos: organização sindical *versus* bases representadas:
 - 2.1. Da admissão nos quadros de associados do sindicato;
 - 2.2. Da participação do associado na democracia sindical interna;
 - 2.3. Da perda da qualidade de associado ao sindicato;
3. A responsabilidade e a responsabilização dos sindicatos – À guisa de conclusão;
4. Referências bibliográficas.

(*) Doutorando e Mestre em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD/UnB), membro efetivo do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ) e Advogado.

1. Uma questão de sobrevivência: a prática da democracia

Ao enfrentar o tema das variadas responsabilidades que poderiam ser atribuídas aos sindicatos, entre as quais as de natureza administrativa, penal e trabalhista, *José Carlos Arouca*, com a propriedade que lhe é peculiar, tratou da denominada responsabilidade social dos sindicatos, mediante a qual tais entes não teriam, como fim institucional, tão-somente a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos do grupo que representam (artigo 8º, incisos I, II e III, da Constituição Federal), mas, também, e mais ainda no sistema capitalista, o dever de fazerem valer o princípio amortizador da ordem econômica,

*“de modo a valorizar o trabalho humano, para quando menos assegurar a existência digna, conforme os ditames da justiça social, tendo em conta, dentre outros princípios, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca do pleno emprego, e exigir que a ordem social tenha como primado o trabalho formal e como objetivo o bem-estar e a justiça social”*¹

Essa exacerbação da atuação sindical se alinha à conceituação de vanguarda dos sindicatos, segundo a qual tais entes são mais do que meras organizações. Os sindicatos são associações de natureza jurídica privada dotadas de alta relevância constitucional² e que, por isso mesmo, ultrapassam, em suas atuações, o mero interesse de seus associados ou, no caso brasileiro, da categoria, profissional ou

¹ *Responsabilidade do Empregador e do Sindicato nas Relações Coletivas de Trabalho. Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, nº 30: 33-56, 2006, pp. 54-55.

² TÁRRAGA POVEDA, José. *El Sindicato como Empleador: Estudio de las Relaciones de Trabajo en el Interior del Sindicato*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES), 2002, p. 09.

econômica, que representam, a fim de também cumprirem funções de importância ímpar no cenário político de uma dada sociedade.

Não há como negar o fato de que o sindicato atua, nesse viés, como típico ator político no ambiente em que desenvolve as suas atividades. O seu contendor, ou seja, a empresa capitalista, se assim se puder qualificar a organização que, ao sindicato, seria a parte simétrica, é uma organização, por natureza, de estrutura hierárquica. Ao contrário, o sindicato é uma organização, por natureza, de estrutura política. Enquanto os gerentes da empresa são lembrados para desenvolverem sensibilidade às pressões políticas que sofrerão dos dirigentes sindicais, do lado de fora ou do lado de dentro de seu território, nos locais de trabalho (pela atuação de militantes, delegados ou comissões ou seções sindicais), os líderes sindicais são lembrados a se manterem atentos às constrictões de poder e aos obstáculos para o exercício de poder e de barganha que a estrutura hierárquica normalmente impõe aos representantes do capital no ambiente de negociação³, no patamar da representação sindical, ou, indo além, no local de trabalho.

O campo de atuação do sindicato, invocando a sua responsabilidade social, é, portanto, essencialmente político, como são políticas todas as formas de pressão contra um dado cenário, construído pelas empresas ou montado por governos, que afeta grupos de interesse civil ou que afeta as representações coletivas.

Não causa, por tudo, qualquer estranheza a conclusão de que, na história moderna, os sindicatos sempre agiram e continuam agindo, com mais ou menos limites a depender de circunstâncias

³ VERMA, Anil; CUTCHER-GERSHENFELD, Joel. *Joint Governance in the Workplace: Beyond Union-Management Cooperation and Worker Participation*. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 197-234, 1993, p. 226.

geográficas, institucionais e temporais, como vozes promotoras da extensão, a todos, dos benefícios do bem-estar social⁴, a despeito de algum histórico de corrupção⁵ no contexto internacional.

No entanto, e ao mesmo tempo, os sindicatos vivenciam, de algumas décadas até os dias de hoje, o que se convencionou chamar de a “crise do sindicalismo”, com inúmeros problemas de ordem interna, nacional, bem como de índole internacional, a enfrentar se pretendem, tais entes, se manter como a melhor forma, até agora encontrada, para a representação coletiva de trabalhadores.

O mundo de hoje catapultou o fenômeno da descentralização produtiva, com o surgimento de uma miríade de empresas envolvidas na cadeia produtiva moderna e das flagrantes disparidades existentes nos planos de remuneração, nos sistemas de contratação, nas flexibilidades impostas à regulação de cada condição de trabalho, complicando, e muito, a atuação dos dirigentes sindicais, que se tornaram inaptos a acompanhar, diante de uma camada assalariada heterogênea e refratária à padronização de salários e benefícios⁶, com a atenção que seria necessária, o dia-a-dia de cada local de trabalho e a realidade de cada empresa.

Nos dias atuais, há uma forte tendência a que os empregados (i) percam o interesse pelas ações coletivas e sindicais, geralmente burocratizadas em procedimentos vários de validação da vontade expressa em assembleia; e (ii) busquem, como alternativa, o diálogo com o empregador, em uma verdadeira parceria, como estratégia de tornar a solução dos problemas cotidianos expeditos e simples. O

⁴ MUNCK, Ronaldo. *Labour Dilemmas and Labour Futures*. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order*. Wiltshire: Palgrave, p. 3-23, 2001, p. 17.

⁵ CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press, 2009, p. 4.

⁶ RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical: Direito, Política, Globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 215.

desinteresse e a apatia⁷ generalizada dos trabalhadores pela e para com a atividade sindical é uma bomba para o futuro do sindicalismo.

Isso porque, nas empresas periféricas e terceirizadas, o que se constata é o distanciamento entre as bases da categoria profissional e a liderança sindical, afastando, naturalmente, uma maior procura dos empregados por serviços sindicais, aliado ao natural obstáculo à sindicalização de jovens e mulheres, contratados que são por tempo parcial em pequenas empresas.

Nas empresas centrais, o interesse do trabalhador, de alta qualificação, polivalente e melhor treinado a se adaptar à automação e aos incrementos da tecnologia na produção é mais egoísta⁸. Prefere, tal trabalhador, que seu labor não se vincule à atividade sindical, em prol de providências que possam ser processadas individualmente, com pleitos e reivindicações que sejam tratadas diretamente com o empregador, mesmo porque, com remuneração variável, é preferível, a fim de se evitar empecilhos a uma melhora na contraprestação, que o pagamento seja tratado de forma reservada, sem riscos de desconfianças por parte do lado patronal. Tal baixa disposição dos trabalhadores à mobilização sindical, se multiplicado pelo número de indivíduos hábeis a compor assembleias sindicais em prol de pautas reivindicatórias mais agressivas, esvazia o movimento e a própria razão de ser da existência do ente de classe.

⁷ “O curioso, ao lado da crescente dessindicalização, é perceber a apatia dos trabalhadores do conhecimento à adesão ao movimento sindical, cujo recrutamento ainda é majoritariamente formado por trabalhadores manuais assalariados.” (VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais**. São Paulo: LTr, 2008, p. 103).

⁸ “As novas tecnologias que atualmente dispõem o capital, que são usadas de maneira ostensiva, permitem as mudanças na produção que determinam poucos operários (blue collars) e mais trabalhadores especializados e técnicos. Essa mudança provoca uma diminuição da força de trabalho e um enfraquecimento do sindicato, cujo centro de gravitação e recrutamento estava, tradicionalmente, nos operários, os blue collars (trabalhadores de macacão), que são atualmente cada vez menos importantes, menos estratégicos e menos necessários, dentro do sistema produtivo.” (MISAILIDIS, Mirta Lerená de. **Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências**. São Paulo: LTr, 2001, pp. 23-24).

A produção enxuta do método *kaizen*, *just in time*, no mais, incita formas menos combativas de negociação coletiva, uma vez que “altamente sensível a interrupções em nichos do processo de produção, e o conflito sindical é altamente indesejável”⁹. O que perde, diante da lógica do toyotismo, é a atividade sindical de cunho socialista, voltada à classe e não a fragmentos ou a setores daquela classe de trabalhadores identificados em grupos de empregados de uma empresa; atividade sindical socialista que, no sonho da emancipação da classe trabalhadora, seria mais agressiva e combativa; mais natural ao seio das divergências entre os mundos do trabalho e do capital; mais apta a evitar a crescente perda da consciência, da subjetividade operária quanto a sua pertinência a uma coletividade.

Na reestruturação produtiva, enfim, pressupõe-se o abandono, por parte do sindicalismo, de práticas classistas que contestam o controle do capital e que possam resguardar alguma noção obreira quanto à sua exploração no projeto da acumulação. O intuito, contra o qual o sindicalismo está fracassando, é quanto à já referida perda da subjetividade operária, “comprada” mediante um processo de envolvimento do trabalho à produção, o que se passa quando, por exemplo, se explora a criatividade do trabalhador em prol da organização empresarial e do processo produtivo; e quando, no mais, o capital desvia a atenção do trabalhador da natural conflituosidade de quem está em condições subalternas em relação a outrem, para

⁹ CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal: a Era Vargas Acabou?* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999, p. 110. Complementando, adverte, Giovanni Alves, que “a crise do sindicalismo é caracterizada não apenas pela renúncia político-ideológica do trabalho à lógica do capital na produção, mas como uma incapacidade histórico-ontológica das estratégias sindicais clássicas, de cariz classista, diante das novas condições de acumulação capitalista, da mundialização do capital e de seus desdobramentos objetivos e subjetivos na classe trabalhadora.” *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 16).

novas formas de pagamento, imediatamente mais interessantes, como os bônus de produtividade e, inclusive, os planos ou programas de participação nos lucros e/ou resultados da empresa.

Ocorre, então, a desconcentração negocial ou a descentralização da normatização coletiva, que passa, já fora do mundo sindical, a sugerir a necessidade de que haja outras vias de tutela e de proteção dos interesses e direitos coletivos de um determinado grupo social nos locais de trabalho. A sugestão se torna mais impactante quando, segundo lições de *José Pastore*, os sindicatos diminuem sua importância ao mesmo tempo em que desabrocham outras formas de organização coletiva, como as comissões de fábricas e representantes unitários de empregados. Por essas modalidades não-sindicais de organização, a negociação coletiva poderá contar com dados reais da empresa¹⁰ mediante a constante vinculação do trabalho e da organização coletiva à realidade do capital e, quiçá, mediante a perda do controle sindical sobre algumas das principais e clássicas pautas de reivindicação, notadamente sobre os salários, sobre a jornada e sobre as condições de trabalho.

O reflexo da diminuição de importância do sindicato está, diante dessas circunstâncias, no fato de que, hoje em dia, os sindicatos se preocupam, bem mais, com as cláusulas pertinentes à garantia de emprego, o que exige um perfil mais complacente, do que com

¹⁰ *A Agonia do Emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 128. De um lado, tem-se uma agenda sindical que é definida pela empresa e causada pelo distanciamento das bases para com a cúpula sindical. De outro, os trabalhadores, que não podem esperar o sindicato e não possuem condições de competir e discutir salários e condições de trabalho com a empresa, estão vivendo tensos diante do desemprego estrutural, o que torna, para eles, uma questão bem mais recorrente a da proteção e defesa do emprego quando da negociação das normas coletivas (RODRIGUES, Iram Jácome. *A Trajetória do Novo Sindicalismo*. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ – Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; São Paulo: Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, p. 73-94, 1999, p. 83).

as cláusulas que tratam do salário, da jornada e das condições de trabalho¹¹, reivindicações históricas de um sindicalismo ideológico de classe.

Considerando, no declínio sindical, o desemprego que impregna a sociedade brasileira, coloca-se, diante do sindicalismo atual, uma luta pela sobrevivência, uma vez que, se já não fosse o bastante a perda do comando sobre importantes temas trabalhistas, o sindicato está tendo sua base de representação restringida a um “contingente minoritário e parcial dos trabalhadores”¹² que ainda está apta a pagar as diversas taxas e contribuições de filiação sindical. Não deixa de ser oportuno destacar o fato de que a luta do sindicalismo se assemelha à própria luta do Direito do Trabalho pois ambos, ciência e movimento organizacional voltados à tutela do trabalho, se encontram na contingência de se extinguirem se, eventualmente, perderem sua razão de ser com a diminuição do número daqueles que se beneficiam de seus empreendimentos.

O cenário do desemprego é, efetivamente, devastador, bem como as conseqüências para a luta sindical, que não é fomentada porque as greves estão tendo um decréscimo, salvo recentes exemplos, e também porque há uma natural redução da taxa de sindicalização. Reduzindo a taxa de sindicalização, aumenta-se, em princípio, o número de pessoas imersas no mercado informal, donas de seu próprio negócio¹³, parassubordinadas na maior parte das vezes, o que

¹¹ DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica. Um Estudo do Complexo Petroquímico*. São Paulo: Boitempo; Salvador: UFBA, 2001, p. 243. Adiciona-se, ainda, além da garantia do emprego, a luta contra o desemprego na agenda sindical (SANTANA, Marco Aurélio. *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 1980/2000: do Ressurgimento à Reorientação. Sindicalismo e Relações Trabalhistas*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, Cadernos Adenauer, ano III, nº 2, 2002, p. 42).

¹² ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 244.

¹³ A proliferação de pequenos negócios, de natureza parassubordinada, juntamente com a menor pressão social sobre os jovens para a filiação, o aumento do comércio internacional e a sofisticação da gestão de recursos

incentiva a proliferação de sindicatos sem maior representatividade para a tutela de pequenos setores e pequenas aglomerações de pessoal, tudo acompanhado do fenômeno da descentralização normativa coletiva, com a diminuição do número de cláusulas, mormente após uma certa estabilidade monetária, voltadas ao trato de indexação salarial ou a novas formas de remuneração variável. Do baixo número de cláusulas, surge a pouca abrangência de trabalhadores incluídos nos convênios coletivos de trabalho, refletores da pujança de um sindicalismo atuante; e o sentimento de pertencimento a um coletivo se esvai.

A crise do sindicalismo, só para se ficar no âmbito interno do Brasil, sem avaliar uma ausência efetiva de um contrapoder coletivo à atuação globalizada de empresas multinacionais, portanto, é dura e é complexa. Essa realidade concreta brasileira, de toda a sorte, é típica de mercados de índole liberal, razão pela qual os problemas enfrentados pelo sindicalismo, pelos sindicatos, são comuns, de alguma forma, a outros sindicatos inseridos em modelos de economia liberal.

Com efeito, nessas economias, o enfraquecimento sindical resulta na caracterização dos sindicatos como entes de perfil mais conservador e minimalista¹⁴ e que buscam apenas a representação dos trabalhadores diretamente envolvidos em uma dada negociação coletiva, muitas vezes de cariz conflituosa, longa e com impactos nos interesses de terceiros, do público em geral. Nessas economias, perdem, os sindicatos, a oportunidade de se transformarem em

humanos também são tidos como elementos caracterizadores do declínio sindical (ZYLBERSTAJN, Hélio. *Os Metalúrgicos do ABC: Tentando Construir o Novo/Velho Sindicato no Brasil*. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (org.). ***Mercado de Trabalho no Brasil: Novas Práticas Trabalhistas, Negociações Coletivas e Direitos Fundamentais no Trabalho***. São Paulo: LTr, p. 285-308, 2003, p. 287).

¹⁴ PIAZZA, James A. ***Going Global: Unions and Globalization in the United States, Sweden, and Germany***. Lanham: Lexington Books, 2002, p. 79. No mesmo sentido, na doutrina norte-americana, RICHARDS, Lawrence. ***Union-Free America: Workers and Antiunion Culture***. Chicago: University of Illinois Press, 2008, p. 3.

agentes sociais e políticos com longas e sérias relações, em formato de pacto social, com as políticas públicas de estados democráticos.

A luta pelos sindicatos, ao que tudo indica, sugere uma mudança de comportamento em relação à própria estrutura sindical vigente para, a partir desse ponto, buscarem uma verdadeira emancipação social de seus representados, um senso de mais urgência para racharem os modelos e comportamentos organizacionais que, segundo pensam, são reflexos de uma história que não lhes garante tanta projeção¹⁵ como antigamente. Os sindicatos, por uma questão de sobrevivência no contexto atual, precisam, sim, se democratizar!

Parece incrível constatar, mas o que se nota, no mundo político e, com desvios explicados pelas excentricidades sindicais, até no mundo forense, em conflitos de representação sindical que se instauraram, como uma chaga, para implodir, ainda mais, o sistema de unicidade imposta, na Justiça do Trabalho, é um paradoxo.

A estrutura sindical, montada sob o signo da unicidade artificial, nutre, internamente, em sua governança, um modelo que se assemelha, e muito, ao das empresas com as quais contendem ou com as quais estabelecem parcerias, hierarquizadas e verticalizadas. Os sindicatos, atualmente, e é preciso se encarar com seriedade o problema, não são, hoje, instituições muito democráticas¹⁶.

¹⁵ RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. *Union Global Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance*. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles*. Armonk: M. E. Sharpe, p. 76-99, 2002, p. 84.

¹⁶ Três paradoxos são apontados, em linhas gerais, como inerentes ao modo de agir do sindicalismo mundial, por mais criticáveis que possam parecer em um primeiro momento, mas que se relacionam com o espírito da existência dos sindicatos. O primeiro é a necessidade atual de os sindicatos estabelecerem relações duradouras e flexíveis com o capital. O segundo é de não manterem, internamente, estruturas democráticas. O terceiro é o de os sindicatos buscarem um legalismo exacerbado, com “contratos” longos, de difícil compreensão que buscam uniformidade na aplicação e simplicidade nas demandas diárias. Nesse sentido, HECKSCHER, Charles C. *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*. Ithaca: Cornell University Press, 1996, p. 27.

É muito comum, embora tenham surgido para e pelos seus representados, que certas lideranças sindicais estejam continuamente lidando com matérias de eleições internas, preocupadas com as suas posturas políticas em um próximo mandato (e não com os assuntos verdadeiramente categoriais), envolvidas intensamente nos bastidores das trocas de benesses e de regalos institucionais nos corredores do Poder Executivo. É muito comum, por conseqüência, que a cátedra sindical se mostre relutante em envolver as bases, em demasia, nos assuntos *interna corporis* (!) do sindicato, em seu dia-a-dia.

É bem inusitado constatar que, muitas vezes, pretendam os dirigentes dos sindicatos eliminar a intervenção das bases na administração do sindicato como um modo ditatorial de adquirir o controle absoluto sobre a atividade e, por naturalidade, sobre a burocracia sindical¹⁷ que os perpetua no poder, que os faz “destruir” oposições sindicais, que os transforma em profissionais e tecnocratas sindicais, quando a atuação deveria se dar em contexto político adverso, ou seja, do desenvolvimento do talento e da meritocracia na representação.

As gritas sindicais hodiernas, em prol de uma melhor democracia industrial, de uma melhor democracia nos locais de trabalho, de uma melhor democracia nas empresas, antes de se instituírem, deveriam enfrentar a revisão das próprias estruturas sindicais, que, em sua grande e vergonhosa maioria, permitem a sobrevida de sistemas antidemocráticos, de efetiva exclusão das bases representadas na afirmação dos desígnios da categoria, de efetiva negação à participação assemblear das bases.

Enfim, os sindicatos, pela crise em que se inserem, não podem pretender e exigir que seus supostos opoentes, representantes da empresa capitalista, sejam mais democráticos do que eles mesmos! É

¹⁷ Contudente apreciação do tema pode ser encontrado no ácido estudo desenvolvido por BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo Sindical*. São Paulo: Xamã, 2008, pp. 27 e 121.

uma questão de lógica. Os sindicatos devem, antes de qualquer postulação ou irresignação, *dar e viver* o exemplo efetivo da *democracia sindical interna*. A democracia requer contato e diálogo contínuos com as bases e com as pessoas para as quais os sindicatos servem. Os sindicatos não representam dirigentes ou lideranças sindicais. Representam as bases, pura e simplesmente. Portanto, os sindicatos devem trazer, para o seio das decisões que afetem a categoria, para o cotidiano das atividades, inclusive administrativas, a participação ativa dos representados, em um ambiente de ampla e aberta democracia.

A democracia sindical interna não pode mais ser tida como uma simples demanda ética¹⁸ para uma melhor justiça social ou para uma melhor representação categorial. A prática da democracia, dentro das estruturas sindicais, é um pressuposto para a própria sobrevivência dos sindicatos, sob pena de se fragmentar e se perder a grande voz que essas entidades ilustram na função de arregimentar e organizar os que buscam expressão, e poder, coletivo.

Como entes políticos que são, fonte de poder, devem viver a democracia juntamente com o restante do mundo, que, ao que tudo indica, parece ter prestigiado a democracia como a única e incontestável forma de governo após a derrocada, na década de 90, da maioria das ditaduras.

2. Problemas democráticos: organização sindical *versus* bases representadas

2.1. Da admissão nos quadros de associados do sindicato

Ao se focar o tema pertinente à relação jurídica estabelecida entre o sindicato e os trabalhadores por ele representados, mormente os sindicalizados, vários debates surgem acerca da legitimação

¹⁸ SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism: Innovations in the Labor Movement*. Ithaca: Cornell University Press, 1991, p. 101.

sindical para a adoção de condutas, entre os quais (i) a forma pela qual se institui, no âmbito da autonomia privada coletiva, as convocações para as assembleias categoriais; (ii) a forma pela qual os trabalhadores¹⁹ não-sindicalizados integrantes da categoria poderiam se fazer ouvir para bem embasar a atuação representativa; ou, ainda, (iii) a forma pela qual o sindicato se estrutura internamente para participar da vida comunitária da sociedade ou para agir politicamente em determinado momento histórico com vistas a negociar com órgãos estatais ou organizações internacionais ou, mesmo, com a sociedade civil como um todo, de forma externa à representação da categoria.

Para facilitar a limitação do campo de estudo dessa relação jurídica mantida entre sindicato e trabalhador, prefere-se, aqui, restringir o trabalho ao estudo de várias situações fáticas que poderiam ser antevistas a uma única terminologia, à da “democracia sindical interna”, a indicar, precisamente, aquela relação estabelecida entre o ente sindical e os integrantes da categoria.

Não seria excessivo considerar que a saúde ou a legitimidade da atuação sindical na representação da categoria está intimamente vinculada à saúde dos acontecimentos que ocorrem na relação que o ente sindical mantém com os seus filiados, o que não afasta, óbvio, a relação que o organismo deva manter com os não-sindicalizados.

Define, *Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, que a democracia sindical interna “diz respeito às relações endógenas, ou, em outras palavras, àquelas que se estabelecem entre o sindicato e os seus associados, também denominadas relações endoassociativas. A

¹⁹ Adotando-se, aqui, uma análise mais particularizada às categorias profissionais, embora o raciocínio também possa ser aplicado, guardadas as proporções, para as categorias econômicas. A particularidade, como se notará, também se centra mais na figura do trabalhador que pretende a sindicalização, que pretende se filiar ou se associar ao sindicato. A discussão, aqui, nada diz respeito à ampla representação do sindicato para a defesa dos interesses e/ou direitos da categoria, incluídos os membros sindicalizados e não-sindicalizados, filiados ou não-filiados, associados e não-associados.

democracia sindical interna se refere à estrutura, ao governo e ao funcionamento interno do sindicato”²⁰ ou, nas lições de *Ericson Crivelli*, a tudo o que se volta às relações, aos processos decisórios e às regras internas dos sindicatos, à luta pelo poder na organização²¹.

Esses conceitos se contrapõem à democracia sindical externa, entendida como “a que deve ser observada nas relações exógenas do sindicato, isto é, naquelas relações que se travam também com entidades ou pessoas estranhas à associação profissional, como o Estado, associações sindicais e membros da categoria, econômica ou profissional, a ele não-filiados. São exemplos dessa espécie de relações a negociação coletiva e a greve. A democracia sindical externa impõe ao Estado que se abstenha de intervir na greve, salvo casos excepcionais”²², ou seja, a tudo o que se refere aos diversos tipos de ações externas atribuídas aos sindicatos frente aos empregadores e autoridades²³.

*Mozart Victor Russomano*²⁴, acompanhado por *Octavio Bueno Magano*²⁵, assevera que em três momentos essenciais o sindicato se defronta com a figura do integrante da categoria: (i) na admissão ao sindicato, quando o indivíduo se encontra em pleno exercício da liberdade sindical individual positiva; (ii) no exercício dos direitos e deveres decorrentes da condição de associado ou de filiado; e (iii) na perda da condição de associado ou de filiado ao sindicato, seja por ato voluntário, quando do exercício da liberdade sindical individual negativa, seja por ato forçado.

²⁰ *Democracia Sindical Interna. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho: A Justiça do Trabalho e a Reforma do Poder Judiciário e Outros Temas*. São Paulo: LTr, ano VIII, nº 8: 119-128, 2000, p. 120.

²¹ *Democracia Sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000, p. 48.

²² SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Op. cit.*, p. 120.

²³ CRIVELLI, Ericson. *Op. cit.*, p. 48.

²⁴ *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 114.

²⁵ *Atuação do Sindicato no Brasil*. In: RUSSOMANO, Mozart Victor (orientação). *O Sindicato nos Países em Desenvolvimento*. São Paulo: *Revista dos Tribunais, Coleção Direito do Trabalho*, p. 29-64, 1980.

De acordo com as disposições constantes dos estatutos dos sindicatos e de normas outras, legais ou convencionais, o integrante da categoria se insere no contexto da vida sindical ao galgar a condição de filiado/sindicalizado. Como filiado ao sindicato, portanto, passa o integrante a exercer os direitos e os deveres advindos da sindicalização.

As discussões jurídicas que se travam no tópico da admissão do integrante como filiado se circunscrevem a saber se o sindicato, vangloriando-se por ter plena liberdade de organização e de desenvolvimento de suas atividades, livre que é de qualquer interferência – seja estatal e contra os atos de ingerência (artigo 2º, item 1, da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho – OIT), seja privada, segundo o previsto no inciso I do artigo 8º da Constituição Federal –, poderia utilizar de todo esse beneplácito do ordenamento jurídico para restringir a admissão de integrante aos quadros de associados, de modo a, com previsão em norma estatutária, criar, para si, um poder discricionário na seleção dos que a ele se filiarão.

As discussões se apresentam nesse contexto porque se poderia cogitar, a depender da atitude levada a cabo pelo sindicato, uma violência praticada pelo ente a um dos três pilares sobre o qual se sustenta a idéia de liberdade sindical, que é a da sindicalização livre, que se posiciona ao lado da autonomia e da necessidade por uma pluralidade sindical.

Se o sindicato restringir, em demasia, o ingresso do integrante da categoria aos quadros de seus filiados, não haveria qualquer obstáculo para se defender a tese de que, em específico caso concreto, o sindicato infringiu uma das facetas da liberdade sindical, que é a liberdade sindical individual positiva, incorrendo, no mais, em evidente prática antissindical efetuada pelo próprio ente coletivo de representação contra os membros da categoria que representa, com as conseqüências daí decorrentes.

Poderiam, os sindicatos, não só restringir o acesso aos quadros de filiados mas, de forma contrária, obstar a que integrantes da categoria saiam da condição de sindicalização, como meio de forçar, de alguma maneira, a sindicalização e o surgimento de uma ditadura sindical, com a formação de círculos fechados e definitivos. Assim procedendo, os sindicatos não estariam abertos às aspirações daqueles que chegam ao seu quadro de filiados, livres que são para, eventualmente, ingressarem (liberdade sindical positiva) e saírem (liberdade sindical negativa) da vida sindical.

Quando, então, a sindicalização livre é transformada em forçada, que pode corresponder, na vida prática, a um requisito para que determinado integrante da categoria profissional consiga obter um posto de trabalho ou um emprego, entra-se na seara do que a doutrina de maior tomo denomina de cláusulas sindicais, de exclusividade ou de segurança sindical. Essas cláusulas são preceitos de conduta impostos, principalmente, aos empregadores e aos sindicatos, constantes de instrumentos coletivos de trabalho, de um acordo de cavalheiros entabulado entre organizações patronais e os sindicatos obreiros, em nítido conchavo, ou constantes da própria norma estatal inscrita em lei *lato sensu*, direta ou indiretamente ditadas pelo Estado, de modo a regular os fins aos quais chegará a negociação coletiva ou para prestigiar, na barganha por interesses, certas lideranças sindicais.

Considerando que as cláusulas sindicais podem, ou não, a depender de sistema normativo, ser consideradas lícitas ou ilícitas, em conformidade com a noção que se tem de liberdade sindical e da pujança dos sindicatos, seja em um regime de unicidade sindical, seja em um regime de pluralidade sindical, é interessante constatar que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT decidiu, ambigualmente, que a Convenção nº 98 não deve ser interpretada no sentido de proibir e nem no sentido de permitir as cláusulas de segurança sindical. Nesse sentido, todas as questões atinentes a tais cláusulas

podem ser resolvidas em conformidade com as práticas nacionais e com o sistema de relações industriais de cada país, mesmo porque, segundo o Comitê, o artigo 2º da Convenção nº 87 permitiria a que cada Estado possa regular o uso de cláusulas e práticas de segurança sindical²⁶.

De todo modo, o Comitê de Liberdade Sindical tem observado que, quando os trabalhadores possuem o direito de se filiar a um sindicato de sua escolha, mas estão obrigados por lei a filiar-se a outro sindicato para poder manter seus empregos, tal exigência pode ser incompatível com a liberdade sindical individual positiva, bem como tem entendido que a obrigatoriedade de se filiar a uma organização, como requisito para a contratação, pode ensejar injusta discriminação quando da imposição de condições não razoáveis. A tendência dos julgados do Comitê de Liberdade Sindical é a de considerar que, quando as cláusulas sindicais são impostas por lei, a prática é antissindical. O contrário estaria legitimado pelo princípio da autonomia privada coletiva, ou seja, quando as cláusulas de segurança sindical são advindas de acordo havido entre sindicatos e empregadores²⁷.

²⁶ SERVAIS, Jean-Michel. *Anti-Union Discrimination in the Field of Employment*. **International Labour Review**. Geneva: International Labour Office, v. 115, nº 3, May-June: 293-303, 1977, p. 301. Representativos da ambigüidade das decisões do Comitê de Liberdade Sindical são os Verbetes de nºs 323 e 324, por exemplo.

²⁷ “Repetindo o entendimento de que a sindicalização obrigatória decorrente de uma cláusula sindical legal é conseqüência de uma indevida interferência do Estado, rejeito tal categoria porque ela não só interfere na liberdade do trabalhador como também na liberdade coletiva da classe trabalhadora. Na medida em que se impõe uma adesão prévia de toda uma categoria a qualquer sindicato, tal imposição perde a sua natureza democrática, simplesmente por modelar a ação política e reivindicatória dos trabalhadores individual e coletivamente considerados. (...) Quanto à sindicalização eletiva, entendo que a eleição é da categoria profissional e não do trabalhador individualmente considerado. (...) Por isso, mesmo interferindo na liberdade individual de ser ou não sindicalizado, as cláusulas sindicais obrigacionais, adotadas por decisão da categoria profissional primariam a vontade coletiva e não deixam de ser democráticas, o mesmo ocorrendo com as cláusulas sindicais preferenciais que

A despeito dos posicionamentos adotados pelo Comitê de Liberdade Sindical, a Convenção nº 98 da OIT, quando da adoção de uma política contrária às práticas antissindicais, dispôs, no artigo 1º, item 2, alínea *a*, que a proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, entre os quais se poderiam incluir as cláusulas sindicais de exclusão de ingresso, deverá ser aplicada a todos os atos destinados a subordinar o emprego de um trabalhador à condição de se filiar a um sindicato, à condição de não se filiar ou a de se desfilial de um sindicato.

Aliás, a bem da verdade, o princípio da unicidade sindical brasileiro inibe a que se pratiquem, em larga escala, no Brasil, práticas tendentes à aprovação de cláusulas sindicais de exclusão de ingresso, que são mais atinentes aos sistemas de pluralidade sindical porque os empregadores se obrigam a utilizar trabalhadores sindicalizados ou integrantes de um dado grupo profissional²⁸, e não aos sistemas de unicidade²⁹, como o caso brasileiro, em que a

discriminam os trabalhadores não sindicalizados.” (PAULON, Carlos Artur. *As Cláusulas Sindicais e a Liberdade Sindical*. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Sindicalismo: Obra Dedicada a José Martins Catharino*. São Paulo: LTr, p. 98-102, 1986, pp. 100-101). O entendimento de Carlos Artur Paulon, ainda que corrobore as lições de Mario de la Cueva, é, sinceramente, discutível, exatamente porque tendência a considerar que qualquer cláusula sindical não poderá ser afrontosa à liberdade sindical e porque, ingenuamente, concebe um sistema, em linha com a OIT, em que, só porque há um procedimento de negociação coletiva, os trabalhadores deverão aceitar qualquer conclusão daí advinda, a despeito de a liberdade sindical individual negativa integrar o corpo fundamental do direito universal à liberdade sindical e que, no Brasil, está respaldado no direito de não se filiar (artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal), ainda que o sistema seja o da unicidade sindical, sem contar a excessiva vedação doutrinária que se constrói contrária à possibilidade de o próprio sindicato obreiro afrontar a liberdade sindical individual positiva e negativa dos trabalhadores.

²⁸ LOPES, Mônica Sette. *A Convenção Coletiva e sua Força Vinculante*. São Paulo: LTr, 1998, p. 62.

²⁹ BOF, Jorge A. *Acciones Tutelares de la Libertad Sindical: Querella por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación*. Facultades de la Autoridad Administrativa. Buenos Aires: La Rocca, 1991, p. 74.

sindicalização é obrigatória e imposta por lei mediante o modelo de representação por categorias. A distinção entre os sindicalizados e os não-sindicalizados é muito mais evidente, no direito brasileiro, por cláusulas do tipo das de exclusão por separação e, principalmente, por aquelas de exclusão que imponham prejuízos aos não-sindicalizados durante a relação de emprego.

Sob a égide do ordenamento constitucional brasileiro anterior (o que ainda vale para o atual em certa medida), por um mínimo de autonomia, o sindicato não deve se encontrar proibido de opor qualquer espécie de limitação ao ingresso de novos filiados em seus quadros, mesmo porque o artigo 540, *caput*, da CLT, dispõe a respeito de que, não tendo “idoneidade”, poderia o integrante da categoria não ser admitido à filiação.

É de se observar que o artigo 540, *caput*, da CLT, apenas apresentou a falta de “idoneidade” do integrante da categoria como elemento apto a não o fazer ser admitido no quadro de associados do sindicato. A dúvida, no caso, é estipular o conceito e as características da tal falta de idoneidade, o que poderia ser entabulado, após a competente assembléia sindical, pelo estatuto da organização ou em normas internas pertinentes à revisão dos estatutos.

De mais a mais, o artigo 540 da CLT foi recepcionado pelo novo ordenamento constitucional, não tendo, como alguns podem vir a raciocinar, contrariado a livre organização sindical ou o sindicato, que poderia prever, nos estatutos e como indicação de elenco em convênios coletivos firmados com empregadores e organizações de empregadores, a obrigatoriedade do integrante da categoria só poder ser contratado se sindicalizado. O artigo 540 da CLT aponta, ao contrário, que a proteção infraconstitucional à liberdade sindical mitigada deve colaborar no sentido de que as pessoas possam, na ausência de qualquer condição que possa ser tida como inadmissível à filiação/ liberdade positiva ou à liberdade coletiva contra atos de ingerência do Estado e dos empregadores (como a falta da “idoneidade”), se

filiar, mormente em razão da proteção que se deve dar ao direito ao trabalho do indivíduo e à sua liberdade positiva, estampada na norma que reza que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal).

Quando da admissão de integrantes da categoria nos quadros de associados do sindicato, tal ente não poderá se valer de cláusulas sindicais que impeçam o amplo exercício da liberdade sindical positiva. O balizamento normativo, para o ingresso de trabalhadores para os quadros de associados, está indicado no artigo 540 da CLT e, mesmo para os casos de falta de idoneidade, deve-se prever, nos estatutos sindicais, formas de implantação de um contraditório e de um devido procedimento legal (com previsão de recursos a organismos internos do sindicato ou à diretoria) que garanta, ao trabalhador, a certeza de que não está sendo vítima de um excesso do sindicato quando do trato da liberdade sindical individual positiva, tudo em um ambiente democrático.

2.2. Da participação do associado na democracia sindical interna

O regime constitucional brasileiro, que consagrou um modelo que se pode considerar misto de democracia interna, tal qual observado na Espanha, em que a lei estipula o mínimo e razoável para o funcionamento regular e em prol do desenvolvimento da função de representação dos sindicatos³⁰, ao contrário do modelo intervencionista (dos Estados Unidos e do Japão) e do abstencionista (da Itália e da Áustria), a democracia sindical interna pressupõe, para que o integrante da categoria possa ser totalmente engajado nos “direitos resultantes da

³⁰ O exemplo de um mínimo necessário pode ser ilustrado no próprio artigo 540 da CLT, como, também, nas normas que concedem ao sindicato o poder de cobrar contribuições genéricas dos integrantes da categoria e nas normas celetistas (artigos 578 a 610 da CLT) que impõe a arrecadação, pelos sindicatos, da contribuição sindical.

sindicalização”³¹ e na disciplina e obediência às normas estatutárias, um conteúdo programático de ações ou eventos que devem ocorrer, sem os quais a sindicalização perderia o sentido.

O referido conteúdo programático, na lição de *Luiz de Pinho Pedreira da Silva*³², absorveria a necessidade de que haja (i) participação; (ii) processos de eleição dos dirigentes sindicais; e (iii) grupos de oposição, a fim de bem ilustrar o fato de que, assim como o Estado deve ser democrático, os grupos sociais também devem o ser. Para assegurar a efetividade desses três elementos cruciais para a vida sindical interna e a integração do membro da categoria à propalada democracia sindical, *Antonio Ojeda Aviles*, reportando-se a *Manoel Alonso Olea* e *Luís Enrique de la Villa*, enunciou as “três regras de ouro do princípio democrático”, a saber:

“1) os poderes últimos quanto aos atos transcendentais do sindicato devem residir, direta ou indiretamente, nos filiados ou numa assembleia de representantes livremente escolhida por eles, órgão soberano da entidade sindical; 2) a competência para atos menos transcendentais pode ser confiada a órgãos uni ou pluripessoais, livremente escolhidos pelos filiados ou sua assembleia; 3) as duas condições anteriores exigem um funcionamento interno em que exista liberdade de expressão, de eleição e de apresentação de candidaturas.”³³

Em outras palavras, para a plena concretização da integração do trabalhador à vida sindical,

(i) deve haver uma assembleia, porque composta dos associados e, também, dos não-associados ou, porque impossível que fique permanentemente reunida, um outro órgão sindical (diretoria, secretariado, conselho de administração, etc.) que trate de questões menos transcendentais para as atividades sindicais ou suas funções;

³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*, p. 115.

³² Democracia Sindical Interna. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho: A Justiça do Trabalho e a Reforma do Poder Judiciário e Outros Temas*, pp. 124-125.

³³ *Ibidem*, p. 125.

(ii) deve haver um processo eleitoral dos dirigentes que garanta a democracia interna, a não-evolução de tendências que possam fazer o sindicato perder sua veia reivindicatória no trato dos interesses e direitos individuais e coletivos da categoria e que possam transformar o sindicato em um ninho corporativista e acomodado com os frutos da contribuição sindical; e

(iii) deve haver, como por conseqüência direta, grupos de oposição, facções opositoras, formadas, obviamente, por integrantes da categoria associados, que garantam o embate de ideias acerca dos planos condutores da atuação sindical e que possam distribuir propaganda, mobilizar apoio eleitoral, ter acesso aos meios de comunicação³⁴.

Diante dessas circunstâncias, é imperiosa a necessidade de que, para que todos esses elementos sejam efetivamente observados:

(i) haja um sistema de amplo acesso a informações³⁵ a respeito dos assuntos sindicais, de modo que, ao final, a participação na vida sindical represente, para o filiado, uma gestão com direito de ser convocado e de assistir às assembleias da organização;

(ii) haja direitos de voz e de voto para influir e participar nas deliberações coletivas;

(iii) haja liberdade de expressão das próprias ideias acerca do sindicato, sua direção e fins, nos congressos e fora deles, o que acarreta o direito de crítica à equipe dirigente e de exigir, o que é natural, a alternância do poder mediante um processo eleitoral tranquilo, sem violência física ou patrimonial;

(iv) haja direito de não sofrer discriminação;

³⁴ CRIVELLI, Ericson. *Democracia Sindical no Brasil*, pp. 55 e 59.

³⁵ Se o direito à informação é imprescindível quando do trato de negociação coletiva, o que se poderá dizer em relação à democracia sindical interna? Democracia e acesso à informação são conceitos que coexistem. “*No existe uno sin el outro y el perjuicio que se le causa a uno repercute en el outro*” (ZAPIRAIN, Héctor. **Derecho de Información y Negociación Colectiva**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 2006, p. 19).

(v) haja direito de controlar a gestão financeira do sindicato mediante exame de dados disponibilizados;

(vi) haja direito de usufruir dos benefícios normativos e dos serviços sociais;

(vii) haja direito de uso das instalações, como salas de reuniões e assembleias;

(viii) haja também, e para que seja eficaz todo o anterior, direito a ser informado sobre os termos adequados para o correto exercício de todos esses direitos (e, em caso de se tratar de informações relacionadas com a realização de uma assembleia, que essas sejam distribuídas com antecedência suficiente).

Por último, garantindo o conjunto de liberdades, é importante que haja a adequada regulação da expulsão da organização, em suas causas e em suas formas, de modo a que tal garantia seja um fecho de todas as demais porque assegura o pressuposto prévio para o seu exercício: a permanência no grupo³⁶.

Diante de todas essas circunstâncias, a previsão contida no artigo 544 da CLT, embora assegure, com base nos princípios tutelares, uma série de benefícios aos trabalhadores sindicalizados, não pode

³⁶ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Democracia Sindical Interna. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho: A Justiça do Trabalho e a Reforma do Poder Judiciário e Outros Temas*, pp. 123-124. Na Espanha, merece destaque o estudo empreendido pela Professora espanhola *Rosário Gallardo Moya*, segundo a qual: “*Durante el tiempo que este viva la relación el principio democrático proyecta sobre el terreno individual el reconocimiento de un conjunto de derechos que tiene por finalidad garantizar la participación activa en la vida organizativa, asegurar el respeto como afiliado en el ámbito interno del sindicato y su derecho a no ser interferido en la libertad individual. Estas tres manifestaciones de democracia interna reclaman la existencia de un catálogo de derechos individuales frente a la organización, pero de todos ellos la norma solo hace mención expresa de dos: el de los afiliados a participar en la elección de sus dirigentes y el derecho de todos los afiliados a que se establezcan los mecanismos necesarios que les permitan conocer la situación económica de la organización, aunque junto a ambos derechos la norma también obliga a ciertas garantías de defensa en el acto de expulsión*” (**Democracia Sindical Interna**: Un Análisis Jurídico. Valladolid: Trotta, 1996, p. 62).

ser lida como a impossibilidade de reconhecimento de semelhantes ou iguais benefícios para os trabalhadores não-sindicalizados, em interpretação tendente à inconstitucionalidade. Assim é que se pode interpretar o artigo 544 da CLT como um rol de exemplos de atividades que podem vir a ser feitas pelo associado ao se responsabilizar pelas conseqüências advindas dos direitos que lhes são peculiares em razão da democracia sindical interna, exemplos que, por possuírem a natureza de meras opções, devem vir, para sujeitar os empregadores ou as suas organizações, estipulados em convenções e/ou acordos coletivos de trabalho. Isto porque tais privilégios, interessantes para as organizações sindicais dos trabalhadores e para os empregadores, estimulam a filiação sindical, satisfazendo o interesse geral do grupo profissional no sentido de se robustecer, o que é imprescindível em sistemas de pluralidade sindical, por salutarems a um regime democrático de estímulo à participação dos trabalhadores na construção de sua cidadania³⁷, mesmo a partir da unicidade sindical, de modo a forçar que, sendo único, ao menos o sindicato seja forte. Não haveria razão, portanto, para se entender por simplesmente revogado ou inconstitucional o artigo 544 da CLT.

Como última consideração no tópico, é preciso informar que há os que pinçam, na democracia sindical interna, um empecilho à livre organização sindical, uma vez que a democracia privaria os sindicatos da eficiência necessária ao cumprimento de sua função de defesa e promoção dos interesses dos representados. Contudo, se se considerar que a exteriorização de um ato sindical em muito depende de como o ato foi pensado e, portanto, dos meios em que ele teve que se embasar para chegar a ser um ato jurídico, não se pode perder a noção de que a democracia não é um conceito abstrato, mas é um método de se relacionar, de modo que se terá de admitir o nexo entre os procedimentos e as ações, sendo que uns e outros,

³⁷ LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindical: Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2000, p. 61.

para serem representativos (e, no sindicato, deverão sê-lo), devem possuir uma base democrática, uma vez que os ideais de democracia sindical interna e de eficiência do sindicato não se repelem.

2.3. Da perda da qualidade de associado ao sindicato

Mozart Victor Russomano aponta que o associado pode perder a condição jurídica de integrante do sindicato por diversas razões, que podem ir da mudança de ofício pelo empregado (artigo 540, § 1º, da CLT), quando o procedimento de perda da qualidade é disciplinado nas normas estatutárias, até a renúncia (ou “demissão espontânea”) e a expulsão³⁸.

Com fundamento no princípio democrático e na exigência de que a vida interna do sindicato deva ser democrática – conforme se infere do conjunto de normas constitucionais que asseguram os direitos de igualdade de todos perante a lei, sem distinção de sexo, sem discriminação de qualquer espécie, com a liberdade de expressão do pensamento, da consciência, das crenças e de convicções religiosas e políticas, e da reunião e de livre associação profissional ou sindical (artigos 3º, inciso I e IV; 5º, incisos I, IV, VI, VIII e XIII; e 8º da Constituição Federal) –, deve existir um recurso voluntário de iniciativa do associado contra a deliberação categorial que o expulsa da organização, dirigido aos organismos superiores da administração sindical³⁹, entendimento que seria consentâneo com o devido processo legal administrativo constitucional.

No que se refere à renúncia ou à “demissão espontânea” do associado dos quadros do sindicato, não há maiores considerações, uma vez que a prática desse ato unilateral é a ilustração fiel do que se entende como liberdade sindical individual negativa do indivíduo.

³⁸ *Princípios Gerais de Direito Sindical*, p. 116.

³⁹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 98.

3. A responsabilidade e a responsabilização dos sindicatos – À guisa de conclusão

Como o Brasil se encontra em contexto de mitigada e tolhida liberdade sindical, não se tem dúvidas de que, como ferramenta para, ainda nesse sistema, identificar verdadeiras e legítimas representatividades sindicais, frisa-se, democráticas, é preciso que sejam explorados, para o universo do Direito Coletivo do Trabalho, as cláusulas gerais e os conceitos legais indeterminados que permeiam a nova legislação civil, de aplicação, sim, às relações coletivas de trabalho e à leitura, mais moderna, do artificialismo da estrutura, não muitas vezes democráticas, das organizações sindicais.

O trato da responsabilidade civil dos empregadores no campo do Direito Individual do Trabalho, ainda mais em matéria de acidentes de trabalho, parece ser mais do explorado, revelando-se, até mesmo, um tanto quanto pacificado.

No entanto, o Direito Individual do Trabalho é direito especial quando contraposto ao direito comum, assevera *Arion Sayão Romita*⁴⁰. Se, ainda nas palavras, sempre categóricas e fundamentais, de *Arion Sayão Romita*, o Direito Coletivo do Trabalho é que constitui a novidade no mundo do direito, por pressupor o grupo que o direito comum ignorava, e que encarna a verdadeira contribuição do Direito do Trabalho ao conhecimento do direito⁴¹, não deixa de ser surpreendente a falta de estudos a respeito da responsabilidade civil a ser atribuída aos sindicatos nas relações jurídicas que empreendem com os próprios integrantes de sua base de representação e mormente em temas relacionados à democracia sindical interna. Nesse sentido, é abissal a diferença entre os estudos da responsabilidade civil no âmbito do Direito Individual do Trabalho e no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.

⁴⁰ *Despedida Arbitrária e Discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 32.

⁴¹ *Ibidem*, p. 32.

A mínima construção desenvolvida no Brasil parte dos alicerces construídos a partir do microssistema das tutelas coletivas, a partir da lei das ações civis públicas, do código de proteção e defesa do consumidor e de normas esparsas constitucionais. O ordenamento trabalhista de uma maneira geral não apresenta solução contra os efetivos danos que individualmente possam ser causados ou contabilizados à conta do trabalhador, sindicalizado ou não-sindicalizado, *por ter perdido a chance* – porque, eventualmente, o sindicato não mantinha práticas democráticas ou porque as mantinha de forma tímida e limitada – de participar ativamente nos embates de condução das estratégias sindicais, quer do ponto de vista administrativo, quer do ponto de vista das funções sindicais, principalmente para a deliberação das vigas de desenvolvimento da função negocial.

No entendimento que ora se estabelece, a luta contra a burocracia sindical de cúpula, das próprias entidades sindicais, é uma luta dos indivíduos integrantes da categoria contra o enriquecimento ilícito, e sem justa causa, das lideranças sindicais acomodadas como burocratas de um sindicalismo artificial, antidemocrático.

E é, nesse específico ponto, que todos os trabalhadores que se sintam, eventualmente, agredidos no exercício de suas liberdades sindicais, positiva e negativa, de participação ativa na vida sindical, podem, sim, extrajudicialmente ou judicialmente, processar os seus próprios sindicatos representativos. A questão é muito simples e direta.

O não desenvolvimento de um viés democrático para as estruturas sindicais significa que alguém, que não os representados, está se locupletando indevidamente da máquina sindical. Esse “alguém” só pode ser a liderança sindical que não mantém, com as bases, um diálogo contínuo e que as afasta da maior parte das deliberações da entidade, conclamando-as apenas para as atividades homologatórias e de rotina em assembleias destituídas de efetivo debate.

A responsabilidade civil dos sindicatos, e seus líderes, se espraia em um combate contra o enriquecimento ilícito de quem possa se aproveitar de estruturas não democráticas, quer seja de índole patrimonial, quer seja de índole moral. Comete ato ilícito, assim, os sindicatos e suas lideranças que, ao não propiciarem, *interna corporis*, um ambiente democrático, violam direito ou causam dano a outrem, por ação ou omissão, exatamente nos meandros do artigo 186 e seguintes da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil Brasileiro – CCB).

O nó górdio para a inflexão do raciocínio está na dúvida referente a saber se, à organização sindical, em suas relações jurídicas internas com os indivíduos integrantes das categorias representadas, aplicam-se os princípios inerentes à nova filosofia, no trato do direito comum e geral, que insculpiu a estrutura do CCB.

Como o Brasil se encontra em contexto de mitigada e tolhida liberdade sindical, não se tem dúvidas de que, como ferramenta para, ainda nesse sistema, identificar verdadeiras e legítimas representatividades sindicais, frise mais uma vez, democráticas, é preciso que sejam utilizados as cláusulas gerais e os conceitos legais indeterminados que permeiam a nova legislação civil, de aplicação, sim, às relações coletivas de trabalho e à leitura, mais moderna, do artificialismo da estrutura das organizações sindicais.

Pelas cláusulas gerais de direito, as normas fornecem diretrizes ao julgador para decidir a partir de um patamar de liberdade decisória, o que permite que o magistrado possa, eventualmente, integrar determinado negócio jurídico ao conceder conteúdo concreto às enunciações abstratas inerentes à cláusula geral. São exemplos de cláusulas gerais na nova codificação civil, a expressão “função social” no artigo 421 como limite à autonomia privada e as referências à “boa-fé objetiva” e “probidade” no artigo 422. Pelos conceitos legais indeterminados, há, pela abstração, imprecisão e generalidade de uma expressão, vinculada, pela lei, a uma consequência jurídica

determinada, como é o caso das expressões “atividade de risco” para a caracterização de responsabilidade objetiva no artigo 927 e “perigo iminente” como causa excludente da ilicitude do ato no artigo 188, inciso II.

Por esses instrumentos, o julgador, ativando-se nas relações jurídicas, preenche a vagueza de cláusulas gerais ou conceitos legais indeterminados para, atuando em concreto na solução dos conflitos sob o mote da eticidade, da sociabilidade e da operabilidade, emprestar solução prospectiva e legítima para dado problema.

Por tais ferramentas disponibilizadas ao julgador pela nova estrutura civil, entra em especial destaque a cláusula geral da “boa-fé objetiva”, integrante do conceito de eticidade, por meio da qual, em qualquer relação ou negócio jurídico, o ordenamento jurídico brasileiro impõe *regra de conduta*, ínsita aos artigos 187⁴² e 422⁴³ do CCB para as partes envolvidas e, pelo artigo 113⁴⁴, frise-se, *regra de interpretação* ao julgador⁴⁵, com o que o magistrado e os tribunais, no sistema aberto querido pelo CCB, terão a difícil incumbência de adequar o direito ao caso concreto, propiciando, em consequência, e para o tema ora em debate, uma permanente atualização para adequar a solução jurisdicional aos princípios maiores constitucionais, aos direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente.

⁴² “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

⁴³ “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

⁴⁴ “Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.”

⁴⁵ ANDRIGHI, Nancy; BENETI, Sidnei; e ANDRIGHI, Vera. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). *Comentários ao Novo Código Civil: Das Várias Espécies de Contratos; Do Empréstimo; Da Prestação de Serviço; Da Empreitada; Do Depósito*. Arts. 579 a 652. Rio de Janeiro: Forense, Volume IX, 2008, p. 15. A boa-fé objetiva entendida como regra de conduta e regra de interpretação também é aceita na doutrina estrangeira. Nesse passo, em Portugal, ABRANTES, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, pp. 178-179.

Ao proibir a conduta do *venire contra factum proprium*, a boa-fé objetiva implementa, normativamente, no Brasil, a crença na aparência de licitude ou da convicção de não se estar a lesar direito alheio no tráfego negocial⁴⁶, além de fomentar um dever, aos agentes sociais (e por que não aos sindicatos, à organização sindical?), de transparência, de cooperação para que os vínculos relacionais (para os sindicatos, nas relações jurídicas internas com os integrantes da base de representação e, ainda, na estrutura interna, na comunicação, no debate constante com as bases representadas em assembleia) atendam aos interesses legítimos de todos os envolvidos, sem surpresas.

A aplicação dessa principiologia à organização sindical é perfeita. Pelo canal das cláusulas gerais, mormente a da boa-fé objetiva, é possível se chegar e se identificar verdadeiras representações coletivas democráticas e sindicais, de trabalhadores ou de empregadores, a fim de que, com base nesse novo material, se decidir a respeito de processos envolvendo responsabilizações de sindicatos, e de suas lideranças, diante do participantes da via sindical carecedores de participação democrática.

Se um determinado ente sindical mantém, ativa, uma democracia sindical interna, com constantes eleições sindicais (a promover a rotatividade no poder dos dirigentes sindicais), com prestação de informações às assembleias categoriais licitamente convocadas e para a deliberação de pautas assembleares de prévio conhecimento da coletividade, com o desenvolvimento de sua função negocial, poder-se-á identificar, sem artificialismos jurídicos, uma verdadeira representatividade sindical.

De mais a mais, não se deve esquecer, aliado à eticidade, à sociabilidade ou socialidade e à operabilidade do CCB, que,

⁴⁶ MARTINS-COSTA, Judith. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). *Comentários ao Novo Código Civil: Do Direito das Obrigações. Do Adimplemento e da Extinção das Obrigações*. Arts. 304 a 388. Rio de Janeiro: Forense, 2003, Volume V, Tomo I, p. 43.

acompanhando *Enoque Ribeiro dos Santos*, não há dúvidas de que o Direito Coletivo do Trabalho moderno “*há que ter como princípios nucleares os valores éticos, a sociabilidade, a cooperação e a solidariedade humana (não a simples caridade), o respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, pela exigência da probidade e da boa-fé, que devem nortear não apenas a feitura de conclusão, como a execução dos negócios jurídicos, entre eles os contratos coletivos de trabalho, sob as mais variadas configurações*”⁴⁷.

E não há possibilidades técnicas de se permitir o desenvolvimento de leis negociações coletivas, com observância aos princípios norteadores do CCB, mormente o da eticidade, que conduz à regra de conduta e à regra de interpretação das relações e negócios jurídicos da boa-fé objetiva, se a organização sindical, em sua estrutura interna, também não se funda nessa principiologia para impulsionar a representatividade sindical real, no mundo dos fatos.

Não sem razão a boa-fé é, pela quase unanimidade doutrinária, indicada como princípio norteador da negociação coletiva⁴⁸ e, até, como se pretendeu no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais⁴⁹, mote para, quando não observada, caracterizar prática antissindical na negociação coletiva (artigos 99, § 2º; 103, § 1º; e 175, inciso X), capaz de sujeitar as entidades sindicais de trabalhadores e de empregados, inclusive, à perda da personalidade jurídica sindical⁵⁰.

⁴⁷ *Temas Modernos de Direito do Trabalho: Após o Advento da Emenda Constitucional 45/2004*. Leme: BH Editora e Distribuidora, 2005, p. 236.

⁴⁸ Por todos, SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004, p. 111; e PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. *A Negociação Coletiva e o Futuro do Direito do Trabalho no Brasil*. Recife: Bagaço, 2005, p. 47.

⁴⁹ Por questões políticas brasileiras, infelizmente, o documento sequer teve tramitação formal no Congresso Nacional, mesmo após a apresentação, pelo governo, da Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005 (“Reforma Sindical”), ao final arquivada.

⁵⁰ No direito estrangeiro, situação semelhante se passa. No direito português, o artigo 547 “Boa fé na negociação”, itens 1 e 3, do Código do Trabalho, dispõe: “1 – As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às

Verdadeiros representantes sindicais só podem ser democráticas entidades sindicais, que, no mínimo, inserem, em seus normativos internos, princípios democráticos tais quais aqueles ilustrados no disposto nos artigos 65 a 79 e 85 a 87 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais⁵¹, aqui indicado a título provocativo do que

respostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à preservação ou resolução de conflitos” e “3 – Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.”

⁵¹ “Art. 65. Cabe ao sindicato com personalidade sindical convocar a eleição para escolha de representante dos trabalhadores na empresa do respectivo âmbito de representação, com antecedência de 30 (trinta) dias.

Art. 66. Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a eleição será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não impedirá a realização do processo eleitoral.

Art. 67. Os representantes serão eleitos mediante sufrágio livre, pessoal, direto e secreto.

§ 1º Os candidatos participarão da eleição por meio de chapas.

§ 2º Os candidatos à representação concorrerão em igualdade de condições, em especial no que concerne ao tempo de campanha e à disposição dos nomes na cédula eleitoral.

§ 3º A composição da representação dos trabalhadores será determinada pela proporcionalidade dos votos obtidos pelas chapas que alcançarem no mínimo 20% (vinte por cento) dos votos válidos.

§ 4º O empregador deverá oferecer os meios necessários para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

Art. 68. São eleitores todos os que estiverem trabalhando na empresa há mais de 6 (seis) meses.

Art. 69. Podem ser eleitos todos os trabalhadores com mais de 18 (dezoito) anos de idade e empregados na empresa há mais de 12 (doze) meses, contados os períodos descontínuos.

Art. 70. Os ocupantes de cargos de gestão não poderão votar nem ser votados para a representação dos trabalhadores.

Parágrafo único. O representante promovido a cargo de gestão perderá imediatamente seu mandato.

Art. 71. Apurados os votos, serão declarados os eleitos, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Parágrafo único. Os eleitos, de comum acordo, poderão indicar o coordenador e o secretário da representação.

Art. 72. Os documentos referentes ao processo eleitoral deverão permanecer, pelo prazo de 6 (seis) anos, sob a guarda do sindicato e à disposição para livre consulta de qualquer trabalhador, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. São documentos essenciais ao processo eleitoral:

I - ata da reunião que indicou os integrantes da mesa eleitoral, da comissão eleitoral e o presidente do processo eleitoral;

II - edital de convocação;

III - cópia do requerimento de registro de chapa e fichas de qualificação individual dos candidatos;

IV - lista de eleitores;

V - exemplar da cédula eleitoral;

VI - ata da votação;

VII - ata da eleição;

VIII - cópia das impugnações e das decisões;

IX - ata de posse.

Art. 73. As omissões na disciplina do processo eleitoral serão integradas pelas disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Art. 74. O mandato dos representantes será de 3 (três) anos, sendo permitida uma reeleição.

Art. 75. A representação dos trabalhadores não poderá sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da empresa.

Art. 76. Os representantes poderão ser destituídos somente por deliberação de assembléia especialmente convocada para esse fim pelo sindicato ou por, no mínimo, 1/3 (um terço) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A destituição será decidida pelo voto da maioria absoluta dos trabalhadores, mediante sufrágio pessoal, livre, direto e secreto, com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 77. Havendo vacância, será realizada eleição para a escolha do substituto que concluirá o mandato.

Parágrafo único. Caso fique comprovado que a vacância decorreu de ato discriminatório do empregador, o representante afastado retornará à representação, sem prejuízo do mandato do substituto.

Art. 78. A vacância, a substituição e a extinção do mandato deverão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 79. Os trabalhadores deverão ser informados sobre o exercício do mandato da representação.

(...)

Art. 85. A representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.

Art. 86. O representante deverá preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial, o qual será observado mesmo após o final do mandato.

Art. 87. É direito dos trabalhadores reunirem-se em assembléia, que poderá ser convocada pela representação ou por, pelo menos, 20% (vinte por cento) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A assembléia durante o horário de trabalho poderá ser convocada somente mediante acordo com a empresa.”

minimamente se pode prever em termos de democracia sindical interna, a fim de que o agir da entidade em uma negociação coletiva reproduza o que tal entidade é em seu âmago, na vida assemblear.

O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, inclusive, ia além na tentativa de recuperação moral das estruturas sindicais, ao prever, nos artigos 133, inciso IV; e 135, que os sindicatos são obrigados a tratar, nos normativos internos, de elementos que assegurem os princípios de liberdade organizativa, de democracia interna e de respeito aos direitos da minoria (ou da participação efetiva, nos processos eleitorais, periodicamente convocados, de grupos de oposição, sem temor de represálias ou de ações policiais)⁵².

Afinal de contas, a assembleia geral é o órgão mais importante da estrutura sindical (e não a diretoria sindical) e é, por meio da assembleia geral, que o sujeito coletivo de trabalho consegue ilustrar o exato “*momento de autoorganización de la colectividad de los trabajadores*”⁵³, ou seja, o verdadeiro “momento coletivo” da representação sindical. Em nenhum outro momento, da vida associativa e democrática, a solidariedade entre os indivíduos expressa melhor a ideia de grupo unido para finalidades comuns.

Diante dessas circunstâncias, o indivíduo prejudicado pela ausência de ambiente democrático tem todo o direito (e o dever) de buscar, perante a Justiça do Trabalho⁵⁴, a responsabilização

⁵² A imposição a que uma nova entidade sindical disponha, em seus estatutos, de elementos caracterizadores da possibilidade de ampla participação das bases nos destinos sindicais, mediante a implementação de verdadeira democracia sindical interna já foi explorada, até, como critério de aferição de efetiva representatividade sindical, ainda que dentro do modelo de unicidade, para solucionar conflitos intersindicais de representação. Nesse sentido, ver KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Da Formal Representação à Efetiva Representatividade Sindical: Problemas e Sugestões em Modelo de Unicidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Porto Alegre: Magister, v. 76, nº 2, abril/junho: 109-157, 2010, passim

⁵³ CUEVAS LOPEZ, Joaquín. *Estructura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa*. Pamplona: Aranzadi, 1982, p. 87.

⁵⁴ Tomando como ponto de partida a competência genérica da Justiça do Trabalho para o trato de lides que envolvam o Direito Sindical, segundo os termos do inciso III do artigo 114 da Constituição Federal.

de seu sindicato representativo, e a de seus líderes, à condenação da entidade e dos dirigentes envolvidos em obrigações de fazer e de não-fazer (com previsão de multa cominatória diária diante do eventual descumprimento de ordem judicial) que possam representar, na realidade, a efetiva participação do autor do dissídio na vida sindical, inclusive para fins de apresentar chapa de oposição em períodos de eleições sindicais. Enfim, para obrigar entidade e dirigentes acanhados à imposição a que o sindicato disponha, em seus estatutos, de elementos caracterizadores da possibilidade de ampla participação das bases nos destinos sindicais, mediante a implementação de verdadeira democracia sindical interna.

Tudo, enfim, para um retorno à situação anterior ao obstáculo antidemocrático que inibiu a participação livre do autor na vida sindical, ainda que esse retorno ao *status quo ante* implique, por conseqüência, a declaração da nulidade dos atos sindicais mantidos e estabelecidos sem a verve democrática; ainda que, pela via judicial, a autonomia sindical (artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal) possa ser, rapidamente, limitada. Desses embates, podem surgir novas facetas para a indenização por danos morais, inclusive os coletivos.

Se o direito privado comum superou as técnicas do Direito do Trabalho clássicas para solucionar problemas de responsabilidade civil, parece sem sombra de dúvidas pertinente e justificável que todo esse instrumental – e o Direito Coletivo do Trabalho possui normas de natureza eminentemente instrumentais – do direito comum, da vedação ao enriquecimento ilícito sem justa causa⁵⁵, de responsabilização daquele que causar danos a outrem, deva se aplicar para solucionar os problemas coletivos decorrentes atinentes à

⁵⁵ Nesse mesmo sentido, no direito espanhol, SEPÚLVEDA GÓMEZ, Maria. **Los Efectos Patrimoniales derivados de la Conducta Antisindical del Empresario**. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 202.

democracia sindical interna, sem que se faça necessário a construção de uma dogmática específica de natureza material se, no final, o interesse é puramente instrumental.

O que não se pode admitir é que, mediante a limitação da liberdade sindical positiva e negativa dos indivíduos partícipes de dada categoria, possa o sistema da unicidade alimentar, pela via da afronta à boa-fé objetiva, a acomodação de lideranças sindicais e, por conseguinte, o enriquecimento sem causa daqueles que se desenvolveram, política e financeiramente, às custas dos desmandos da ausência de democracia na estrutura sindical.

Bibliografia

- ABRANTES, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005
- ALVES, Giovanni. *O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000
- ANDRIGHI, Nancy; BENETI, Sidnei; e ANDRIGHI, Vera. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). *Comentários ao Novo Código Civil: Das Várias Espécies de Contratos; Do Empréstimo; Da Prestação de Serviço; Da Empreitada; Do Depósito*. Arts. 579 a 652. Rio de Janeiro: Forense, Volume IX, 2008
- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002
- AROUCA, José Carlos. *Responsabilidade do Empregador e do Sindicato nas Relações Coletivas de Trabalho*. *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, nº 30: 33-56, 2006
- BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo Sindical*. São Paulo: Xamã, 2008
- BOF, Jorge A. *Acciones Tutelares de la Libertad Sindical: Querella por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa*. Buenos Aires: La Rocca, 1991
- CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal: a Era Vargas Acabou?* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999

- CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. **Global Unions** *Global Business: Global Union Federations and International Business*. London: Middlesex University Press, 2009
- CUEVAS LOPEZ, Joaquin. **Estructura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa**. Pamplona: Aranzadi, 1982
- DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica**. *Um Estudo do Complexo Petroquímico*. São Paulo: Boitempo; Salvador: UFBA, 2001
- GALLARDO MOYA, Rosário. **Democracia Sindical Interna: Un Análisis Jurídico**. Valladolid: Trotta, 1996
- HECKSCHER, Charles C. **The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation**. Ithaca: Cornell University Press, 1996
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Da Formal Representação à Efetiva Representatividade Sindical: Problemas e Sugestões em Modelo de Unicidade*. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre: Magister, v. 76, nº 2, abril/junho: 109-157, 2010
- LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade Sindical: Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2000
- LOPES, Mônica Sette. **A Convenção Coletiva e sua Força Vinculante**. São Paulo: LTr, 1998
- MAGANO, Octavio Bueno. *Atuação do Sindicato no Brasil*. In: RUSSOMANO, Mozart Victor (orientação). **O Sindicato nos Países em Desenvolvimento**. São Paulo: Revista dos Tribunais, Coleção Direito do Trabalho: 29-64, 1980
- MARTINS-COSTA, Judith. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil: Do Direito das Obrigações. Do Adimplemento e da Extinção das Obrigações. Arts. 304 a 388**. Rio de Janeiro: Forense, Volume V, Tomo I, 2003

- MISAILIDIS, Mirta Lerena de. ***Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências***. São Paulo: LTr, 2001
- MUNCK, Ronaldo. *Labour Dilemmas and Labour Futures*. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). ***Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order***. Wiltshire: Palgrave, p. 3-23, 2001
- PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. ***A Negociação Coletiva e o Futuro do Direito do Trabalho no Brasil***. Recife: Bagaço, 2005
- PASTORE, José. ***A Agonia do Emprego***. São Paulo: LTr, 1997
- PAULON, Carlos Artur. *As Cláusulas Sindicais e a Liberdade Sindical*. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). ***Sindicalismo: Obra Dedicada a José Martins Catharino***. São Paulo: LTr, p. 98-102, 1986
- PIAZZA, James A. ***Going Global: Unions and Globalization in the United States, Sweden, and Germany***. Lanham: Lexington Books, 2002
- RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. *Union Global Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance*. In: NISSEN, Bruce (ed.). ***Unions in a Globalized Environment: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles***. Armonk: M. E. Sharpe, p. 76-99, 2002
- RICHARDS, Lawrence. ***Union-Free America: Workers and Antiunion Culture***. Chicago: University of Illinois Press, 2008
- RODRIGUES, Iram Jácome. *A Trajetória do Novo Sindicalismo*. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). ***O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois***. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ – Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; São Paulo: Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, p. 73-94, 1999

- RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical: Direito, Política, Globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003
- ROMITA, Arion Sayão. *Despedida Arbitrária e Discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000
- SANTANA, Marco Aurélio. *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 1980/2000: do Ressurgimento à Reorientação. Sindicalismo e Relações Trabalhistas*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, *Cadernos Adenauer, ano III, nº 2*: 35-49, 2002
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004
- _____. *Temas Modernos de Direito do Trabalho: Após o Advento da Emenda Constitucional 45/2004*. Leme: BH Editora e Distribuidora, 2005
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, Maria. *Los Efectos Patrimoniales derivados de la Conducta Antisindical del Empresario*. Albacete: Bomarzo, 2004
- SERVAIS, Jean-Michel. *Anti-Union Discrimination in the Field of Employment. International Labour Review*. Geneva: International Labour Office, v. 115, nº 3, May-June: 293-303, 1977
- SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism: Innovations in the Labor Movement*. Ithaca: Cornell University Press, 1991
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999

- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Democracia Sindical Interna. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho: A Justiça do Trabalho e a Reforma do Poder Judiciário e Outros Temas*. São Paulo: LTr, ano VIII, nº 8: 119-128, 2000
- TÁRRAGA POVEDA, José. *El Sindicato como Empleador: Estudio de las Relaciones de Trabajo en el Interior del Sindicato*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES), 2002
- VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*. São Paulo: LTr, 2008
- VERMA, Anil; CUTCHER-GERSHENFELD, Joel. *Joint Governance in the Workplace: Beyond Union-Management Cooperation and Worker Participation*. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 197-234, 1993
- ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 2006
- ZYLBERSTAJN, Hélio. *Os Metalúrgicos do ABC: Tentando Construir o Novo/Velho Sindicato no Brasil*. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (org.). *Mercado de Trabalho no Brasil: Novas Práticas Trabalhistas, Negociações Coletivas e Direitos Fundamentais no Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 285-308, 2003

RESPONSABILIDADE CIVIL DOS SINDICATOS PELO EXERCÍCIO ABUSIVO DO DIREITO DE GREVE

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (*)

1. Introdução

O direito de greve, reconhecido juridicamente tanto pelo ordenamento brasileiro como pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o considera elemento essencial do direito sindical¹, não consiste em direito absoluto. Até porque, como bem destacou Paulo Garcia, é da índole do direito a inexistência de direitos absolutos, no sentido de ilimitação do exercício. Segundo ele, todo direito pode ser amplamente exercitado, dentro, porém, de certos limites. Em outras palavras, é princípio jurídico que um direito se exercita com respeito a outros direitos².

Sob esta perspectiva, a greve, até mesmo por consistir em fato gerador de várias conseqüências, necessita estar submetida a

(*) Mestre e doutorando em Direito do Trabalho pela USP. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em diversos cursos de graduação e pós-graduação. Membro pesquisador do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogado militante. Autor de obras e artigos jurídicos.

¹ 131. El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo. Precedente n. 547 da 5ª edição da Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

² GARCIA, Paulo. *Direito de greve*. Rio de janeiro: Edições Trabalhistas, 1961, p 151.

um controle legislativo, afim de que essas conseqüências tenham um tratamento no elenco geral e a fim de que não só os interesses individuais, como também os coletivos e os do próprio Poder Público, possam ser respeitados, acatados e defendidos³.

Mesmo os que um dia defenderam a greve como direito absoluto admitiam limitações ao seu exercício e a sujeição de quem as descumprisse a sanções de ordem penal, como evidencia Louis Josserand:

“A tese do direito absoluto, tem contado com defensores desejosos de fazer do direito de greve um direito sagrado, um superdireito, pois para eles a greve levaria em si mesma sua própria justificação, sua própria legitimidade, salvo se ela não estiver acompanhada de manobras que caiam sob a lei penal”⁴.

O Min. João Oreste Dalazen, na condição de Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, destacou, ao proferir decisão liminar na reclamação correicional tombada com o número TST-200643/2008-000-00-00.2, que “A própria Declaração Universal dos Direitos do Homem, cujo sexagésimo aniversário comemoramos em 2008, proclamou que o direito de greve deve ser ‘exercido de conformidade com as leis de cada país’, que podem prever limitações ‘para proteção dos direitos e liberdades de outrem’ (art. 8º, alíneas *c* e *d*, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais – N.Y., 1966)”⁵.

O Comitê de Liberdade Sindical não discrepa e também reconhece a possibilidade de restrição ao exercício do direito de greve, pela via legal. O precedente n. 547 da 5ª edição da *Recopilación de*

³ Idem.

⁴ *Apud* GARCIA, Paulo. *Direito de greve*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1961, p 151.

⁵ Decisão proferida em 22 de outubro de 2008.

decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT mostra-se bastante esclarecedor:

“547. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 498; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 635 y 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 995.)”

O precedente em questão deixa claro que o Comitê de Peritos admite que a legislação nacional estabeleça condições para o exercício do direito de greve. É claro que essas condições devem ser razoáveis e não podem implicar limitações importantes às possibilidades de ação das organizações sindicais. A conclusão, no fundo, vai de encontro a opinião de Paulo Garcia, segundo quem, “Todos sabem e reconhecem que no decorrer de uma greve podem surgir atos delituosos que merecem punição. Cumpre ao legislador prever tais casos. A primeira providência legal será a de punir toda e qualquer violência contra pessoas e coisas”.

O presente texto objetiva justamente analisar a responsabilidade civil do sindicato por eventuais excessos durante determinado movimento paredista. Antes, porém, analisar-se-á a compatibilidade das normas brasileiras atinentes ao direito de greve com as orientações adotadas pelo Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho.

2 - Adequação da Legislação Brasileira às Orientações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT

O Comitê de Liberdade Sindical integra o conselho de Administração da Organização internacional do Trabalho e é composto por 9 membros sendo 3 governamentais, 3 representantes de empregados e 3 representantes de empregadores. O procedimento especial de denúncia a este órgão colegiado e de representação paritária foi criado em 1950 e tem como uma de suas principais características o fato de ser aplicável até mesmo para os Estados que não ratificaram as convenções sobre Liberdade Sindical⁶.

Por se tratar de um órgão que exerce funções quase judiciárias, o seu procedimento deve observar regras que assegurem a imparcialidade dos julgamentos e maior rapidez na apreciação de casos urgentes⁷.

Outra importante particularidade do princípio em questão reside no fato de o procedimento de denúncia adotado pelo Comitê

⁶ É o que evidencia Ericson CRIVELLI (*Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 88), ao asseverar que “Os procedimentos internos adotados têm regras de admissibilidade mais flexíveis que os demais mecanismos contenciosos de controle existentes na OIT. Admite a apresentação de reclamação por organizações que não tenham âmbito de representação nacional e, ainda que o Estado-membro acusado de violação não tenha ratificado a Convenção específica sobre liberdade sindical, o Comitê considera a sua garantia uma exigência constitucional oriunda da declaração de Filadélfia”.

⁷ Neste sentido é a lição de Nicolas VALTICOS (*Droit international du travail*. In: CAMERLYNCK, G. H. *Traité de droit du travail*. Paris: Dalloz, 1970, p. /588), segundo quem “*Etant donné cependant que le Comité de la liberté syndicale exerce des fonctions quasi-judiciaires, il a entouré as procedure de diverses mesures visant à en assurer l'impartialité. Des règles précises ont été élaborées pour l'examen des plaintes et une procédure plus rapide établie pour les cas urgentes*”. Referido autor francês destaca ainda que o comitê trabalha “*sur la base des pièces écrites dont il est saisi: les plaintes reçues et les réponses des gouvernements mis en cause.*”.

de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho não contemplar outro denunciado que não um estado membro da OIT ou das Nações Unidas⁸.

Por fim, *last but not least*, é preciso reconhecer que as sanções aplicáveis pelo Comitê de Liberdade Sindical, assim como sói ocorrer com os organismos internacionais em geral são exclusivamente de ordem moral. Elas visam influenciar ações futuras dos estados, prevenir e limitar abusos e inspirar mudanças nas políticas do país em questão⁹. Não se pode, portanto, negar a sua importância enquanto provedoras de subsídios interpretativos para os limites do direito de greve e outras questões relacionadas direta ou indiretamente com o princípio da liberdade sindical.

E sob a ótica dos precedentes firmados pelo Comitê de Liberdade Sindical, é preciso reconhecer que qualquer análise da atual lei de greve brasileira, editada no auge da redemocratização do país e sem nenhum viés autoritário, permite concluir ser ela adequada aos ditames da legislação internacional, sem que mereça nenhum tipo de crítica. Em seu artigo 1º, ela estatui ser assegurado o direito de

⁸ É o que se extrai das sempre precisas lições de Nicolas VALTICOS (*Droit international du travail*. In: CAMERLYNCK, G. H. *Traité de droit du travail*. Paris: Dalloz, 1970, pp. 587/588): Une importante particularité de cette procédure est qu'elle est applicable même à des États qui n'ont pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale. A leur égard la procédure se fonde essentiellement sur les obligations découlant de leur qualité de membres de l'Organisation et sur le fait que la Constitution de l'OIT, complétée par la Déclaration de Philadelphie de 1944, consacre le principe de la liberté syndicale. On a souligné que, si les objectifs de l'Organisation ne peuvent être imposés à des Etats n'ayant pas ratifié une convention, il est possible d'en promouvoir la réalisation par d'autres moyens et notamment par des organes d'enquête et de conciliation.

⁹ É o que se extrai de mais essa relevante lição de Nicolas VALTICOS (*op cit*, p. 590): Cette procédure a aussi une signification plus générale du fait qu'elle a introduit, dans le domaine important de la liberté syndicale, une obligation générale de rendre compte de leur action pour tous les gouvernements, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en la matière. Cette responsabilité internationale des Etats et leur souci d'éviter des critiques ont pu influencer sur leur action, prévenir ou limiter des abus et inspirer des changements de politiques.

greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Exige, contudo, para que o movimento paredista seja considerado legítimo, que, em linhas gerais, seja realizado de modo pacífico, que tenha início apenas após frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, que seja autorizado por assembléia, convocada na forma do estatuto da entidade sindical, e que seja divulgado com antecedência. Assegura aos grevistas, entre outros direitos, o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento. Para evitar abusos, o legislador exigiu apenas que, em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores violem ou constrejam os direitos e garantias fundamentais de outrem e que as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não impeçam o acesso ao trabalho nem causassem ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Estas exigências estão perfeitamente de acordo com os precedentes extraídos da 5ª edição da *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*.

Segundo o precedente enumerado como 549 não se pode considerar atentatória à liberdade sindical uma legislação que preveja procedimentos de conciliação e arbitragem voluntária nos conflitos coletivos como condição prévia à declaração de greve¹⁰. O artigo 3º da Lei 7.783/90, que somente admite a cessação coletiva do trabalho após frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, mostra-se, portanto, em consonância com o entendimento adotado pelo Comitê de Liberdade Sindical.

¹⁰ 549. No puede considerarse como atentatoria a la libertad sindical una legislación que prevé procedimientos de conciliación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no impida en la práctica el recurso a la huelga. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 500; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83, caso núm. 1898, párrafo 324; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 364; 324.º informe, casos núms. 2292 y 2101, párrafo 731 y 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212.)

O precedente 552, por sua vez, considera admissível a exigência de pré-aviso ao empregador antes da declaração de greve¹¹ respaldando, outrossim, o parágrafo único do artigo 3º da Lei de Greve em vigor no Brasil¹². O seguinte, no entanto, deixa claro, ao censurar governo que instituiu em suas dependências a exigência de pré-aviso de 20 dias, que o prazo estipulado deve ser razoável¹³.

No tocante ao quórum necessário para autorização da greve pela categoria é possível afirmar que a legislação brasileira, que permite que o sindicato estabeleça em seu estatuto o quórum necessário para deliberação acerca do início e do término do movimento paredista mostra-se em perfeita harmonia com o conceito de liberdade sindical desenvolvido pela OIT (art. 4º, § 1º da Lei de Greve). Em verdade, a lei brasileira foi além do exigido pelo Comitê de Liberdade Sindical na medida em que este registrou certa feita a possibilidade de o quórum em questão ser estabelecido na própria legislação¹⁴.

Os artigos 9º a 13, da Lei de Greve, disciplinam a necessidade de manutenção de determinadas atividades, mesmo durante a greve. Busca-se assegurar a continuidade dos serviços cuja paralisação provoque prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos; bem como a manutenção daqueles

¹¹ 552. La obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 502; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520 y 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 996.)

Parágrafo único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

¹³ 553. El requisito de un preaviso de 20 días no atenta contra los principios de la libertad sindical en los servicios de interés social o público. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 504; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365.)

¹⁴ 559. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 510; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 190 y 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 912.)

essenciais à retomada das atividades da empresa, quando da cessação do movimento, além de disciplinar o exercício do direito de greve em atividades essenciais. Todas essas exigências, mais uma vez, mostram-se em conformidade com os precedentes elencados na 5ª edição da *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*.

No precedente compilado sob n. 581, o Comitê sublinha que o critério determinante para se definir os casos em que a greve pode ser proibida é a existência de uma ameaça evidente para a vida, a segurança e ou a saúde de toda ou de parte da população¹⁵. No seguinte, o Comitê de Liberdade sindical destacou que um serviço não essencial pode se converter em serviço essencial quando a duração da greve se prolonga demasiadamente e põe em perigo a vida, a segurança da pessoa ou a saúde de toda ou de parte da população¹⁶.

Outros precedentes do Comitê cuidam dos serviços essenciais, para incluir nesta categoria figuras muito próximas às que são tuteladas na legislação brasileira em vigor. O de número 585 considerou plausível a inclusão, como serviços essenciais, daqueles desempenhados no setor hospitalar, os serviços de eletricidade,

¹⁵ 581. Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 540; 320.º informe, caso núm. 1989, párrafo 324; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 883; 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 766; 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 446 y caso núm. 2329, párrafo 1275.)

¹⁶ 582. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 541; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229; 321.er informe, caso núm. 2066, párrafo 340; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749; 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 382.) 10. Derecho de huelga La libertad sindical – Quinta edición (revisada).

abastecimento de água, serviços telefônicos, polícia e forças armadas, serviços de bomberos, serviços penitenciários públicos ou privados, fornecimento de alimentos a alunos em idade escolar e limpeza de estabelecimentos escolares e controle de tráfego aéreo¹⁷. Este último, aliás, merece especial destaque com a edição de um precedente específico no qual se consignou que a sua essencialidade se aplica para qualquer forma de greve, incluindo-se neste conceito as greves de braços caídos e outras, haja vista que estas podem ser tão perigosas para a vida, segurança pessoal e saúde da totalidade ou de parte da população, quanto as greves tradicionais¹⁸.

O comitê, no entanto, teve o cuidado de enfatizar que as condições estabelecidas pela legislação para que a greve seja considerada um

¹⁷ 585. Pueden ser considerados como servicios esenciales: – el sector hospitalario (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 300 informe, caso núm. 1818, párrafo 366; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 477; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517, caso núm. 2077, párrafo 551; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292 y 338.º informe, caso núm. 2399, párrafo 1171); – los servicios de electricidad (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365, 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 165 y caso núm. 1944, párrafo 458); – los servicios de abastecimiento de agua (véanse Recopilación de 1996, párrafos 544 y 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 267); – los servicios telefónicos (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 314.º informe, casos núms. 1984 y 1955, párrafo 72 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318); – la policía y las fuerzas armadas (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 323); – los servicios de bomberos (véanse 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 145 y 321.er informe, caso núm. 2066, párrafo 336); – los servicios penitenciarios públicos o privados (véase 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 767); – el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares (324.º informe, caso núm. 2037, párrafo 102); – el control del tráfico aéreo (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544 y 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191).

¹⁸ 586. El principio según el cual el control del tráfico aéreo puede considerarse como un servicio esencial se aplica a todas las huelgas, cualquiera que sea su forma – huelga de brazos caídos, trabajo a reglamento, ausencia por supuesta enfermedad, etc. – dado que éstas pueden ser tan peligrosas como una huelga tradicional para la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población. (Véase 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191).

ato lícito devem ser razoáveis, não podendo implicar em limitação importante às possibilidades de ação das organizações sindicais¹⁹.

Enfim, a legislação brasileira, elaborada durante o clímax do processo de redemocratização do país, mostra-se absolutamente adequada aos ditames da Organização Internacional do Trabalho, sobre exercício do direito de greve.

3. Responsabilidade Civil dos Sindicatos pelo Exercício Abusivo do Direito de Greve

Um dos aspectos mais curiosos acerca do direito de greve reside no fato de ele contrariar a máxima de que “*o direito de alguém termina sempre onde começa o direito de outrem*”. A greve, definida por lei como a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial da prestação de serviços a empregador, consiste no principal mecanismo de autotutela dos interesses dos trabalhadores. A sua eficácia depende da pressão que o movimento operário for capaz de imprimir no empregador que, por sua vez, está diretamente relacionada como o lucro que este deixará de auferir em razão da paralisação dos trabalhos. Sendo certo que sob a ótica empresarial deixar de auferir lucros é sinônimo de apresentar prejuízo, pode-se concluir que a greve consiste no direito de causar prejuízo a outrem para instá-lo a atender as suas reivindicações. Só que a greve não causa prejuízos apenas ao empregador, ela atinge toda a sociedade que precisa arcar com eles como sacrifício natural da adoção do modelo democrático que permite a autotutela dos trabalhadores.

¹⁹ 547. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 498; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 635 y 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 995.)

É evidente que os prejuízos decorrentes do exercício regular do direito de greve, tanto os sofridos pelo empregador, quanto os sofridos pela coletividade, não são passíveis de ação de indenização posterior. Não se pode, contudo, deixar de reconhecer que, sobre o plano dos princípios, é perfeitamente possível aplicar-se os dispositivos concernentes a responsabilidade civil no que concerne às ações nocivas do sindicato quando o movimento grevista for considerado abusivo ou, até mesmo, quando de movimento grevista não se tratar. Esta possibilidade encontra-se expressa no artigo 15 da lei 7883/90 que assevera que “*a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal*”.

O próximo passo de nosso estudo é, portanto, a definição do que viria ser uma greve abusiva. Ora, se a o exercício legítimo do direito de greve consiste na suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços a empregador, movimentos que não apresentem estas características não devem ser receber esse nome. Não merecem ser chamadas de greve, outrossim, as manifestações violentas, que tenham por fim precípua causar prejuízo ao empregador danificando seu patrimônio em represália a uma conduta passada. É evidente que o excesso de um ou outro grevista, quando se tratar de uma situação isolada e não de uma ação conjunta e deliberada neste sentido, não desnatura a greve. A manifestação que perde este caráter por falta de pacificidade é aquele em que a violência é deliberada e instigada pelo comando.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT sempre apregoou que o direito de greve somente consiste em um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e de suas organizações na medida em que se

constituir em meio de defesa de seus interesses econômicos²⁰, de onde se pode concluir que manifestações destinadas única e exclusivamente a causar prejuízo ao empregador não devem entrar no conceito em questão.

Manifestações puramente políticas e levadas e decididas sistematicamente muito tempo antes do início das negociações violam os princípios de liberdade sindical²¹ e não merecem receber o nome de greve, vez que este consiste em corolário indissociável daqueles²².

Sempre que de greve não se tratar, seja em razão do movimento não ser pacífico, seja em razão de não estar relacionado com atividade profissional, resta indiscutível que a parte que se sentir lesada poderá pleitear reparação por todos os danos que lhes foram causados. Os participantes do movimento deverão ainda responder disciplinarmente perante o seu empregador e criminalmente, conforme seus atos.

Existem hipóteses, porém, em que movimento merecedor do nome de greve é considerado abusivo, sujeitando-se o sindicato e seus manifestantes às sanções correspondentes. O artigo 14 da Lei 7.783/89 assevera constituir abuso de direito “a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da

²⁰ El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 473; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282; y 338.º informe, caso núm. 2407, párrafo 491.) Precedente n. 520 da 5ª edição da Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

²¹ 528. Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 481; 303.er informe, casos núm. 1810 y 1830. párrafo 61 y 329.º informe, caso núm. 2094, párrafo 135.)

²² 523. El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87. (Véase 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405)

paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do trabalho”, salvo se a paralisação tiver por escopo exigir o cumprimento da cláusula ou condição ou for motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. Tem-se, portanto, que a greve será abusiva quando deflagrada sem que haja tentativa prévia de negociação ou houver manifesta possibilidade de recurso à via arbitral; não houver a comunicação prévia ao empregador no prazo de 72 ou 48 horas conforme se trate ou não de atividade essencial; não houver sido realizada assembleia para deliberar sobre a conveniência do movimento paredista ou quando este for deflagrado sem a observância do quórum do estatuto; não houver manutenção em atividade de equipe de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento; quando, em se tratando de atividades essenciais, não tiverem sido garantidos, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Neste caso, estar-se-á diante de hipótese enquadrável no artigo 187 do Código Civil vigente, segundo o qual “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. A reparação no caso de abuso de direito de greve não deve compreender o ressarcimento dos lucros que o empregador deixou de obter durante a paralisação, mas apenas e tão somente os danos efetivamente comprovados. Um bom exemplo seria o do movimento grevista em que não houve manutenção das atividades necessárias para evitar a deterioração de máquinas e equipamentos do empregador. A greve será naturalmente considerada abusiva. Eventual ação destinada a reparação dos danos

causados deverá ter como resultado o ressarcimento do prejuízo que o empregador terá com a compra de novas máquinas ou com a reparação das já existentes, mas não deverá compreender o prejuízo decorrente da falta de vendas ou de produção durante a paralisação, sem prejuízo, naturalmente, de eventual multa pecuniária aplicada em dissídio de greve. Esta é a grande diferença existente entre a hipótese de greve abusiva e a de manifestações violentas que sequer merecem ser chamadas de greve. Nesta última hipótese, como a ação coletiva não se encontra tutelada pelo direito consagrado constitucionalmente e internacionalmente reconhecido, o empregador deverá também, em ação própria que não o dissídio de greve, ser ressarcido também pelos prejuízos decorrentes da inatividade.

É preciso, contudo, cautela ao distinguir as ações que busquem reparação pelo exercício abusivo do direito de greve das que busquem reparação por manifestações que não merecem ser classificadas como movimentos paredistas para que não se violar a liberdade sindical, levando, com isso, à diminuição da eficácia das ações sindicais.

4. Considerações Finais

O direito de greve, reconhecido juridicamente tanto pelo ordenamento brasileiro como pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o considera elemento essencial do direito sindical²³, não consiste em direito absoluto. Quando exercido com inobservância das normas contidas na Lei 7783, ou quando a paralisação se prolongar após a celebração de acordo, convenção ou

²³ 131. El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo. Precedente n. 547 da 5ª edição da Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

decisão da Justiça do trabalho, salvo se a paralisação tiver por escopo exigir o cumprimento da cláusula ou condição ou for motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho, estar-se-á diante de uma greve abusiva. A reparação de eventuais danos, neste caso, não deve compreender o ressarcimento dos lucros que o empregador deixou de obter durante a paralisação, mas apenas e tão somente os danos efetivamente comprovados.

Quando, diferentemente, a manifestação for violenta, de greve não se tratará, razão pela qual o sindicato e, eventualmente os manifestantes, deverão responder também pelos prejuízos decorrentes da inatividade.